



# Le bien-être au travail comme levier de performance

Un impératif stratégique pour une réussite durable



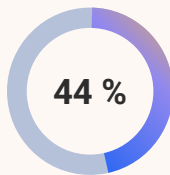
 indeed

## Résumé

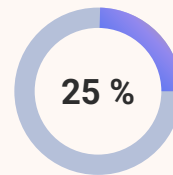
**Les talents d'aujourd'hui recherchent plus qu'un salaire. Ils veulent se sentir utiles, recevoir du soutien et avoir la possibilité de s'épanouir.**

Pourtant, seuls 25 % des employés déclarent s'épanouir véritablement au travail. Ce n'est pas seulement une statistique, c'est un signal d'alarme. Lorsque le bien-être au travail diminue, le stress augmente, les collaborateurs partent et les performances en souffrent.

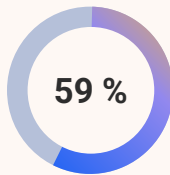
Mais l'inverse est vrai également : lorsque les entreprises investissent dans le bien-être au travail, elles atteignent de meilleures performances, une meilleure rétention et une plus grande capacité d'adaptation. Indeed donne les moyens aux entreprises de transformer le bien-être au travail en un avantage concurrentiel.



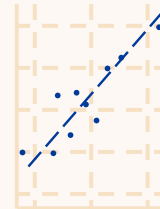
**Les attentes des travailleurs ont évolué :** 44 % d'entre eux déclarant que leurs attentes sont plus élevées qu'il y a un an, la génération Z affichant une augmentation encore plus importante.



**Le bien-être des travailleurs reste faible.** Seule 1 personne interrogée sur 4 s'épanouit au travail.<sup>1</sup>



**Bien-être et capacité d'adaptation à l'IA sont liés.** Les employés des entreprises qui privilégient le bien-être au travail sont plus susceptibles de s'adapter à l'IA que les autres (59 % contre 35 %).<sup>2</sup>



**Le bien-être au travail est directement lié aux indicateurs financiers,** de la valorisation au retour sur investissement.

**1,25 fois**



Les employés ayant un niveau de bien-être élevé **atteignent leurs objectifs près de 1,25 fois plus souvent** que les autres.

Inclusion et respect



Motivation



Confiance



**Passez à l'action : mesurez, communiquez et investissez** dans les trois principaux facteurs du bien-être au travail : l'inclusion et le respect, la motivation et la confiance.

Rapport sur le bien-être au travail d'Indeed, d'après une étude de 2025 (n =1 569 adultes français) commandée à Forrester Consulting  
<sup>1</sup> Remarque : l'épanouissement ou le bien-être au travail est caractérisé par une réponse de 4 ou 5 aux quatre indicateurs de bien-être au travail (bonheur, sentiment d'utilité, satisfaction, absence de stress). Les personnes interrogées ont évalué à quel point elles étaient d'accord avec l'énoncé sur une échelle de 5 points, où 5 = tout à fait d'accord et 1 = pas du tout d'accord.  
<sup>2</sup> Remarque : une forte adaptabilité correspond à une note d'au moins 3,5 sur une échelle composite qui permet d'obtenir des notes moyennes de 1 à 5 pour différents énoncés liés à l'adaptabilité à l'IA

## Sujets du rapport

---

1.

L'essor du bien-être au travail

2.

Un signal d'alarme : seul 1 employé sur 4 s'épanouit au travail

3.

Performance optimale et capacité d'adaptation à l'IA

4.

Le bien-être au travail attire des talents

5.

Synthèse et pistes d'action



Rapport sur le **bien-être au travail**, d'après une étude commandée à Forrester Consulting (n =1 569 adultes en France) en 2025. Vous trouverez plus de détails sur la méthodologie se trouvent en [annexe](#).

## Contexte

# Définition du bien-être au travail

Avec l'aide d'éminents experts du bonheur et du bien-être au travail, nous mesurons le bien-être au travail selon quatre indicateurs clés : **le bonheur, la satisfaction, le sentiment d'utilité et le stress.**

*« La combinaison de ces quatre éléments mesure parfaitement le bien-être global des collaborateurs. Les décideurs politiques et les organismes statistiques de l'OCDE utilisent la même approche pour calculer les dimensions du bien-être général. »*



**Dr Jan-Emmanuel De Neve**

Professeur d'économie et de sciences du comportement et directeur du Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.



Effet positif

### Bonheur

« La plupart du temps, je suis heureux(se) au travail. »



Évaluation du bien-être

### Satisfaction

« Mon travail m'apporte une complète satisfaction. »



Bonheur eudémonique

### Sentiment d'utilité

« Mon travail a du sens. »



Effet négatif

### Pas de pression

« La plupart du temps, je ressens du stress au travail. »



Ce n'est plus seulement une question d'expérience collaborateur. Il s'agit de rester compétitif sur le marché, de garder une longueur d'avance en matière d'IA et de rester dans la course. »

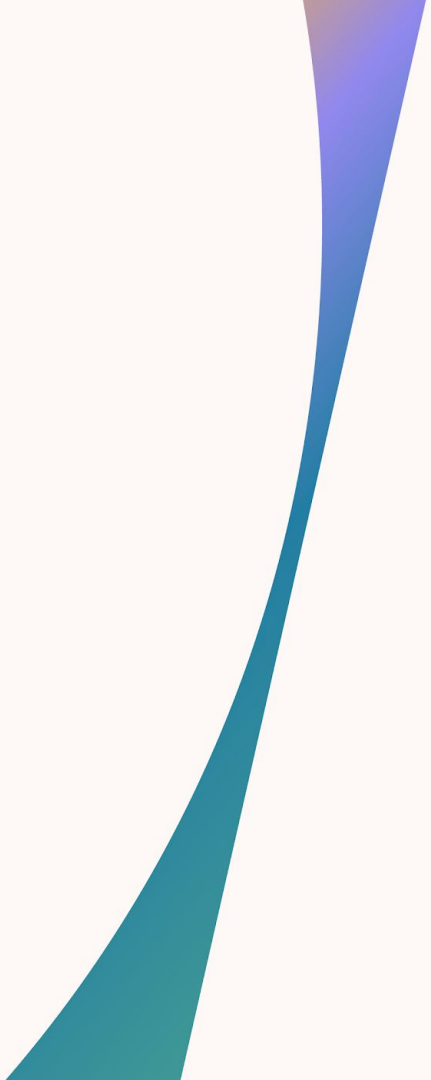


**Kyle M.K.**

*Expert sénior en stratégie  
d'acquisition de talents chez Indeed*

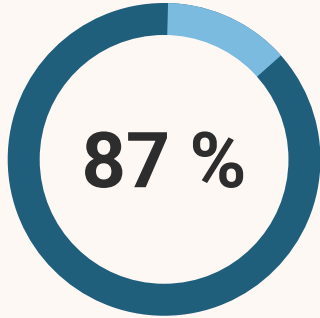
# 01

## L'essor du bien-être au travail

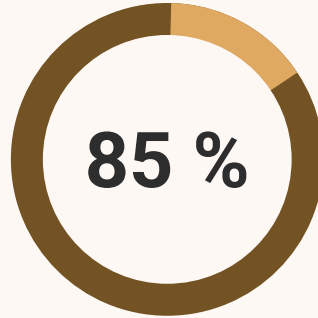


## Un regard optimiste

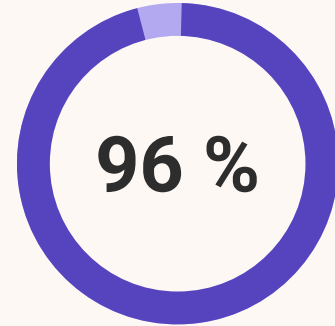
Les talents d'aujourd'hui désirent plus qu'un simple salaire. Ils sont optimistes et convaincus que le bonheur au travail est possible.



pensent que le travail peut apporter plus qu'un salaire.

