



**avenir
actifs**

mandaté par
France compétences

Baromètre territorial de l'évolution professionnelle

Edition 2026

Bourgogne Franche-Comté

Août 2026

N° 122548

Contacts Ifop :

Chloé Tegny / Julie Louet-Guillen / Nathan Pressoir

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

Sommaire

01.	La méthodologie	3
02.	Les principaux enseignements	6
03.	Les résultats de l'étude	12
	A. Notoriété du service et de l'identité de marque Mon CEP	
	B. Contexte professionnel, rapport à l'IA et projection dans l'avenir	
	C. Perception de l'évolution professionnelle, opportunités et souhait d'évolution	
	D. Ressources mobilisées en cas de questionnaire sur sa situation de travail	



1 
☐ ☒ ☐ ☐
A B C D

2 
☐ ☐ ☒ ☐
A B C D

3 
☐ ☐ ☐ ☒
A B C D

4 
☐ ☒ ☐ ☐
A B C D

01

Méthodologie

Méthodologie

Echantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **4 800** personnes, représentatif de la population salariée française. Au sein de cet échantillon, **400** interviews ont été réalisées dans chaque région.

Ile-de-France	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val De Loire	Occitanie	Hauts-de-France	Normandie	Pays De La Loire	PACA, Corse
400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

Méthodologie

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de secteur d'activité.

Mode de recueil

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne **du 8 juillet au 28 juillet 2025**.

Les différences significatives * sont indiquées ainsi :

XX% / **XX%** : le résultat apparaît en rouge lorsqu'il est significativement inférieur à la moyenne, en vert lorsqu'il est significativement supérieur à la moyenne.

Précisions relatives aux marges d'erreur

INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCES						
Taille d'échantillon	Pourcentage observé					
	5 ou 95%	10 ou 90%	20 ou 80%	30 ou 70%	40 ou 60%	50%
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
1 500	1,1	1,5	2,0	2,3	2,4	2,5
2 000	1,0	1,3	1,8	2,0	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8
4 000	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-contre.

Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de **4 000** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **0,9**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 9,1% et 10,9%.

Méthodologie

Rappels des précédentes vagues d'enquêtes

- Rappel **Février 2020** : Etude Opinion Way pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 1490 salariés (200 par région) du 6 au 31 janvier 2020, selon la méthode des quotas.
- Rappel **Juillet 2021** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 200 personnes au sein de la région Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population salariée française, du 22 juillet au 5 août 2021, selon la méthode des quotas.
- Rappel **Juillet 2022** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 405 personnes au sein de la région Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population salariée française, du 5 au 21 juillet 2022, selon la méthode des quotas.
- Rappel **Juillet 2023** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 400 personnes au sein de la région Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population salariée française, du 22 au 30 juin 2023, selon la méthode des quotas.
- Rappel **Juillet 2024** : Etude IFOP pour le réseau Avenir Actifs, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 402 personnes au sein de la région Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population salariée française, du 17 juillet au 7 août 2024, selon la méthode des quotas.
- Rappel **Juillet 2025** : Etude IFOP pour le réseau Avenir Actifs, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 400 personnes au sein de la région Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population salariée française, du 22 juillet au 7 août 2025, selon la méthode des quotas

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

En juillet 2024, le périmètre de l'étude a été élargi : les salariés ont été interrogés dans les 12 régions de France hexagonale contre 6 régions lors des vagues précédentes (Grand Est, Nouvelle Aquitaine, Bourgogne Franche-Comté, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Provence Alpes-Côte d'Azur).

02

Les principaux enseignements

A l'instar de la moyenne nationale, mon CEP demeure connu en Bourgogne Franche-Comté par 4 salariés sur 10 et la connaissance de la plupart des services qui y sont dispensés recule. Pour autant, les salariés de la région identifient mieux qu'en moyenne certains dispositifs ; et inversement.

Le service public d'aide à l'évolution professionnelle Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) demeure connu par plus de 4 salariés sur 10 cette année (40%, dont 9% qui déclarent savoir précisément de quoi il s'agit) ; un score inférieur à la moyenne nationale (44%, soit -4pts) et qui se rapproche davantage fortement de celui observé lors de la mesure réalisée en 2024 (41%), après une hausse épisodique en 2025 (47%).

Mais dans le détail, **les différents services dispensés continuent d'être méconnus par la majorité des salariés de la région connaissant mon CEP par Avenir Actifs, et se révèlent cette année, pour certains, à l'image de ce qui est observé à l'échelle nationale, moins présents à l'esprit des répondants.**

En effet, la formation, qui arrive en tête du classement (48%) enregistre une légère progression par rapport aux deux années précédentes (+1pt vs 2025 et +2pts vs 2024) et se révèle davantage présente à l'esprit des répondants de la région par rapport à la moyenne nationale (46% soit +2pts). En revanche, la possibilité de s'informer sur les opportunités la valorisation des compétences ou de l'expérience se hisse en deuxième position avec 40% de citations cette année et se trouve bien plus davantage valorisée que la moyenne nationale où ce service est classé 2ème (39%, soit +1 point). En bas du podium, le service permettant de s'informer sur les opportunités (34%) enregistre lui-aussi une baisse conséquente enregistre une baisse par rapport aux précédentes mesures (-6pts vs 2025 et -1pt vs 2024) et se trouve en revanche davantage cité par les salariés de la région que la moyenne nationale (+3pts).

Suivant cette même logique déclinante par rapport aux années précédentes, les services liés au fait de changer de métier ou de secteur d'activité, d'évoluer en interne, de pouvoir prendre du recul sur sa situation professionnelle actuelle ou de pouvoir trouver un nouvel emploi sont cités par à peine 3 répondants sur 10, voire moins (score s'échelonnant de 17% à 30% de citations). En bas de classement, la possibilité de se lancer dans l'entrepreneuriat et l'aide au dialogue avec son employeur demeurent cités, de façon stable, par 2 répondants sur 10 (23% et 21%).

