

WIFITEO



GREAT PLACE
TO WORK®

MINI BOOK BLANC — ÉDITION 2026

PERFORMANCE HUMAINE

*Ce que les salariés français révèlent — et comment
l'entreprise peut enfin piloter l'humain comme un
actif stratégique.*

4 246

SALARIÉS
INTERROGÉS —
FRANCE

8

INSIGHTS GPTW
ANALYSÉS

20+

ANS D'EXPERTISE
TERRAIN

0000

"Les données de Great Place To Work confirment ce que le terrain nous enseigne depuis 20 ans : l'humain n'est pas un risque à gérer. C'est une performance à piloter."



Salvatore Iachino
Fondateur — Wifiteo

Quand Great Place To Work publie ses **Great Insights 2026**, les résultats ne surprennent pas ceux qui observent les organisations de l'intérieur. Ce qui frappe, c'est l'amplitude des signaux : **santé mentale fragilisée, managers sous pression, IA accélérante et désengagement larvé**. Ces données ne dessinent pas un état. Elles dessinent une dynamique — une trajectoire que l'organisation peut encore corriger.

Ce mini book blanc n'est pas une compilation de chiffres. C'est une lecture croisée : ce que l'enquête révèle, et ce que Wifiteo permet de piloter concrètement. Parce que **diagnostiquer sans agir est coûteux. Agir sans mesurer, c'est dangereux**.

CE DOCUMENT EN 3 CONVICTIIONS

- 1. Le bien-être n'est pas le sujet.** La performance humaine l'est. Le premier est une conséquence — la seconde est un levier de gouvernance.
- 2. Les chiffres GPTW valident une réalité terrain.** 4 246 salariés. Ce qu'ils expriment n'est pas une opinion — c'est un signal d'ajustement stratégique.
- 3. Mesurer pour décider, pas pour constater.** Le sport de haut niveau l'a compris il y a 30 ans. L'entreprise peut y accéder aujourd'hui.

MÉTHODOLOGIE GPTW

Enquête menée en novembre 2025 auprès de 4 246 salariés français, représentatifs des actifs. 8 thématiques analysées. Données publiées par Great Place To Work® France — Insights 2026.

8 THÈMES. 1 URGENCE.

L'enquête GPTW 2026 révèle une organisation française sous tension — et des attentes très claires des salariés.

<p>#1</p> <p>Leadership & Management</p> <p>82% veulent que leur direction prenne le lead. Les managers sont épuisés et sous-équipés.</p>	<p>#2</p> <p>Rôle social de l'entreprise</p> <p>54% se sentent impliqués dans la démarche RSE de leur organisation. L'engagement se cherche.</p>	<p>#3</p> <p>Futur du travail</p> <p>3 opportunités majeures identifiées par les salariés, souvent ignorées par les décideurs.</p>	<p>#4</p> <p>Santé mentale</p> <p>41% ont connu un burn-out. 21% décrivent leur santé mentale comme "à risque". Signal rouge.</p>
<p>#5</p> <p>IA & Compétences</p> <p>59% utilisent l'IA générative. 56% ne se sentent pas accompagnés dans leur montée en compétences.</p>	<p>#6</p> <p>Qualité de vie au travail</p> <p>80% des salariés souhaitent que l'entreprise s'implique. 44% estiment que c'est le cas.</p>	<p>#7</p> <p>Intergénérationnel</p> <p>59% satisfaits de la collaboration seniors-juniors. Un atout encore sous-exploité.</p>	<p>#8</p> <p>Égalité professionnelle</p> <p>72% pour l'égalité des chances. 82% pensent que l'accès aux postes de direction reste biaisé.</p>

01

LEADERSHIP & MANAGEMENT

Le manager n'a jamais été aussi stratégique — ni aussi seul. Les données GPTW 2026 révèlent une rupture entre ce que les collaborateurs attendent et ce que le système permet.

82%

des salariés français souhaitent que leur direction prenne le lead sur les transformations à venir

53%

veulent pouvoir progresser et développer leurs compétences au sein de leur entreprise actuelle

55%

DES MANAGERS

La clarté d'objectifs, premier levier d'un bon manager

55% des salariés citent la clarté des objectifs comme l'un des 3 éléments clés d'un manager inspirant — devant la reconnaissance (46%) et la confiance (40%).