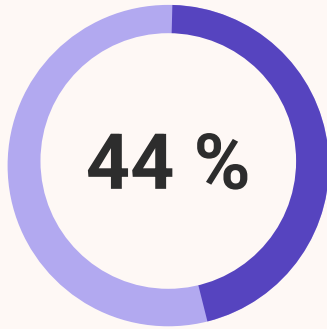


pensent qu'il est important de trouver des entreprises qui se soucient de leur ressenti.

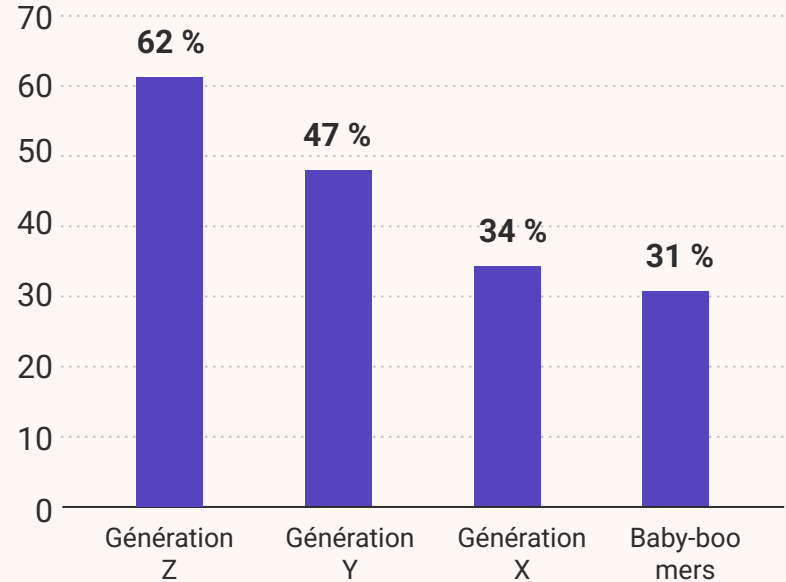


pensent qu'il est possible d'être heureux au travail la plupart du temps.

## Les attentes des candidats ne faiblissent pas : le bien-être au travail résiste aux lois du marché.



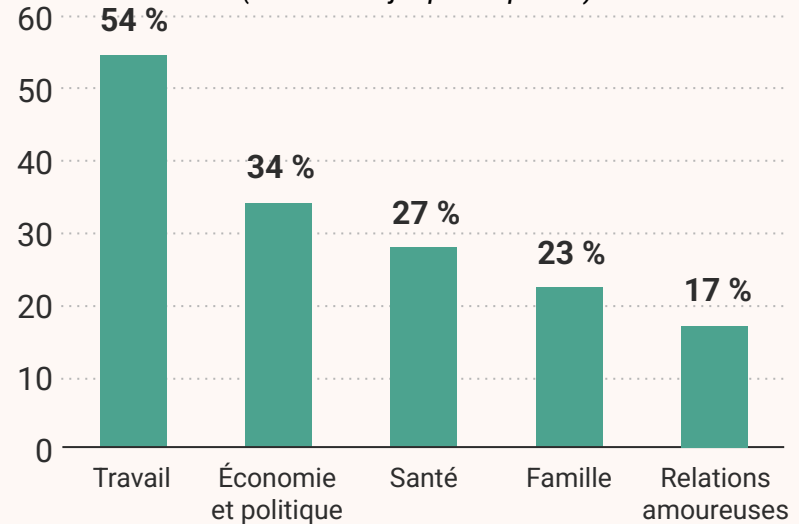
des personnes interrogées déclarent que leurs attentes en matière de bien-être au travail sont **plus élevées qu'il y a à peine un an**



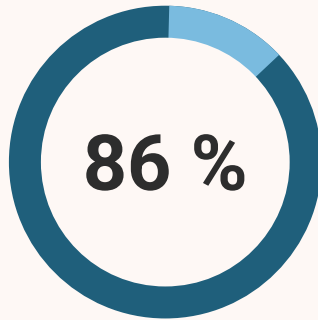
## Le travail comme principal facteur de stress

Et pour cause. Le travail reste le premier facteur de stress au quotidien, malgré des conditions économiques et politiques tendues.

Principaux facteurs de stress dans la vie  
(Sélectionnez jusqu'à 3 réponses) :

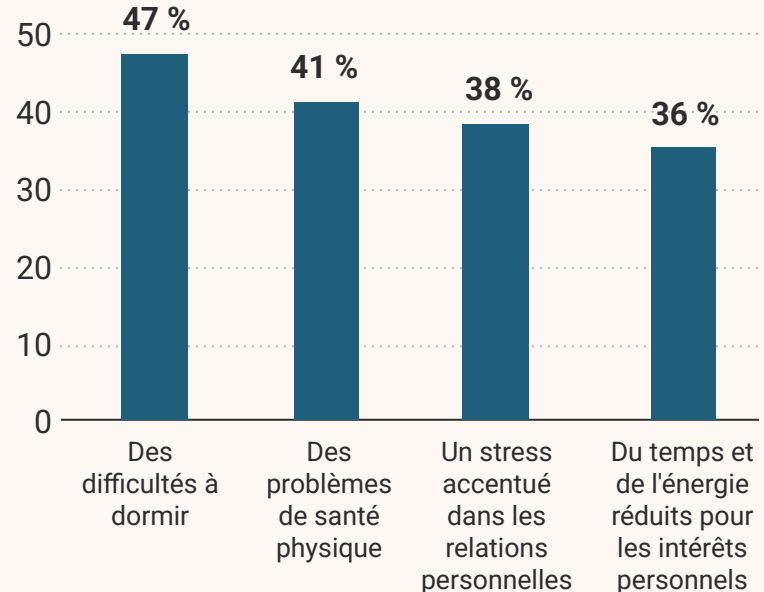


## Notre bien-être au travail a un rôle important : lorsqu'il est bas, la vie privée s'en trouve souvent affectée.



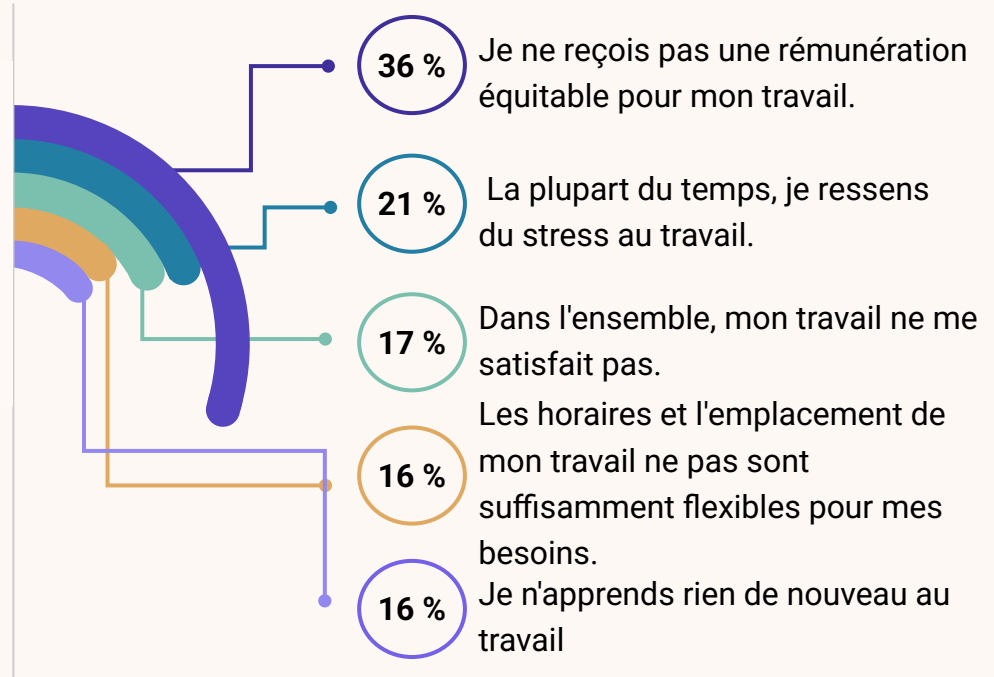
des répondants déclarent que le travail impacte leur bien-être à la maison.