Enfin, par rapport à la moyenne nationale, il est à souligner que trois des quatre derniers services arrivés en bas du classement (évoluer dans son entreprise, devenir entrepreneur, mieux dialoguer avec son employeur) sont toutefois davantage présents à l'esprit des salariés de Bourgogne Franche-Comté que la moyenne nationale (jusqu'à +9pts). Seul prendre du recul sur sa situation est inférieur de 4 pts à la moyenne nationale.

Si plus de six salariés sur dix des salariés de Bourgogne Franche-Comté jugent leur activité professionnelle actuelle conforme aux attentes qu'ils avaient en début de carrière, le développement de l'intelligence artificielle vient déjà rebattre les cartes pour une certaine catégorie de salariés.

En portant le regard sur leur activité professionnelle actuelle par rapport à ce qu'ils en attendaient en début de carrière, plus de 6 salariés sur 10 de la région interrogés (62%) déclarent que celle-ci correspond plutôt aux attentes qu'ils avaient alors. A l'inverse, plus de 2 sur 10 (25%) estiment qu'elle se situe actuellement en-dessous de leurs attentes d'origine, tandis qu'elle dépasse les attentes d'alors pour 13% des répondants. L'ensemble de ces scores se révèlent par ailleurs globalement proches de la moyenne nationale.

Si le delta observé entre ces deux dernières affirmations penche davantage du côté de la déception, le développement de l'intelligence artificielle vient par ailleurs quelque peu rebattre les cartes pour une certaine catégorie de la population salariée.

En effet, si, par rapport aux enjeux actuels de transformation du monde du travail (IA, automatisation...), plus de 4 salariés de la région sur 10 se placent dans une position attentiste (46%, en baisse de 5 points vs 2025), **ils se montrent globalement dans la même posture que l'ensemble des salariés français**: 36% se placent dans une posture d'anticipation (score identique à la moyenne nationale) et près de 2 salariés sur 10 déclarent avoir déjà amorcé une évolution professionnelle (18%, score stable vs 2025 et +2pts vs moyenne nationale).

Plus en détail, interrogés sur différentes affirmations relatives à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre professionnel, force est de constater **que les salariés prennent le train en marche : si la majorité des salariés de Bourgogne Franche-Comté la perçoit comme un véritable outil d'aide à la réalisation de leur travail (58%), la politique des organisations en la matière influence, parfois plus qu'en moyenne, les comportements et les pratiques professionnelles d'une part non-négligeable de salariés :**

- Plus de 4 salariés sur 10 se disent incités par leur organisation à utiliser l'IA dans le cadre de leur travail (45%, +4pts vs moyenne nationale)
- Plus d'un tiers des salariés déclare avoir accès à des outils payants d'IA (38%, +3pts vs moyenne nationale) pour pouvoir optimiser leur travail, avoir été formés à l'utilisation de l'IA (38%, score identique à +2pts vs la moyenne nationale) et disposer d'une charte IA formalisée par leur organisation (38%, score identique à la moyenne nationale).
- Et plus d'un quart déclarent être évalués sur leur utilisation de l'IA dans le cadre professionnel (27%, -2pts vs moyenne nationale).

Dans ce contexte, alors que **près de la moitié des salariés de la région déclare avoir une vision claire de ce que va changer l'IA sur leur poste dans les prochains mois** (49%, +5pts vs moyenne nationale), **ils sont en revanche un peu moins nombreux à se sentir incités à réfléchir à leur parcours professionnel du fait du développement de ces usages** (43%, -3pts vs moyenne nationale), et à demander des conseils en évolution professionnelle à l'IA (39%, -3pts vs moyenne nationale).

Enfin, **plus d'un quart des salariés dans la région (26%, -2pts vs moyenne nationale) estiment leur poste actuel directement menacé de disparition en raison du développement de l'IA d'ici à 2 ans, notamment les plus jeunes venant à peine de s'insérer sur le marché du travail (30%, soit +4 pts vs moyenne régionale).**

Tandis que l'évolution professionnelle est moins associée qu'en moyenne au fait d'augmenter sa rémunération, le souhait d'évoluer à court terme reste bien ancré chez la majorité des salariés de la région, en phase avec la moyenne nationale. Aussi, ils bénéficient autant qu'en moyenne d'opportunités et d'échanges sur le sujet au sein de leur organisation. (1/2)

La définition de l'évolution professionnelle reste principalement associée au fait d'avoir un meilleur salaire (26%). Ce score, moins élevé que la moyenne nationale (de 28%, soit -2pts), enregistre toutefois une hausse modérée par rapport à la précédente mesure (22%, soit +4pts vs 2025), mais demeure l'un des scores les plus bas enregistrés dans la région depuis le début de la mesure en 2020, ce qui interroge sur le poids réel de la question de la rémunération cette année dans la région. En parallèle, l'évolution professionnelle demeure également associée, de façon très minoritaire, dans des proportions relatives stables par rapport aux précédentes mesures et en phase avec les scores observés auprès de l'ensemble des salariés français, à une meilleure reconnaissance de son travail, au fait de bénéficier d'un meilleur équilibre entre professionnelle et vie personnelle, d'acquiescer une qualification ou encore au fait de changer de statut (scores s'échelonnant de 9% à 14% de citations).

Le fait d'endosser de nouvelles responsabilités, cité par seulement 11% des salariés de la région cette année (-3pts vs moyenne nationale), **est de moins en moins associé à l'évolution professionnelle au fil des ans**, et confirme ainsi une tendance à la baisse. Enfin, à l'instar de ce qui est observé sur l'ensemble des salariés français, l'association au fait de changer de métier (6%) s'inscrit aussi en recul par rapport à la précédente mesure et revient aux scores observés avant 2025.