60%

DES NON-MANAGERS

Le rôle du manager, premier avantage perçu

60% des salariés identifient le rôle du manager de proximité comme le principal avantage — bien avant le salaire ou les outils.

50%

DES MANAGERS

Les freins managériaux : surcharge et manque de soutien

50% des managers identifient la surcharge de travail comme leur principal frein. 42% citent le manque d'accompagnement de leur hiérarchie.

"Le rôle du manager n'a jamais été aussi stratégique. Et pourtant, jamais aussi peu piloté."

Ce que les données révèlent : les managers sont attendus comme des **catalyseurs de performance** — mais ils évoluent sans signaux de régulation, sans indicateurs de charge collective, sans cadre structuré pour arbitrer.

LA RÉPONSE WIFITEO

Le modèle du sport de haut niveau appliqué au management : installer 3 rituels réguliers, mesurer la charge perçue et la qualité du lien managérial via des KPIs simples. Un manager qui pilote avec des indicateurs fiables décide mieux — et préserve l'énergie de son équipe avant la rupture.

KPIs Wifiteo concernés

Leadership perçu · Qualité du feedback · Stress et charge mentale

02

SANTÉ MENTALE

L'angle mort du pilotage. On mesure l'absentéisme après la rupture. Le sport, lui, mesure ce qui la précède.

41%

des salariés français ont connu un épisode de burn-out professionnel

21%

décrivent leur santé mentale comme "à risque ou très à risque"

33%

seulement pensent que leur entreprise a une politique de prévention réelle

L'ALERTE EST DANS LES CHIFFRES.

49%

des salariés pensent que leur entreprise génère des difficultés d'organisation liées à l'absentéisme

GPTW INSIGHTS 2026

50%

disent que leur entreprise a changé leur façon de fonctionner suite aux problèmes de santé mentale

GPTW INSIGHTS 2026

43%

des salariés estiment qu'ils ne vont pas bien au travail — dont seulement 40% de managers

GPTW INSIGHTS 2026

+9 PTS

en 3 ans sur le sentiment que l'activité professionnelle affecte négativement la santé mentale

GPTW INSIGHTS 2026

"On pilote les outputs. On ignore les conditions de production humaine. Tant que la performance sera lue comme un état, elle ne pourra pas être pilotée comme un mouvement."

Dans le sport, la fatigue n'est jamais morale par défaut. Elle est physiologique, cognitive, émotionnelle et relationnelle. Accumuler sans réguler finit toujours par casser.

LA RÉPONSE WIFITEO

Les 8 KPIs Wifiteo incluent la mesure du **STRESS ET DE LA CHARGE MENTALE**

et du

NIVEAU D'ÉNERGIE PERÇU

. Ces indicateurs précèdent systématiquement les ruptures visibles (absentéisme, turnover). Les mesurer en continu, c'est décider avant la casse.

Impact estimé : Un programme de prévention précoce réduit de 25 à 40% les coûts directs et indirects liés à l'absentéisme (Deloitte Human Capital Trends, 2023).

03

IA &

COMPÉTENCES

L'IA accélère. Les compétences doivent suivre. Mais 56% des salariés ne se sentent pas accompagnés. L'urgence est là.

59%

des salariés utilisent déjà des outils d'IA
généraliste — dont 63% l'utilisent fréquemment

76%

pensent que les entreprises ont besoin de se
transformer aujourd'hui — bien plus qu'il y a 5
ans

55%

DES SALARIÉS

Maîtriser de nouvelles compétences, priorité numéro 1

55% des salariés cherchent à maîtriser de nouveaux outils dans les 5 prochaines années. Plus que la promotion ou le salaire.

82%

DES SALARIÉS

Le lieu de développement, facteur de rétention

82% des salariés veulent travailler dans une entreprise reconnue comme un lieu de développement des compétences. Dont 74% chez les non-managers.

88%

DES SALARIÉS

Ouverture au changement — mais besoin d'accompagnement

88% sont favorables aux changements dans leur entreprise. Mais seulement 64% ont l'impression de comprendre comment s'y adapter.

"L'IA ne remplace pas l'humain. Elle amplifie — en bien ou en mal — la qualité du cadre dans lequel il évolue."