### Le bien-être insuffisant au travail vous a causé (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes) :



## Un niveau de bien-être bas alimente les départs

Juste après le salaire, le stress élevé est la principale raison pour laquelle les collaborateurs se mettent en quête d'un nouveau poste.

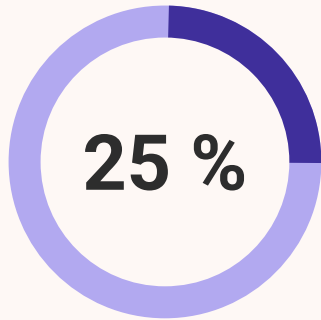


Un signal d'alarme : seul 1 employé sur 4 s'épanouit au travail

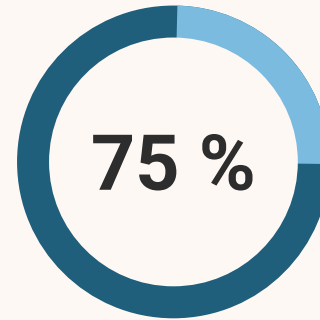
---



**Seuls 25 % des employés s'épanouissent au travail. Beaucoup ressentant un faible niveau de bonheur, un stress élevé, un faible sentiment d'utilité ou une faible satisfaction.**



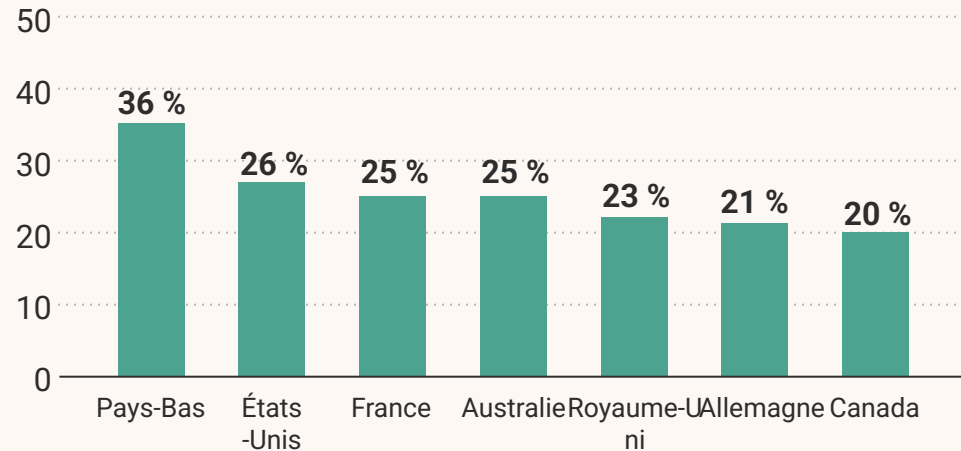
des répondants se sentent épanouis au travail



des répondants ne se sentent pas épanouis au travail

**Le bien-être au travail est bas dans tous les pays analysés, et la France est alignée sur les tendances mondiales.**

Pourcentage de répondants épanouis au travail



Bien-être et épanouissement élevés = accord sur toutes les dimensions du bien-être : un travail qui rend heureux, complètement satisfaisant, un poste qui a du sens, et un stress absent la plupart du temps (notes de 4 ou 5 pour le bonheur, la satisfaction, le sentiment d'utilité et l'absence de stress)

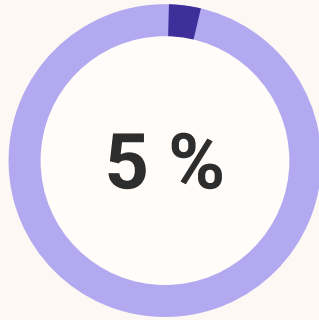
Base : tous les répondant(e)s

2025 : 4 038 États-Unis, 1 605 Canada, 1 551 Royaume-Uni, 1 569 France, 1 500 Allemagne, 1 572 Pays-Bas, 1 609 Australie

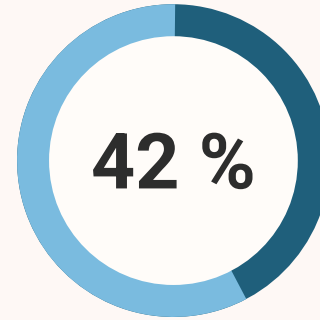
Source : Rapport sur le bien-être au travail d'Indeed, d'après une étude commandée à Forrester Consulting et réalisée en 2025

Une différence majeure sur le niveau de stress

Les collaborateurs avec un faible niveau de bien-être au travail sont près de 8 fois plus susceptibles de ressentir régulièrement du stress au travail.



Seuls 5 % des employés qui indiquent un **niveau plus élevé** de bien-être au travail ressentent régulièrement du stress au travail.



Au contraire, 42 % des employés qui indiquent un **niveau de bien-être au travail bas** sont régulièrement stressés au travail.

## Quels sont les principaux facteurs du bien-être au travail ?

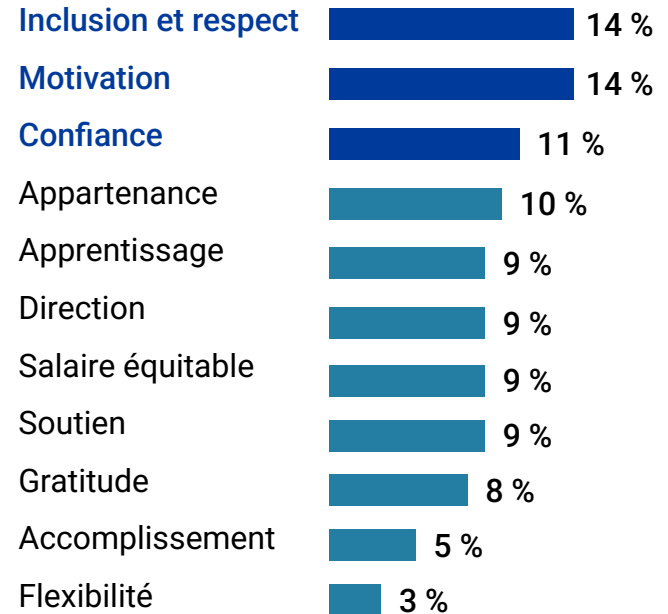
Lorsqu'on leur demande ce qui favorise le bien-être au travail, les gens mentionnent souvent la « flexibilité » et le « salaire équitable ».