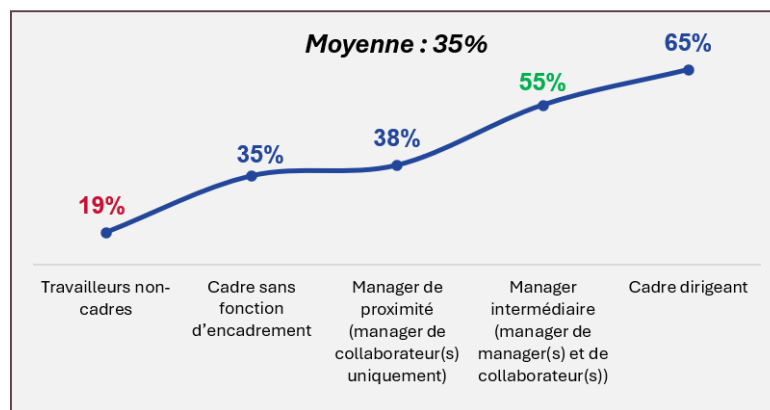
Ensuite interrogés sur leurs propres perspectives d'évolution professionnelle au sein de leur environnement de travail actuel, la grande majorité des salariés de Bourgogne Franche-Comté témoignent, à l'instar de l'ensemble des salariés français, d'un dialogue professionnel assez présent voire ouvert sur le sujet :

- Plus des deux tiers des salariés déclarent avoir l'opportunité d'échanger avec leur responsable hiérarchique direct sur leur situation de travail (70%, mais -4pts vs moyenne nationale) et avoir bénéficié d'un entretien professionnel au cours des douze derniers mois (73%, +1pt vs la moyenne nationale) ; *cette dernière affirmation pourrait toutefois être interprétée avec précaution, les salariés ayant pu confondre l'entretien professionnel avec l'entretien d'évaluation, annuel et obligatoire.*
- Près des deux tiers des salariés portent également un regard positif sur les opportunités d'évolution professionnelle qui leur sont données au sein de leur organisation, qu'il s'agisse d'opportunités délivrées directement par le responsable hiérarchique direct (60%) ou par l'organisation en général (62%, -1pt vs moyenne nationale).
- 63% des salariés valorisent par ailleurs l'existence de parcours de mobilité interne au sein de leur organisation, et déclarent échanger sur ce sujet de la mobilité interne et de la formation aussi bien avec leur responsable hiérarchique direct (62%) qu'avec leur interlocuteur RH ou la direction de leur organisation (60%) ; là où, à nouveau, l'écart national est du même ordre (65% des salariés français échangeant sur le sujet avec leur supérieur hiérarchique direct contre 60% avec leur interlocuteur RH).

En revanche, **moins de 4 salariés sur 10 affirment que leur organisation les a informés sur Mon CEP (35%, -1pt vs moyenne nationale)** ; et il s'agit là du seul score minoritaire parmi les différentes affirmations testées.

Sur ce dernier élément de profil, il est également intéressant de souligner que **le niveau d'information autour de Mon CEP augmente au fil des niveaux hiérarchiques**, alors que, paradoxalement, les plus gradés constituent logiquement les salariés les plus compétitifs, disposant de clés de lecture plus fines et de compétences plus stratégiques pour évoluer et ayant ainsi davantage accès à des opportunités professionnelles que les autres salariés, sans avoir nécessairement besoin de recourir au service public.

A reçu des informations de la part de son employeur sur Mon CEP



Tandis que l'évolution professionnelle est moins associée qu'en moyenne au fait d'augmenter sa rémunération, le souhait d'évoluer à court terme reste bien ancré chez la majorité des salariés de la région, en phase avec la moyenne nationale. Aussi, ils bénéficient autant qu'en moyenne d'opportunités et d'échanges sur le sujet au sein de leur organisation. (2/2)

En toile de fond, les salariés continuent d'être toujours aussi nombreux à envisager une évolution professionnelle d'ici à 2 ans.

Plus de 8 salariés sur 10 semblent envisager une évolution professionnelle d'ici à 2 ans (à 6 mois, à un an ou à 2 ans). Il s'agit là d'un niveau en léger retrait par rapport à la dernière mesure, soulignant une tendance à l'évolution déjà consolidée dans la région (80%, -2pt vs 2025, +5pts vs 2024), là où la tendance continue de croître à l'échelle nationale.

Dans le détail, plus de 7 sur 10 (75%, en léger retrait vs 2025 et +2pts vs la moyenne nationale) envisagent en effet une évolution d'ici les deux prochaines années, dont 39% avec certitude, tandis que plus de la moitié envisagent ce changement dans un temps plus court (59% d'ici un an, score en légère hausse vs 2025 et -1pt vs moyenne nationale, et 46% dans les 6 prochains mois, un score stable par rapport à 2025 et identique à la moyenne nationale).

Par-delà leur souhait d'évoluer, **les salariés de la région Bourgogne Franche-Comté souhaitent majoritairement – et plus qu'en moyenne – évoluer au sein de leur secteur d'activité actuel** (66%, son plus haut niveau enregistré depuis le début de la mesure, +5pts vs moyenne nationale), et 62% souhaitent évoluer au sein de leur organisation actuelle (+3pts vs moyenne nationale).

En effet, ils sont au contraire plus nombreux que l'ensemble des salariés français à privilégier ces perspectives « refuge », et se montrent en retrait sur l'entrepreneuriat : s'ils sont un peu moins nombreux qu'en moyenne (18% contre 21%) à souhaiter se reconvertir dans un autre secteur d'activité ou évoluer en changeant d'entreprise (28%), ils sont désormais 5% à projeter de créer leur propre activité (-1pt vs 2025 et 2024, score identique à la moyenne nationale), et 10% à envisager de quitter le salariat (score stable vs 2025, un niveau parmi les plus élevés observés depuis le début de la mesure et +2pts vs moyenne nationale).

Pour ceux qui privilégieraient une évolution interne à leur organisation actuelle, à l'instar de l'ensemble des salariés français, le confort de la situation de travail déjà connue et maîtrisée prime sur les opportunités externes. En effet, 45% justifient leur souhait d'évoluer d'abord en interne par le fait de déjà connaître l'environnement de travail et son fonctionnement, et 46% par la volonté de préserver leur équilibre actuel entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'aspiration à conserver une bonne ambiance de travail avec des équipes déjà connues s'avère davantage citée par les salariés de la région, à hauteur de 41% contre 38% en moyenne (soit +3pts), tandis que le souhait de reconnaissance en interne (-4pts vs moyenne nationale) et la volonté de limiter les risques professionnels au regard de l'état du marché de l'emploi actuellement (+2pts vs moyenne nationale) sont également des raisons citées par plus de 3 salariés sur 10, la seconde étant cette fois un peu plus citée qu'en moyenne.