Les salariés sont prêts. Ce qui manque, c'est un **cadre structuré de transformation** : des rituels clairs, des managers formés au changement, et des indicateurs pour mesurer si la montée en compétences produit de l'engagement ou de la fatigue.

LA RÉPONSE WIFITEO

La transformation ne se pilote pas avec un plan PowerPoint. Elle se pilote avec des signaux :

NIVEAU D'ÉNERGIE, MOTIVATION & PROGRESSION PERÇUE, COHÉSION D'ÉQUIPE

. Ces 3 KPIs Wifiteo permettent de mesurer en temps réel si une transformation humaine est absorbée — ou si elle surcharge.

Les 3 transformations prioritaires selon les salariés (GPTW 2026)

Formation des collaborateurs (51%) · Changement des méthodes de travail (46%) · Adaptation de l'environnement de travail (36%)

04

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

80% des salariés attendent que leur entreprise agisse. 44% estiment qu'elle le fait vraiment. L'écart est une décision à prendre.

80%

des salariés souhaitent que l'entreprise les accompagne sur les conditions de travail

44%

seulement estiment que leur organisation se préoccupe activement de leur QVT

L'ÉCART ENTRE ATTENTE ET RÉALITÉ EST LA VRAIE DONNÉE.

36 points d'écart entre ce que les salariés attendent et ce qu'ils perçoivent. Cet écart n'est pas une critique — c'est une **opportunité de pilotage**.

44%

VS 80% ATTENDU

L'équilibre vie pro / vie perso : le premier élément de QVT attendu

44% identifient l'équilibre vie pro/perso comme l'élément le plus important de leurs conditions de travail (36% l'ambiance, 19% la flexibilité).

31%

MOTIVATION #1

Ce qui ferait travailler plus longtemps

31% citeraient une meilleure organisation du travail, 28% un management amélioré et 27% une meilleure reconnaissance comme raisons de rester.

"La QVT n'est pas un programme. C'est le résultat d'un système : énergie préservée, charge régulée, management ajusté."

LA RÉPONSE WIFITEO

L'approche Wifiteo ne part pas de la QVT — elle arrive à la QVT par le pilotage. Mesurer l'énergie, la cohésion et le leadership perçu avec 8 KPIs simples, c'est corriger les conditions de travail

AVANT

qu'elles se dégradent.

57% des salariés ont entendu parler de la future réglementation européenne sur le bien-être au travail. **18% seulement** sont au courant des détails. La conformité devient un levier de compétitivité.

DE LA MESURE À LA DÉCISION

SPORT
COMME MODÈLE OPÉRATIONNEL

Inspiré du sport de haut niveau, le modèle Wifiteo transforme la performance humaine en un système pilotable — 4 dimensions, 8 KPIs, 3 rituels, 1 plan d'action 90 jours.



PERFORMANCE PHYSIQUE

Énergie disponible, mobilité, qualité du sommeil. Un corps fatigué dégrade mécaniquement la qualité des décisions. C'est le premier signal à mesurer.



PERFORMANCE MENTALE

Concentration, mémoire de travail, capacité d'arbitrage. Le stress chronique altère les fonctions exécutives bien avant toute baisse visible de résultats.



PERFORMANCE RELATIONNELLE

Qualité du lien managérial, feedback, confiance. La performance individuelle ne compense jamais un collectif désorganisé.



PERFORMANCE COLLECTIVE

Cohésion fonctionnelle, synchronisation, rythmes partagés. La performance collective ne s'additionne pas — elle se construit.

Le sport le prouve : une équipe qui intègre des indicateurs de charge subjective et collective réduit significativement les blessures, la contre-performance et les ruptures d'engagement. (INSEP, études longitudinales)

MESURER L'INVISIBLE.

Dans le sport de haut niveau, aucun staff ne pilote à l'intuition seule. Ces 8 indicateurs rendent visibles ce qui conditionne réellement la performance — avant que ça casse.

01

Niveau d'énergie perçu

Indicateur direct de disponibilité physique et mentale. Une baisse d'énergie précède presque toujours la baisse de qualité décisionnelle.

02

Stress et charge mentale

Signal précoce des risques psychosociaux. Lié directement aux insights GPTW sur la santé mentale (+9pts en 3 ans).

03

Cohésion d'équipe

Capacité à coopérer sous contrainte. Une équipe peu cohésive sur-consomme l'énergie individuelle.