**Cependant, lorsque Forrester analyse statistiquement les facteurs favorisant le bien-être au travail, une situation différente se révèle.**

**Ces trois facteurs arrivent en tête :**

1. Sentiment **d'inclusion et de respect** au travail
2. Sentiment d'être **dynamisé** par son travail
3. **Confiance envers** vos collègues et dirigeants

### Résultats de l'analyse des facteurs

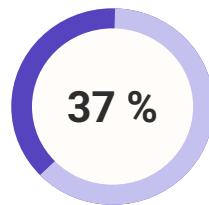


## Obstacles au bien-être au travail

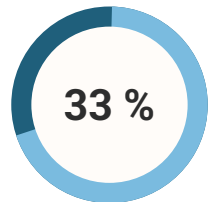
**Près d'un tiers des travailleurs estiment que leur travail n'est pas inclusif ou respectueux, ne se sentent pas motivés et ne font pas confiance à leurs collègues et dirigeants.**

**Ces difficultés représentent un obstacle clair et concret au bien-être au travail.**

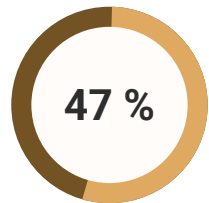
Rapport sur le bien-être au travail d'Indeed, d'après une étude de 2025 (n = 1 569 adultes français) commandée à Forrester Consulting



des travailleurs ne trouvent pas leur lieu de travail inclusif et respectueux de tous et toutes.



des travailleurs ne se sentent pas motivés



des travailleurs ne font pas confiance à leurs collègues et dirigeants

Une responsabilité partagée

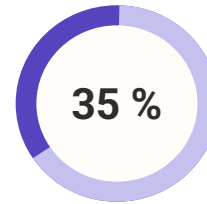
**Si les employés considèrent que bien-être relève d'une responsabilité partagée, les organisations doivent montrer l'exemple.**

**Tous les membres de l'entreprise ont une influence sur le bien-être au travail :**

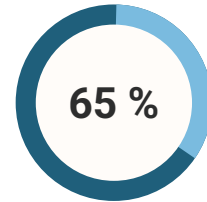
Les répondants s'attendent à ce que les managers directs y contribuent le plus (23 %), puis les cadres (15 %), le PDG (13 %) et les RH (11 %).

Rapport sur le bien-être au travail d'Indeed, d'après une étude de 2025 (n = 1 569 adultes français) commandée à Forrester Consulting

**Quel est l'impact de ces deux facteurs sur le bien-être d'un employé au travail ?**



Les individus eux-mêmes

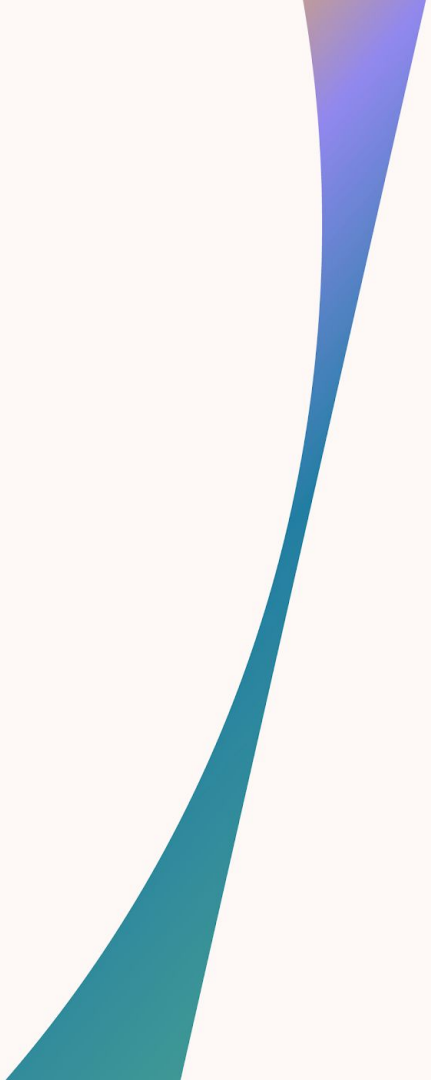


La responsabilité de l'entreprise

# 03

Performance optimale  
et capacité d'adaptation à  
l'IA

---



## Productivité : des objectifs atteints plus souvent

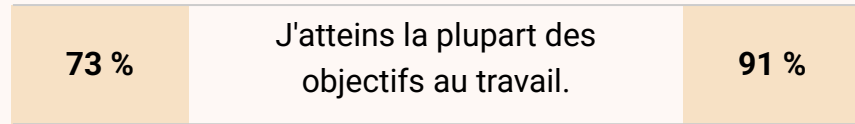
---

Les employés ayant un niveau de bien-être élevé atteignent leurs objectifs au travail près de 1,25 fois plus souvent que les autres.

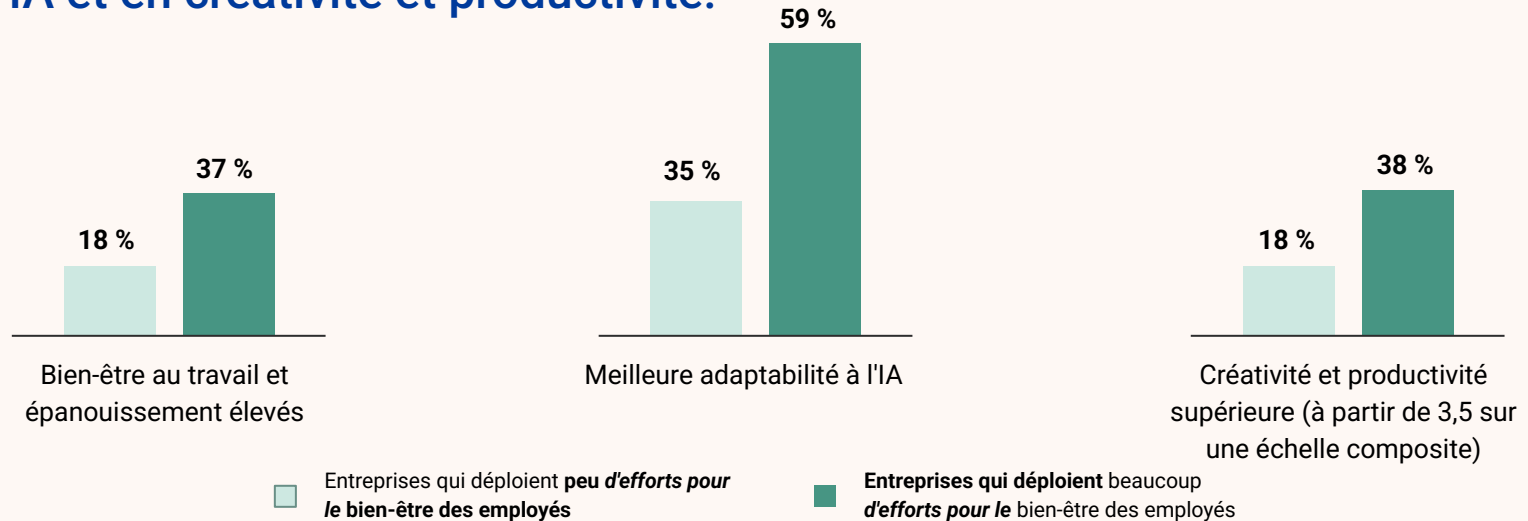
Personnes interrogées qui indiquent un niveau **bas** de bien-être au travail

vs

Personnes interrogées qui indiquent un niveau **élevé** de bien-être au travail



Les entreprises qui privilégient le bien-être sont plus susceptibles d'obtenir une note élevée en capacité d'adaptation des collaborateurs à l'IA et en créativité et productivité.



Rapport sur le bien-être au travail d'Indeed, d'après une étude de 2025 (n = 1 569 adultes français) commandée à Forrester Consulting

Remarque : entreprises qui déploient peu d'efforts pour le bien-être des collaborateurs (moins de 3,5 sur une échelle composite). Entreprises qui déploient beaucoup d'efforts pour le bien-être des employé(e)s

Remarque : base pour « Peu d'efforts pour le bien-être » = (n = 974 Épanouissement, n = 939 Adaptabilité à l'IA, n = 964 Créativité/Productivité) ;

Base pour « Beaucoup d'efforts pour le bien-être » = (n = 595 Épanouissement, n = 581 Adaptabilité à l'IA, n = 589 Créativité/Productivité).

## Rétention : probabilité de rester

---

Les personnes avec un niveau de bien-être élevé sont près de 1,6 fois plus susceptibles d'être toujours à leur poste actuel l'année prochaine.