En miroir, pour ceux qui privilégieraient plutôt une évolution en dehors de leur organisation actuelle, la possibilité d'augmenter le niveau de sa rémunération constitue la première des motivations (45% de citations au total, dont 26% en premier), **mais moins qu'en moyenne** (47% au national, soit -2pts). Ensuite, près de 4 salariés interrogés sur 10 estiment, plus qu'en moyenne, ne pas disposer de perspectives suffisantes en interne (37% de citations au total, +1pt vs moyenne nationale), et 31% déclarent avoir de nouveaux projets qu'ils ne pourraient pas réaliser en interne. Le souhait d'obtenir de meilleures conditions de travail est moins cité qu'au national (29%, soit -4pts) tandis que la recherche d'un meilleur management, cités par un quart des salariés de la région (26%) arrive en bas du classement mais s'avère davantage citée qu'en moyenne (+3pts).

En cas de questionnement vis-à-vis de leur situation de travail, la grande majorité des salariés de la région, tout comme l'ensemble des salariés français, se tourneraient d'abord vers leurs proches et vers les ressources numériques, puis vers leurs interlocuteurs professionnels directs, tandis que certaines instances professionnelles perçues comme plus lointaines se retrouvent reléguées derrière l'usage de l'IA.

En cas de questionnement vis-à-vis de sa situation de travail, la sphère personnelle, les proches (sphère amicale, familiale, sociale), constitueraient le principal « refuge » pour les trois quarts des salariés de la région interrogés (77%, +3pts vs moyenne nationale), loin devant les ressources issues du milieu professionnel.

6 à 7 salariés sur 10 déclarent ensuite qu'ils pourraient également se tourner vers les ressources numériques, avec en premier lieu « Internet » au sens large (pour 73%, +1pt vs moyenne nationale), suivi de Mon CEP (60%, -3pts), qui leur est désormais présent à l'esprit dans le cadre de cette enquête.

Par-delà ce top 3, les ressources issues du milieu professionnel direct – telles que les collègues, le manager, la Direction des Ressources Humaines –, sont citées par plus de la moitié des répondants mais légèrement moins qu'en moyenne (manager 55% vs 57%, collègues 54% vs 58%, DRH 52% vs 54%).

Les ressources professionnelles plus indirectes ou perçues comme plus lointaines, moins accessibles, telles que France Travail, la médecine du travail ou encore les syndicats arrivent quant à eux en bas de classement, et ne seraient mobilisés que par une minorité de salariés (scores s'échelonnant entre 36% et 41%). Ils sont en revanche plus cités par les salariés de la région qu'en moyenne.

En revanche, il est à souligner que **plus de 4 salariés sur 10 en Bourgogne Franche-Comté pourraient recourir à son CSE (43%, -4 pts vs moyenne nationale), mais aussi à l'intelligence artificielle** en cas de questionnement sur sa situation de travail (48%, score identique à la moyenne nationale) ; un usage qui serait davantage répandu en tendance chez les jeunes (72%) et ceux exerçant des responsabilités d'encadrement.

03

Les résultats de l'étude

A woman with glasses and a dark shirt is holding a document and looking at it. A man with glasses and a light blue shirt is standing next to her, looking at the document. They are in a modern office with large windows and a red circular graphic overlay on the left side of the image.

A

Notoriété du service et de
l'identité de marque

La notoriété de Mon Conseil en évolution professionnelle (Mon CEP)

QUESTION : Connaissez-vous le service public d'aide à l'évolution professionnelle Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) ?

Oui, et vous y avez déjà eu recours



Oui, mais vous n'y avez pas eu recours



Non, vous ne connaissez pas ce dispositif

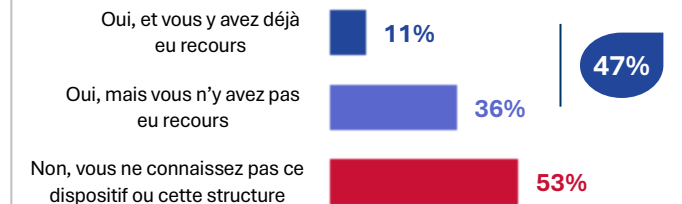


40%
CONNAISSENT MON CEP

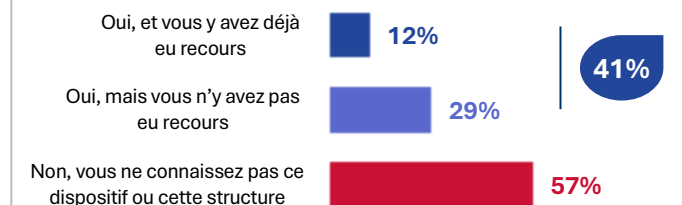
Ensemble des Salariés / Juillet 2026



Rappel Juillet 2025



Rappel Juillet 2024



Les services dispensés par Mon CEP

Remise à niveau (A TOUS) : Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) est un service public gratuit d'appui pour tous les actifs pour les accompagner dans tous leurs projets d'évolution professionnelle. Pour les salariés et les indépendants, Mon CEP est délivré par le réseau Avenir Actifs.

QUESTION : Parmi la liste suivante de services, lesquels pensez-vous être dispensés par Mon CEP par Avenir Actifs ?

Base : Aux salariés qui déclarent connaître le service Mon CEP, soit 40% de l'échantillon*



Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Ensemble des Salariés Juillet 2026
47%	46%	46%
42%	39%	39%
40%	33%	31%
23%	27%	21%
33%	34%	30%
33%	31%	30%
19%	20%	19%
22%	15%	17%
34%	32%	21%

(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses
** Avant 2026, la question était posée à tous les répondants

A woman with glasses and a dark shirt is holding a document and looking at a man with glasses and a light blue shirt. They are in a modern office setting with large windows and contemporary decor. The image is framed by a large red semi-circle on the right side.