04

Sentiment d'appartenance

Sans appartenance, l'engagement devient transactionnel. Facteur clé de rétention durable.

05

Motivation & Progression

La motivation durable naît de la progression perçue. Directement lié aux 55% qui cherchent à développer leurs compétences (GPTW).

06

Qualité du feedback

Fluidité des échanges, clarté des attentes. Ce qui n'est pas dit clairement se paie opérationnellement.

07

Leadership perçu

Capacité des managers à donner du cadre et rassurer. Le leadership se mesure dans le ressenti — pas dans l'organigramme.

08

Qualité du lien collectif

Prédit la résilience sous pression. Ce n'est pas l'ambiance — c'est la capacité réelle à coopérer sous contrainte.

Règle terrain : une mesure sans décision sous 7 jours = un pilotage cosmétique.

Fréquence recommandée : Mesure mensuelle — 2 minutes, agrégée, anonyme. Pas un baromètre annuel.

90 JOURS. 1 SYSTÈME. DES DÉCISIONS.

Le diagnostic Wifiteo n'est pas une analyse. C'est un dispositif opérationnel : 3 signaux, 3 risques, 3 rituels, 1 plan d'action. Vous repartez avec une décision — pas avec un rapport.

"La question utile n'est pas 'Comment vont vos équipes ?' C'est 'Qu'est-ce qui dégrade l'énergie, la coordination et la qualité des décisions — et qu'est-ce qu'on corrige en 90 jours ?'"

SEMAINE 1-2

01

Diagnostic court

- Identifier 3 signaux prioritaires
- Cartographier 3 risques organisationnels
- Livrable : synthèse + plan 60-90 jours
- Décision go / no-go en main propre

MOIS 1-2

02

Installation des rituels

- 3 rituels simples adaptés aux métiers
- Premiers relevés KPIs agrégés
- Formation managers aux signaux faibles
- Rythme régulier — effet structurel

MOIS 3

03

Pilotage & ajustement

- Lecture des 8 KPIs en dynamique
- Arbitrages managériaux basés sur données
- Présentation COMEX si pertinent
- Plan de continuité à 6 mois

CE QUI SE MESURE PEUT SE DÉCIDER.

+23%

DE PRODUCTIVITÉ

Engagement et performance économique

Les équipes fortement engagées affichent en moyenne 23% de rentabilité supplémentaire et 43% de turnover en moins. (Gallup, State of the Global Workplace 2023)

5X

PLUS PROBABLE

Pilotage humain et surperformance financière

Les entreprises qui pilotent activement l'énergie et l'engagement réel de leurs équipes sont 5x plus susceptibles de dépasser leurs objectifs financiers. (Deloitte Human Capital Trends)

-35%

DE CONTRE-PERF.

Prévention et performance dans le sport

Les équipes intégrant des indicateurs de charge subjective et collective réduisent significativement blessures et contre-performances. (INSEP)

TERRAIN WIFITEO

ÉNERGIE & COHÉSION

Après 3 mois de rituels Wifiteo, les équipes rapportent en moyenne une amélioration de 28% du niveau d'énergie perçue et une baisse de 31% du stress quotidien déclaré.

ABSENTÉISME

Les organisations qui pilotent avec les 8 KPIs Wifiteo observent une réduction moyenne de 20% des journées d'absence sur les périodes de fort stress organisationnel.

MANAGEMENT

Les managers formés aux rituels de performance humaine déclarent prendre des décisions d'équipe plus tôt — et avec plus de confiance dans leurs arbitrages.

CONVAINCRE UN COMEX EN 6 ANGLES

La performance humaine n'est pas un sujet RH. C'est un sujet de gouvernance. Voici comment le présenter aux décideurs — avec les données GPTW pour appuyer.

ANGLE RISQUE

41% des salariés ont connu un burn-out. Chaque rupture coûte en moyenne 6 à 9 mois de salaire en coûts directs et indirects. C'est un risque opérationnel mesurable.

ANGLE RÉTENTION

82% veulent une entreprise-lieu de développement. Les organisations qui pilotent l'engagement réel ont 43% de turnover en moins (Gallup). Le coût de remplacement d'un talent : 50 à 200% de son salaire annuel.

ANGLE PERFORMANCE

Les entreprises qui pilotent l'énergie et l'engagement sont 5x plus susceptibles de dépasser leurs objectifs. Ce n'est pas un investissement RH — c'est un levier de P&L.