Des personnes interrogées qui indiquent un niveau **bas** de bien-être au travail

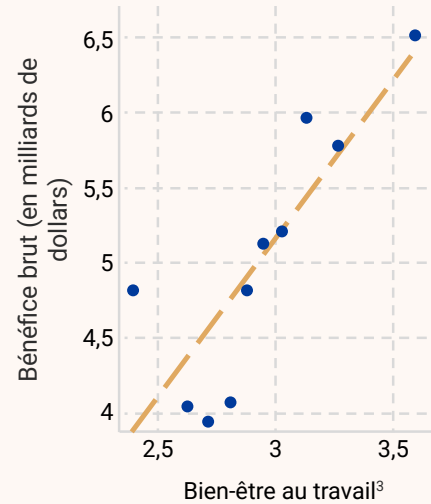
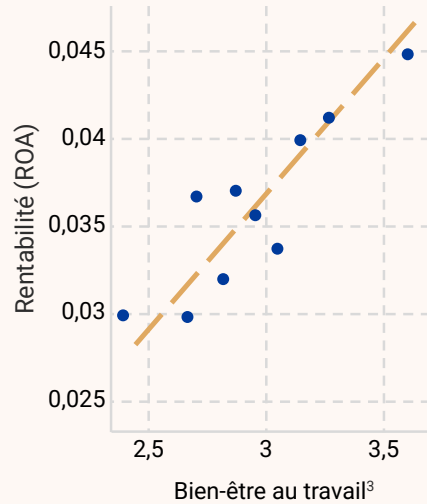
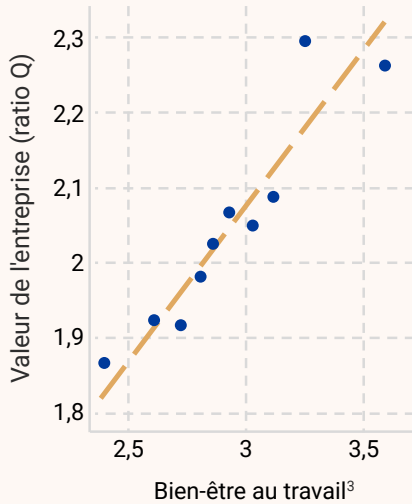
vs

Des personnes interrogées qui indiquent un niveau **élevé** de bien-être au travail

50 %	Prévoient de rester à leur poste actuel pendant les 12 prochains mois	79 %
------	---	------

L'université d'Oxford a observé que l'amélioration du bien-être des collaborateurs se traduit par une plus grande valorisation de l'entreprise, un rendement plus élevé des actifs et des bénéfices plus importants.

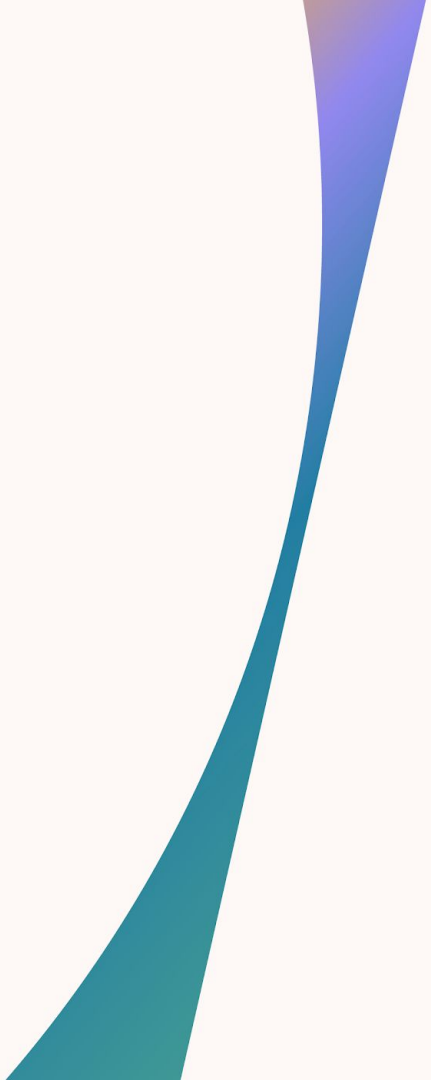
Bien-être et performance commerciale de l'entreprise (selon les personnes ayant répondu à une enquête américaine)



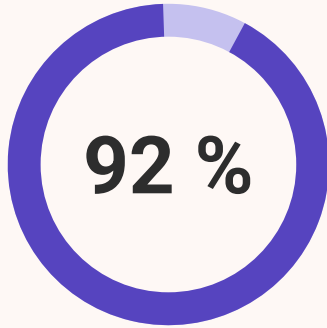
L'analyse a porté sur 1 782 sociétés cotées en bourse aux États-Unis, en utilisant les données d'environ un million d'enquêtes menées auprès des collaborateurs de ces entreprises.

# 04

## Le bien-être au travail attire des talents

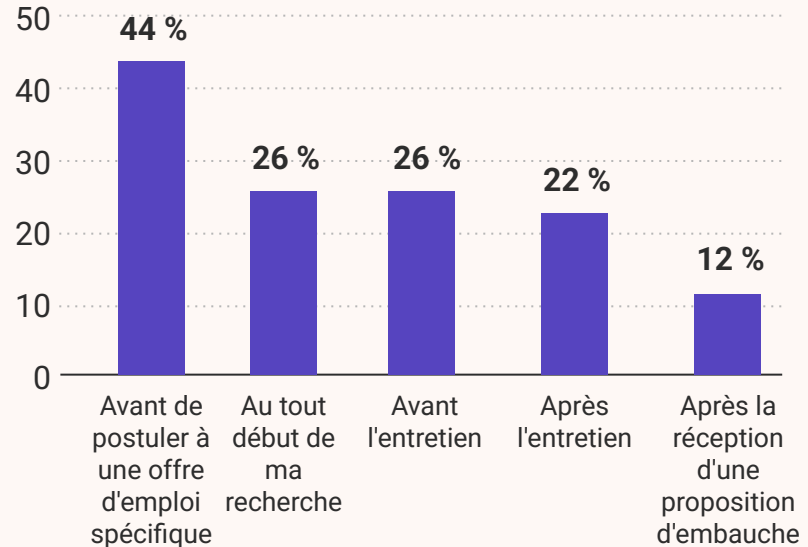


## 92 % des talents souhaitent disposer de données sur le bien-être au travail pour évaluer les entreprises pendant leur recherche d'emploi.



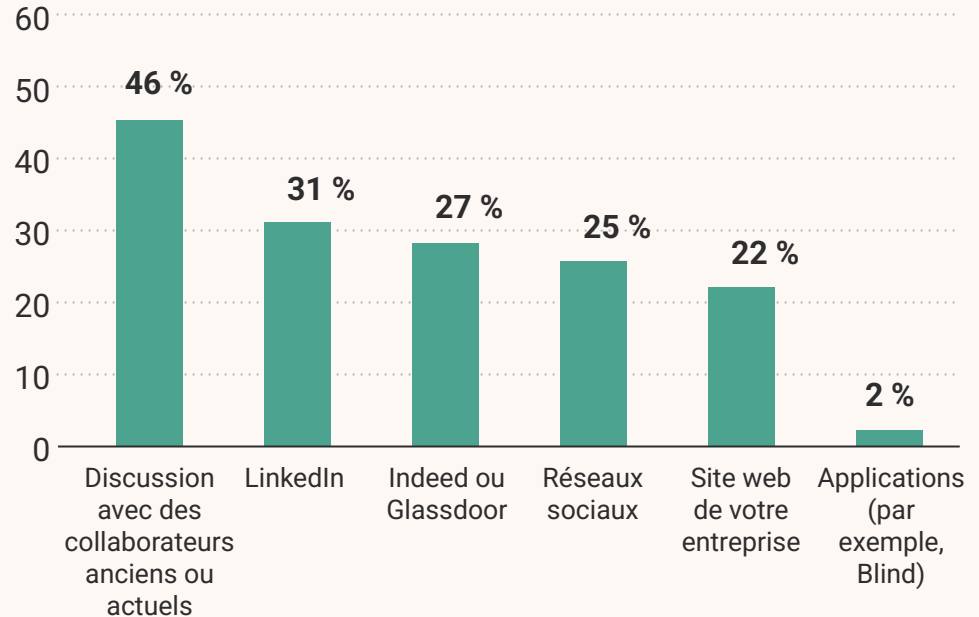
souhaitent disposer de données sur le bien-être au travail pour orienter leur recherche d'emploi

Quand les données sur le bien-être au travail sont-elles les plus utiles ?