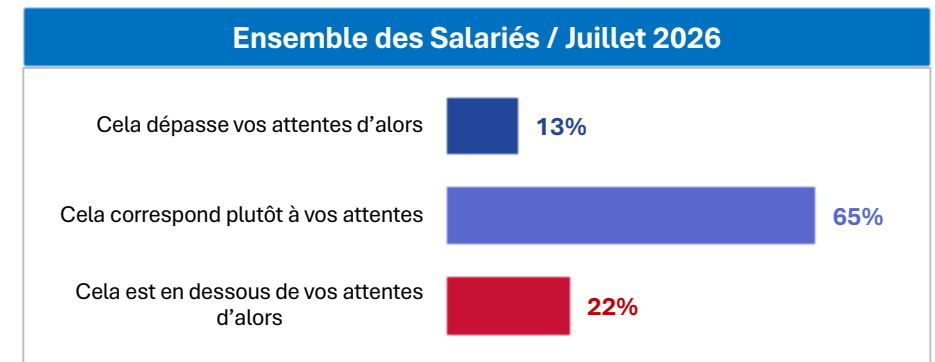
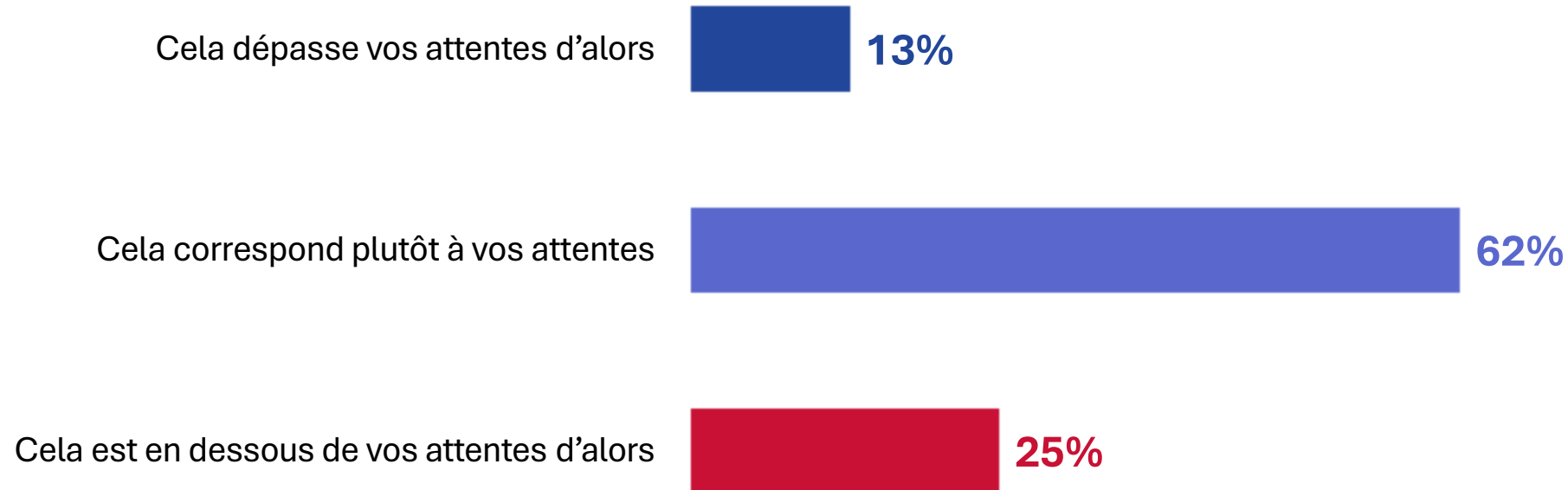
B

Contexte professionnel,
rapport à l'IA et projection
dans l'avenir

La conformité de son activité quotidienne avec ses attentes de début de carrière

QUESTION : Diriez-vous qu'aujourd'hui votre activité professionnelle correspond à ce que vous en attendiez au début de votre carrière ?

NOUVELLE QUESTION



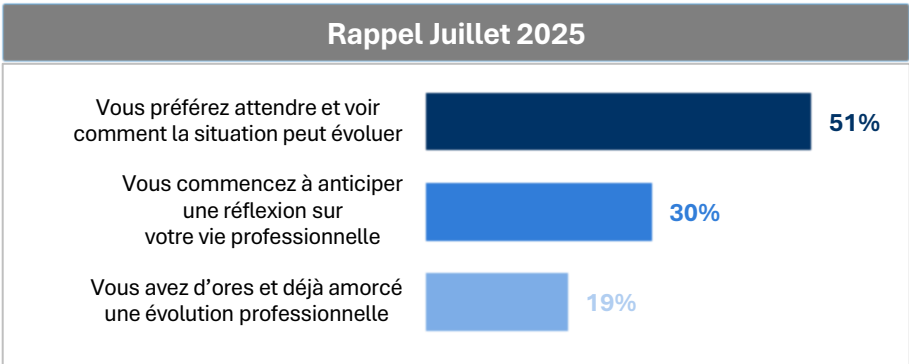
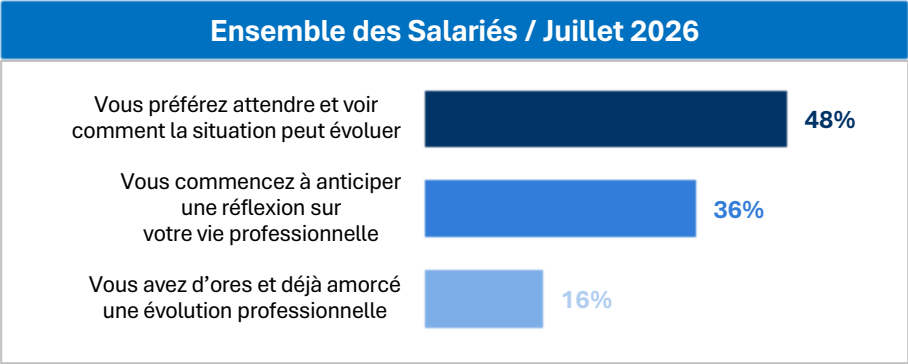
L'attitude envisagée en réaction à ces enjeux de transformation du travail

QUESTION : Par rapport aux enjeux actuels de transformation du travail (IA, automatisation...), quelle attitude envisagez-vous d'adopter ?