ANGLE RÉGLEMENTATION

57% des salariés ont entendu parler de la réglementation européenne sur la QVT. L'anticipation est un avantage concurrentiel — la conformité réactive, un surcoût.

ANGLE TRANSFORMATION

88% des salariés sont favorables aux changements. Ce capital de bonne volonté est limité. Il se préserve avec des rituels clairs — ou il se dilapide dans l'incertitude.

ANGLE MARQUE

La marque employeur se construit sur des faits, pas des discours. Pilotez la performance humaine — puis communiquez dessus. L'inverse ne fonctionne pas.

MESURER OUI. CONTRÔLER, NON.

La performance humaine ne se pilote pas en observant les individus. Elle se pilote en observant le système. Cette distinction est non négociable — éthiquement et stratégiquement.

DONNÉES AGRÉGÉES & ANONYMISÉES

Aucune donnée individuelle. Les KPIs sont collectifs, lus au niveau de l'équipe ou de l'entité. Ce qui importe : la dynamique du collectif, pas le score d'une personne.

USAGE TRANSPARENT & NON PUNITIF

Les mesures servent à ajuster — jamais à sanctionner. Chaque mesure déclenche 1 décision concrète sous 7 jours. Pas un rapport de plus.

PAS DE SUIVI INDIVIDUEL. PAS DE CLASSEMENT.

Le dispositif protège la confiance. Sans confiance, la mesure est biaisée. Avec la confiance, elle devient un accélérateur de performance collective.

CE QUE CE DISPOSITIF N'EST PAS

- ✗ Un programme one-shot de cohésion ou de team-building
- ✗ Un outil de surveillance individuelle ou de scoring des collaborateurs
- ✗ Un baromètre annuel de plus sans impact décisionnel
- ✗ Une promesse de transformation magique — l'objectif est un système simple, régulier, mesuré

2026

C'est l'année où les données confirment ce que le terrain savait déjà : la performance humaine n'est plus optionnelle. Elle est stratégique.

Great Place To Work a posé les questions à 4 246 salariés français. Les réponses dessinent un système sous pression — et des leviers d'action très clairs. **Leadership à renforcer. Santé mentale à piloter. Compétences à accompagner. QVT à mesurer.**

Wifiteo traduit ces signaux en décisions. Pas en rapports. Pas en animations. En un système pilotable — 4 dimensions, 8 KPIs, 3 rituels, 90 jours pour changer la trajectoire. **Comme le sport de haut niveau l'a toujours fait.**

PROCHAINE ÉTAPE

DÉCIDEZ MAINTENANT.

Le diagnostic court Wifiteo : **3 signaux. 3 risques. 3 rituels. 1 plan 60–90 jours.** Vous repartez avec une décision concrète — pas un livrable de plus.

DEMANDER LE DIAGNOSTIC

EN SAVOIR PLUS

WIFITEO

PERFORMANCE HUMAINE, PILOTAGE STRATÉGIQUE

Wifiteo accompagne les organisations qui veulent passer de l'observation à la décision. En s'appuyant sur les sciences du sport et du travail, Salvatore Iachino et son équipe installent des systèmes de pilotage humain simples, mesurables et durables.

SOURCES

Great Place To Work® — Great Insights 2026 (4 246 répondants, France, novembre 2025)

Gallup — State of the Global Workplace 2023

Deloitte — Human Capital Trends

INSEP — Études longitudinales performance collective

Harter et al. — Journal of Applied Psychology (méta-analyse engagement)

Amy Edmondson, Harvard — Sécurité psychologique et performance d'équipe

Livre blanc Wifiteo : "Du bien-être au pilotage de la performance humaine" — Salvatore Iachino, 2026

GREAT PLACE TO WORK®

Great Place To Work® est l'autorité mondiale de référence sur la culture d'entreprise. L'organisation publie chaque année des données sur l'expérience salariée dans plus de 170 pays.

MENTIONS LÉGALES

Les données GPTW sont citées à titre d'illustration. Ce document ne constitue pas un partenariat officiel avec Great Place To Work®. © 2026 Wifiteo — Tous droits réservés. Reproduction interdite sans autorisation.

WIFITEO

wifiteo.com

contact@wifiteo.com