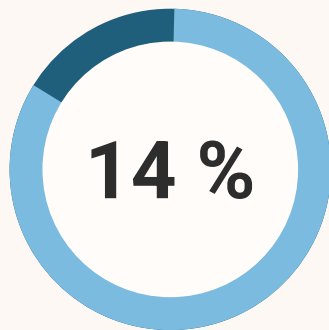


Les candidat(e)s évaluent la culture du bien-être au travail de votre entreprise en se basant sur différentes sources.

Quelles plateformes ou ressources utilisez-vous pour évaluer le niveau de bien-être au travail dans une entreprise ?



## Les candidats cherchent des indices dans leurs interactions avec les recruteurs pour évaluer le respect de l'équilibre travail/vie privée.

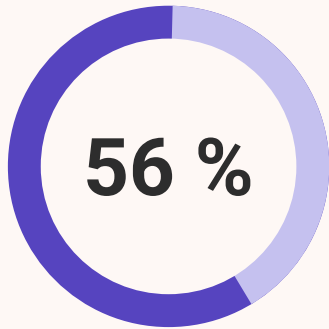


Seuls 14 % des répondants demandent toujours ou souvent des informations sur le bien-être au travail au recruteur

Sur quels indices reposez-vous principalement pour vous faire une idée du niveau de bien-être au travail dans une entreprise pendant un entretien ?

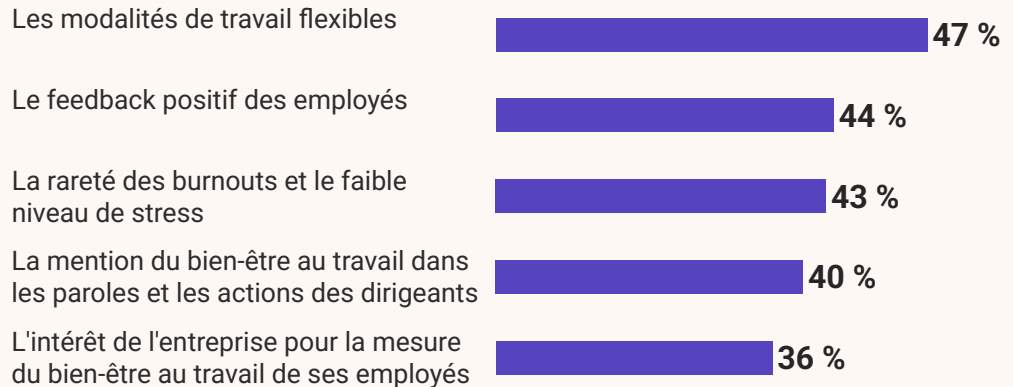


## Plus de la moitié des employés attendent que le bien-être soit une priorité : flexibilité, fidélisation et satisfaction en sont les preuves concrètes.

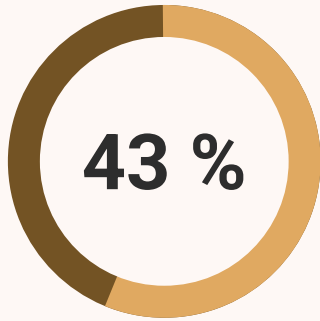


56 % des répondants pensent que les entreprises ont la responsabilité de créer des environnements de travail où les employés peuvent s'épanouir.

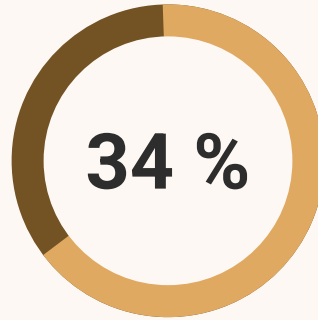
### Qu'est-ce qui vous ferait penser qu'une entreprise considère vraiment le bien-être au travail comme prioritaire ?



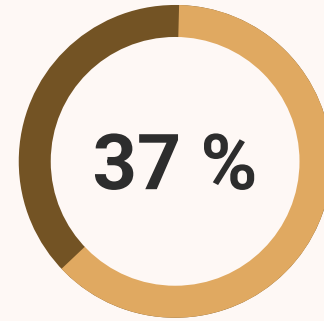
Il existe un fort scepticisme quant au fait que les entreprises se soucient du bien-être au travail, et moins d'employés déclarent que leur entreprise agit en ce sens.



Mon employeur croit que le bien-être et le bonheur favorise le succès économique de l'entreprise



Mon entreprise met tout en œuvre pour améliorer le bien-être de ses collaborateurs



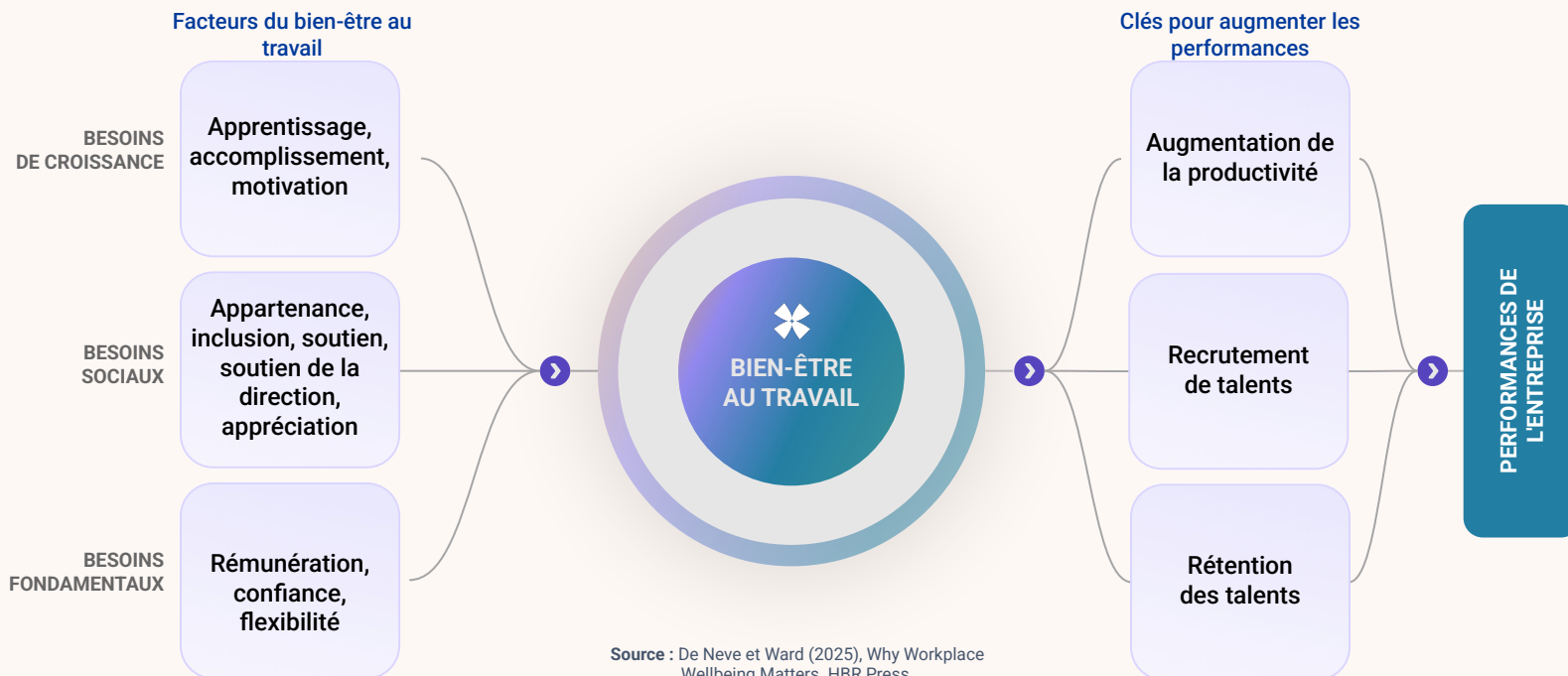
Mon entreprise mesure le bien-être au travail de ses employés