Vous préférez attendre et voir comment la situation peut évoluer 46%

Vous commencez à anticiper une réflexion sur votre vie professionnelle 36%

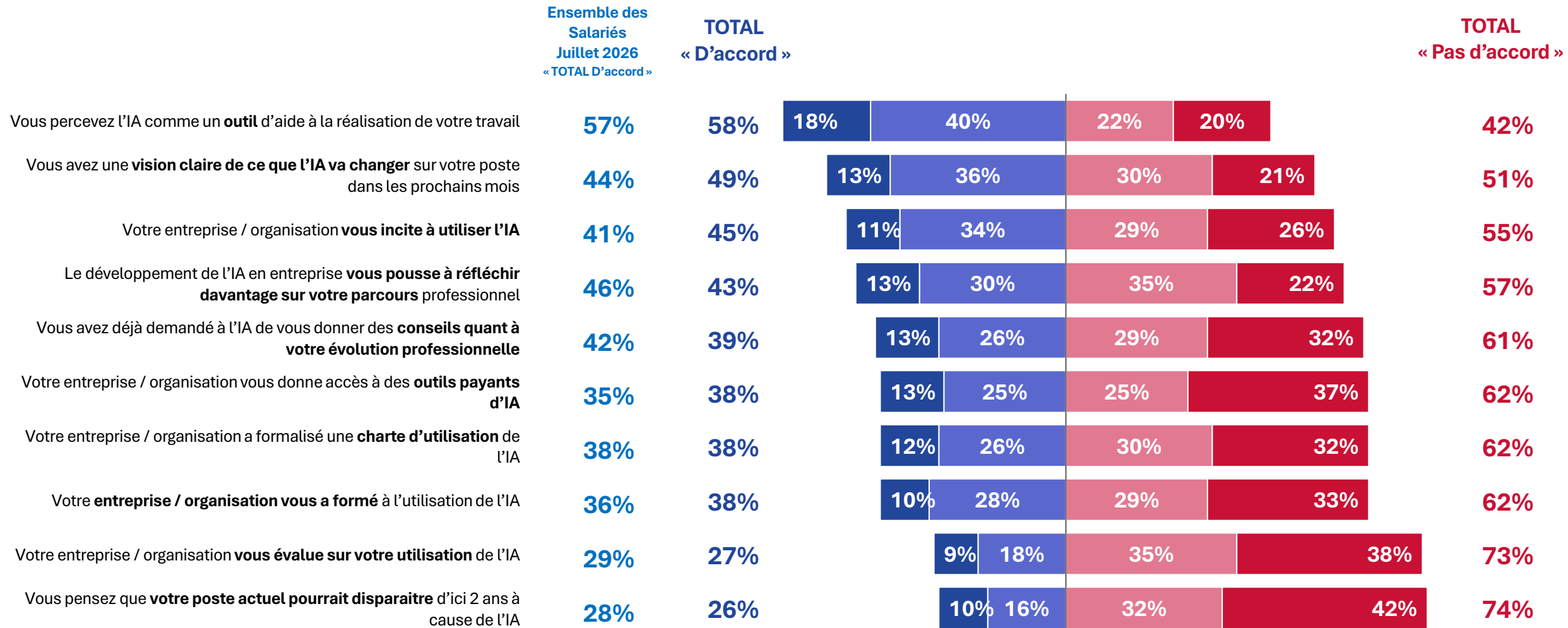
Vous avez d'ores et déjà amorcé une évolution professionnelle 18%



Le rapport à l'IA en tant que salarié et au sein de son organisation

QUESTION : Et êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'IA (intelligence artificielle) dans votre cadre professionnel :

NOUVELLE QUESTION



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

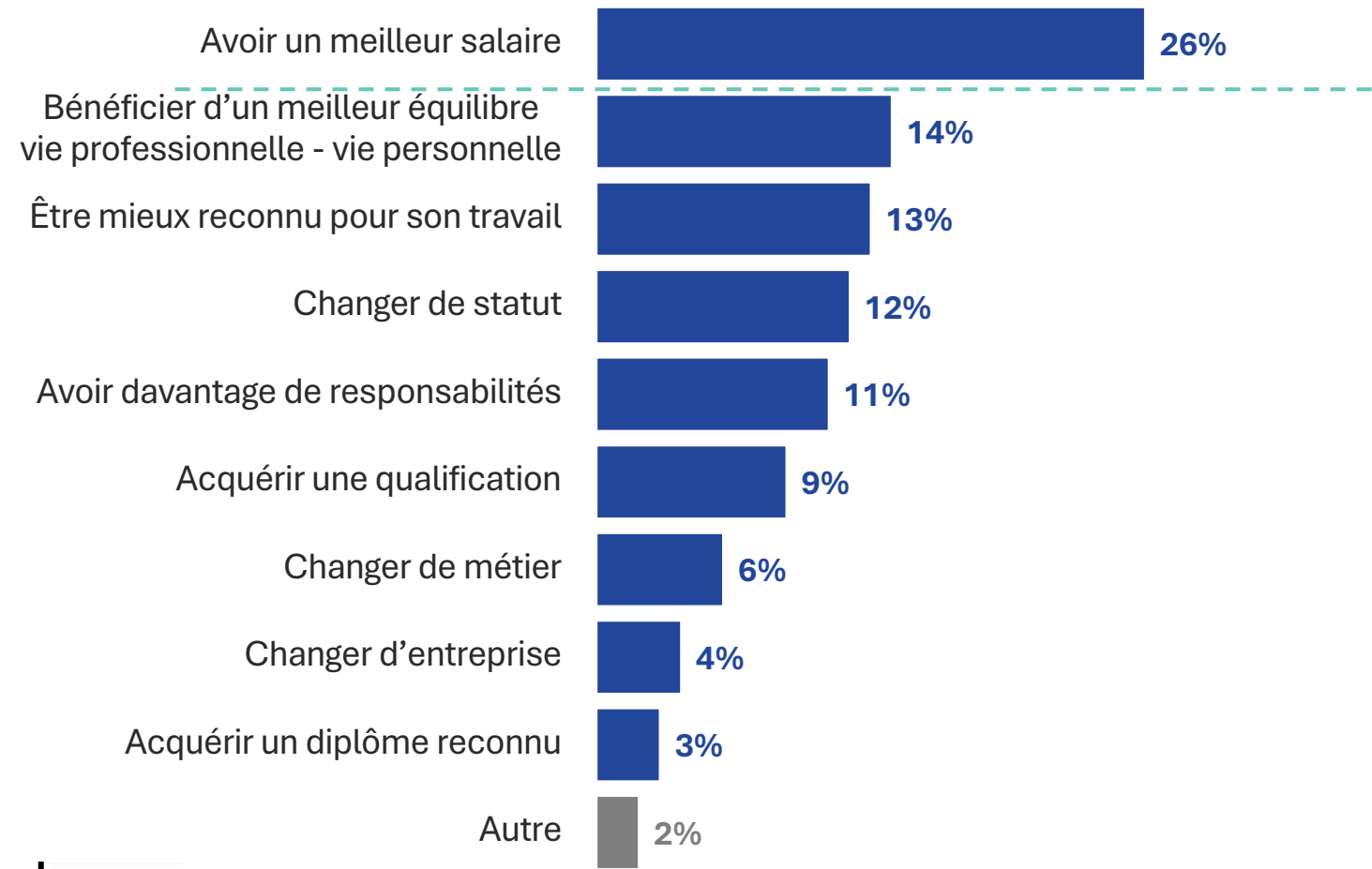


C

Perception de l'évolution
professionnelle,
opportunités et souhait
d'évolution

La définition de l'évolution professionnelle

QUESTION : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ? Une évolution professionnelle c'est...

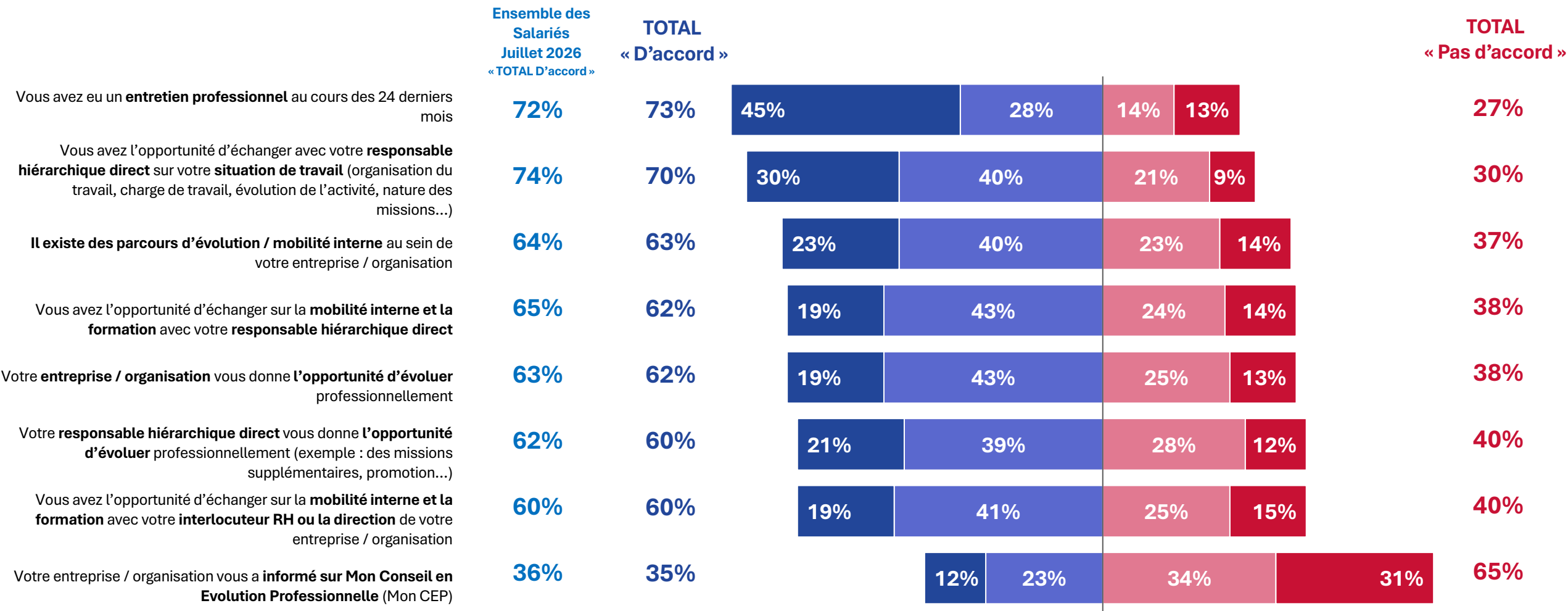


Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2020	Ensemble des Salariés Juillet 2026
22%	29%	28%	35%	23%	32%	28%
11%	8%	11%	10%	8%	14%	12%
11%	13%	13%	13%	16%	13%	13%
14%	14%	14%	10%	10%	12%	11%
11%	16%	13%	10%	20%	11%	14%
14%	10%	9%	10%	13%	8%	11%
9%	6%	8%	6%	2%	5%	5%
5%	1%	3%	3%	5%	4%	3%
2%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
1%	1%	-	1%	1%	-	1%

L'existence d'opportunités d'évolutions professionnelles au sein de son organisation

QUESTION : Diriez-vous que vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre situation professionnelle au sein de votre entreprise ?