# 05

## Synthèse et pistes d'action

---

# L'avenir est incertain, mais les entreprises centrées sur l'humain s'adaptent mieux et surperforment le marché.



## Votre partenaire de données stratégiques pour la mesure du bien-être au travail et de l'image de marque

1. **Mesurez** le bien-être au travail et comparez vos performances avec celles de vos concurrents
2. **Investissez** dans les principaux moteurs de bien-être au travail (motivation, appartenance, confiance)
3. **Activez** le bien-être au travail dans votre proposition de valeur aux employés, votre processus d'entretien et votre stratégie en matière d'IA

Donnez dès aujourd'hui la priorité au bien-être au travail :  
[partagez l'enquête avec votre équipe.](#)

Mon environnement de travail est inclusif et respectueux.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

Mes horaires et mon lieu de travail sont flexibles et me conviennent.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

La plupart de mes tâches me motivent.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

J'atteins la plupart de mes objectifs professionnels.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

J'apprends souvent au travail.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

Continuer

**Les entreprises qui excellent en matière de bien-être ne se contentent pas de retenir les talents : elles enregistrent de meilleures performances que leurs concurrents.**

 indeed



# **Annexe :** à propos d'Indeed et méthodologie

---

## À propos d'Indeed

Indeed est le premier site de recherche d'emploi au monde<sup>6</sup>, avec plus de 615 millions de profils de chercheurs d'emploi<sup>7</sup>. Indeed s'efforce de faire des candidat(e)s une priorité, tout en fournissant rapidement aux employeurs des matches pertinents pour répondre à leurs besoins en matière de recrutement.

Chaque jour, nous aidons des millions de personnes à trouver l'emploi qui leur convient pour une vie plus épanouie, en combinant les dernières technologies de l'IA avec la puissance du jugement et du contact humains.

Source : <sup>6</sup>ComScore, nombre total de visites, mars 2025

Source : <sup>7</sup>Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi associés à une adresse email unique et vérifiée

**615 millions**  
de profils de  
chercheurs  
d'emploi

Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi associés à une adresse email unique et vérifiée

**6**  
offres d'emploi  
créées chaque  
seconde dans le  
monde

**540 millions**  
de nouvelles  
offres d'emploi  
ajoutées en  
France chaque  
mois

**1<sup>re</sup>**  
application de  
recherche d'emploi sur  
iPhone ou Android  
dans plus de 25 pays

Catégorie des applications « Business » sur SimilarWeb, juin 2023

**Plus de 60**  
pays où Indeed est  
présent dans le  
monde, dans  
**28** langues

**24 millions**  
d'offres  
d'emploi  
publiées sur  
Indeed

**6,3 millions**  
de candidatures  
Indeed Apply  
enregistrées  
chaque jour  
sur mobile dans le  
monde

**24,1 millions**  
d'entretiens  
téléphoniques  
sur Indeed  
dans le monde

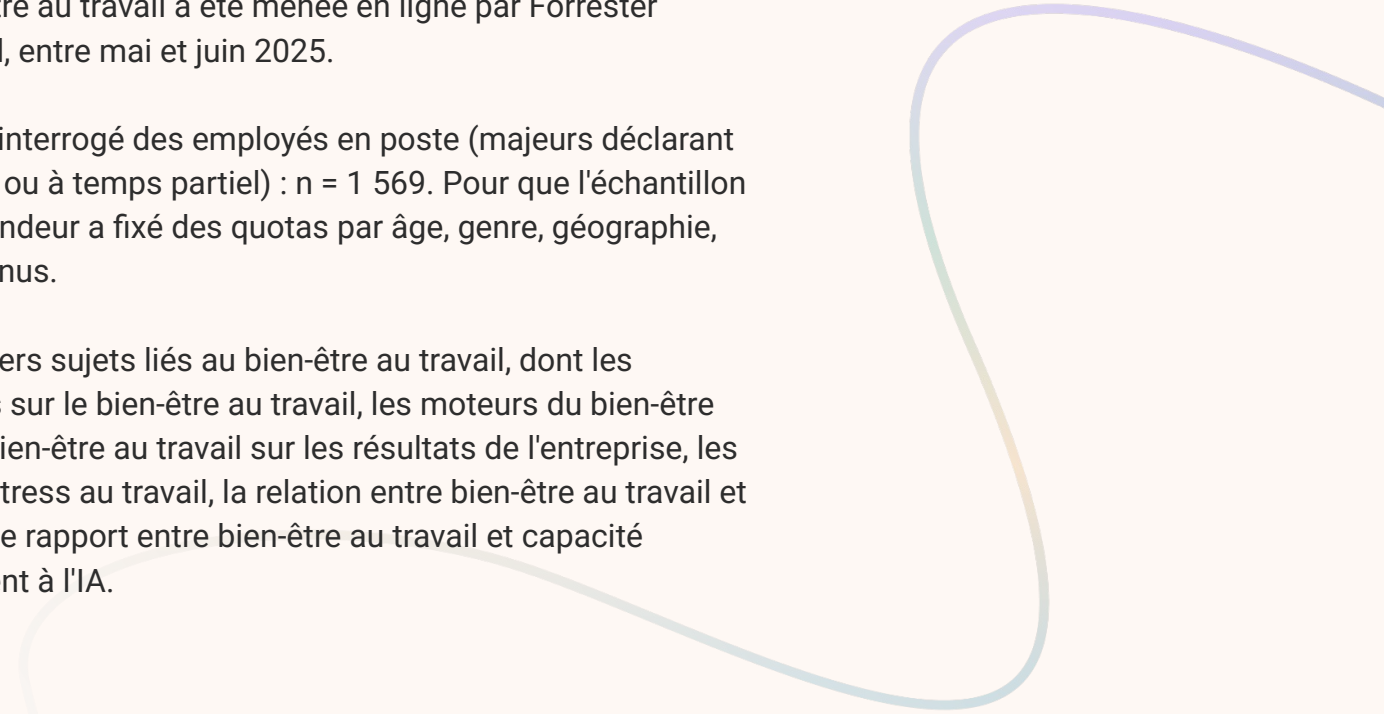
Entre janvier 2022 et mars 2025

## Méthodologie

L'enquête sur le bien-être au travail a été menée en ligne par Forrester Consulting pour Indeed, entre mai et juin 2025.

Forrester Consulting a interrogé des employés en poste (majeurs déclarant travailler à temps plein ou à temps partiel) :  $n = 1\,569$ . Pour que l'échantillon soit représentatif, le sondeur a fixé des quotas par âge, genre, géographie, niveau d'études et revenus.

L'enquête a exploré divers sujets liés au bien-être au travail, dont les perspectives générales sur le bien-être au travail, les moteurs du bien-être au travail, l'impact du bien-être au travail sur les résultats de l'entreprise, les différents aspects du stress au travail, la relation entre bien-être au travail et recherche d'emploi, et le rapport entre bien-être au travail et capacité d'adaptation, notamment à l'IA.



## Annexe

### Démographie

	États-Unis	Canada	Royaume-Uni	France	Allemagne	Pays-Bas	Australie
<b>Moyenne d'âge</b>	40	41	41	41	41	42	40
% de femmes	48 %	48 %	48 %	47 %	48 %	50 %	47 %
% de travailleurs à temps plein (à partir de 35 heures par semaine)	78 %	82 %	68 %	80 %	70 %	56 %	72 %
% de travailleurs à temps partiel (moins de 35 heures par semaine)	22 %	18 %	32 %	20 %	30 %	44 %	28 %
Vivant dans une zone urbaine (grande ou petite ville)	51 %	71 %	64 %	45 %	58 %	81 %	64 %
Niveau d'études	62 %	51 %	58 %	69 %	27 %	49 %	51 %
<b>Niveau de revenus :</b>							
Bas	25 %	19 %	31 %	28 %	27 %	14 %	14 %
Moyen	33 %	40 %	30 %	23 %	24 %	29 %	42 %
Haut	42 %	40 %	37 %	47 %	47 %	39 %	42 %

partir de 80 000 \$.

# Seuls 25 % des employés s'épanouissent au travail



## Enseignement

La grande majorité (75 %) du **personnel n'est pas épanoui**, déclare un faible bonheur, un stress élevé, une faible satisfaction ou un manque de sentiment d'utilité.



## Implication

La plupart des entreprises fonctionnent avec un capital humain sous-optimisé, ce qui peut se répercuter sur les performances, l'engagement et la rétention. Il est donc urgent pour les dirigeants d'entreprise d'agir avant que la perte de productivité et de talents s'aggrave.

## Les trois facteurs fondamentaux du bien-être au travail : la motivation, l'appartenance et la confiance



### Enseignement

Bien que la flexibilité et la rémunération équitable soient perçues comme importantes, les **principaux indicateurs** du bien-être (et donc des performances) sont :

- **L'inclusion et le respect** (se sentir valorisé(e) et respecté(e) au travail)
- **La motivation** (se sentir dynamisé(e) par le travail)
- **La confiance** (pouvoir compter sur ses collègues et sur la direction)



### Implication

Pour créer un environnement très performant, les dirigeants doivent **repenser la culture et le leadership**, en intégrant ces facteurs aux pratiques de gestion, à la dynamique d'équipe et à la conception des postes.

# Le bien-être au travail est un levier stratégique pour la préparation à l'IA et l'adaptabilité



## Enseignement

Les entreprises qui prennent de solides initiatives pour le bien-être au travail sont **1,7 fois plus susceptibles** d'exceller en matière d'adaptabilité à l'IA.



## Implication

À mesure que la transformation par l'IA s'accélère, **le bien-être est une condition préalable, et non un avantage, à l'adoption de la technologie et à la préparation à l'avenir**. Le sous-investissement pourrait laisser les entreprises à la traîne sur le plan numérique.

## Le bien-être au travail améliore les performances et la rétention des collaborateurs



### Enseignement

Les personnes jouissant d'un bien-être au travail élevé :

- Atteignent leurs objectifs près de **1,25 fois plus** souvent
- Sont **plus susceptibles de rester** chez leur employeur actuel pendant encore un an



### Implication

Implication: **le bien-être au travail est directement lié aux** indicateurs financiers, de la valorisation au retour sur investissement. Les investisseurs et les conseils d'administration devraient le considérer comme un **moteur de performance essentiel**, et non comme une initiative secondaire.

# Aujourd'hui, les talents considèrent le bien-être au travail comme un critère prioritaire dans leur évaluation des employeurs



## Enseignement

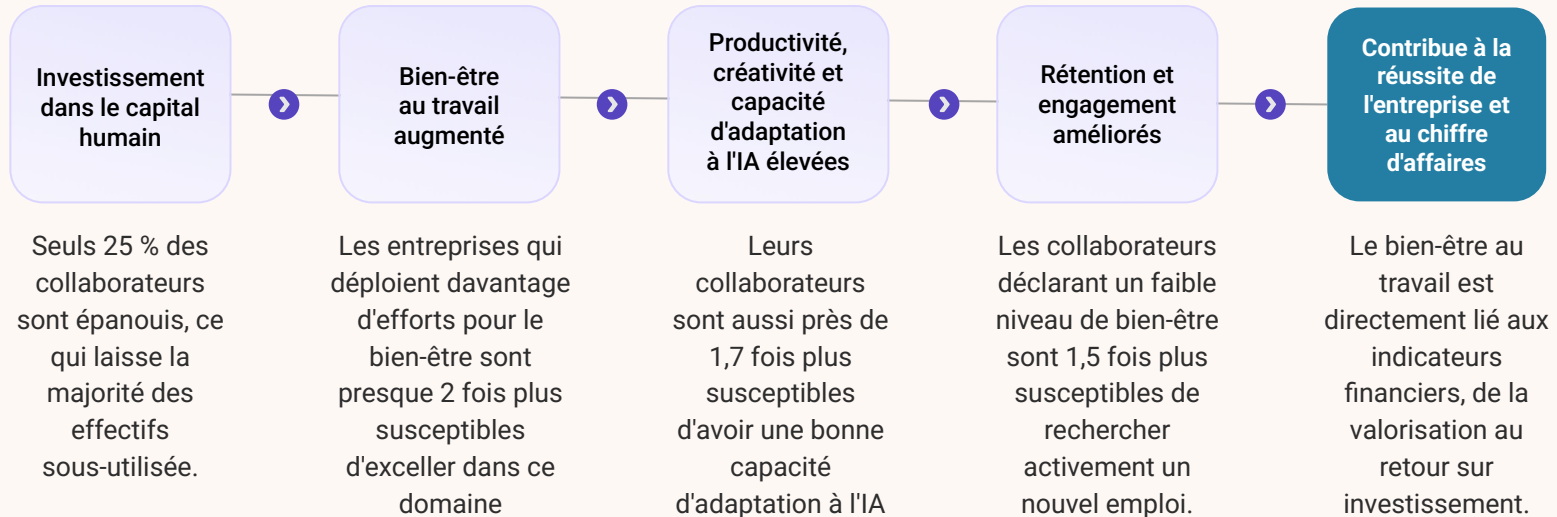
92 % des chercheurs d'emploi **souhaitent disposer des données relatives au bien-être au travail** pour évaluer les entreprises, *en particulier avant de postuler*. Parmi les principaux indicateurs d'un bien-être élevé, on trouve la recherche de l'équilibre entre travail et vie privée, un recruteur engagé et empathique, et une équipe qui se serre les coudes.



## Implication

La marque employeur doit désormais inclure **des données transparentes sur le bien-être au travail**. Les entreprises qui dominent leur secteur dans ce domaine attireront les meilleurs talents, tandis que les autres risquent de prendre du retard sur le marché concurrentiel des talents.

## L'investissement dans le bien-être des collaborateurs peut conduire à des effectifs plus stables, motivés et positifs, à chaque étape du processus.



The Indeed logo, featuring the word "indeed" in a blue, lowercase, sans-serif font. A blue arc is positioned above the letter "i".

Ce document est soumis aux droits d'auteur appartenant à Indeed, Inc. Toute utilisation, modification, reproduction, retransmission ou republication de tout ou partie du présent document sans l'accord écrit d'Indeed est expressément interdite. Indeed décline toute responsabilité quant à l'utilisation, l'interprétation ou l'application des informations ci-incluses. Copyright © 2025 Indeed, Inc. Tous droits réservés.