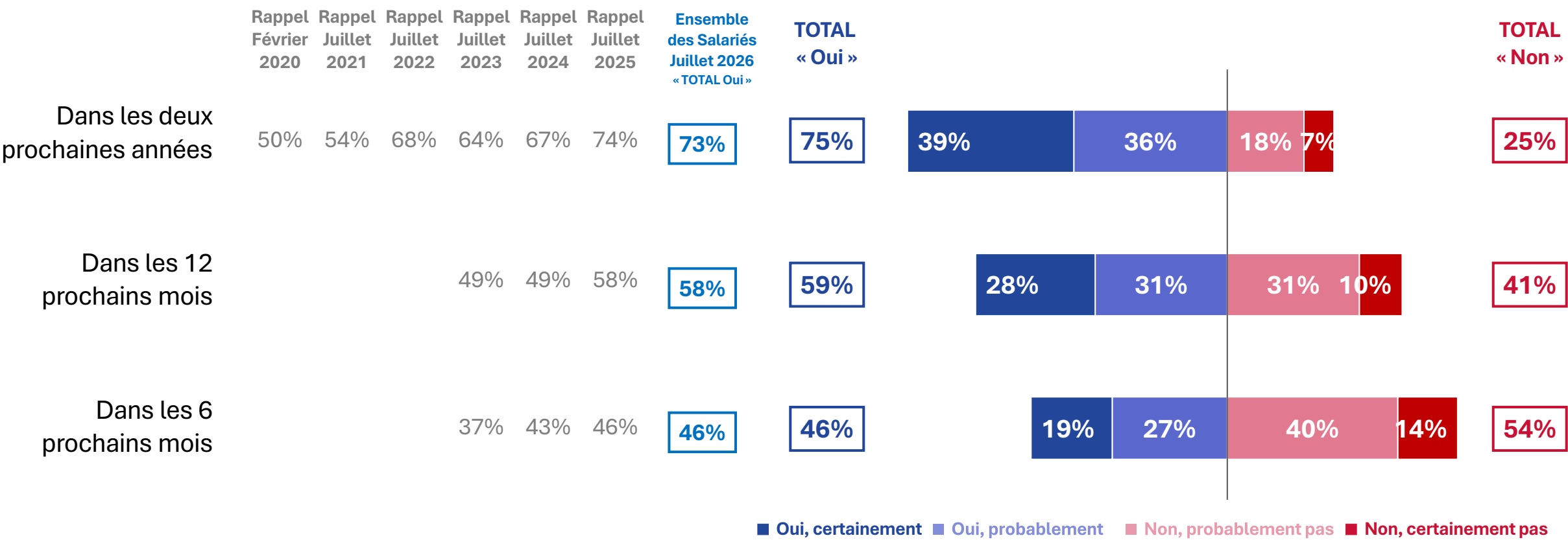
NOUVELLE QUESTION



Le fait d'envisager une évolution professionnelle prochainement

QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle ? *

* Avant 2023, l'intitulé de la question était : « Et envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ? »



Récapitulatif



82%
Rappel
Juillet 2025

75%
Rappel
Juillet 2024

78%
Ensemble
des Salariés
Juillet 2026

Le type d'évolution professionnelle souhaité

QUESTION : Quel type d'évolution professionnelle souhaitez-vous ?

Base : Aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 80% de l'échantillon

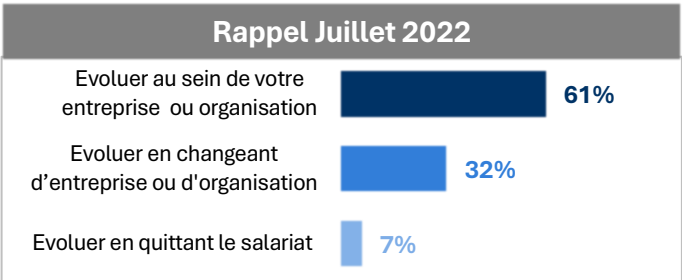
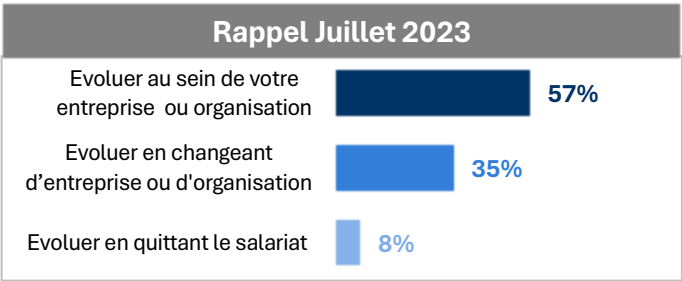
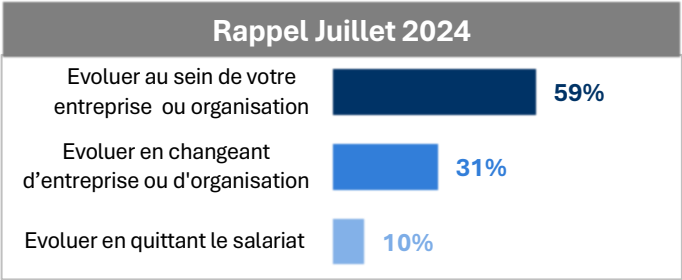
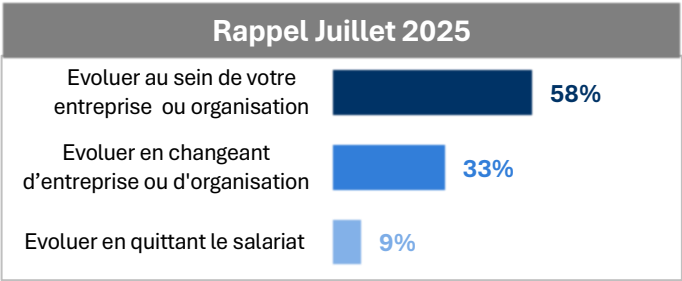
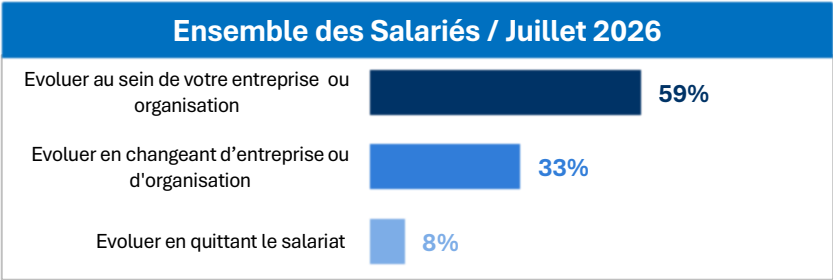
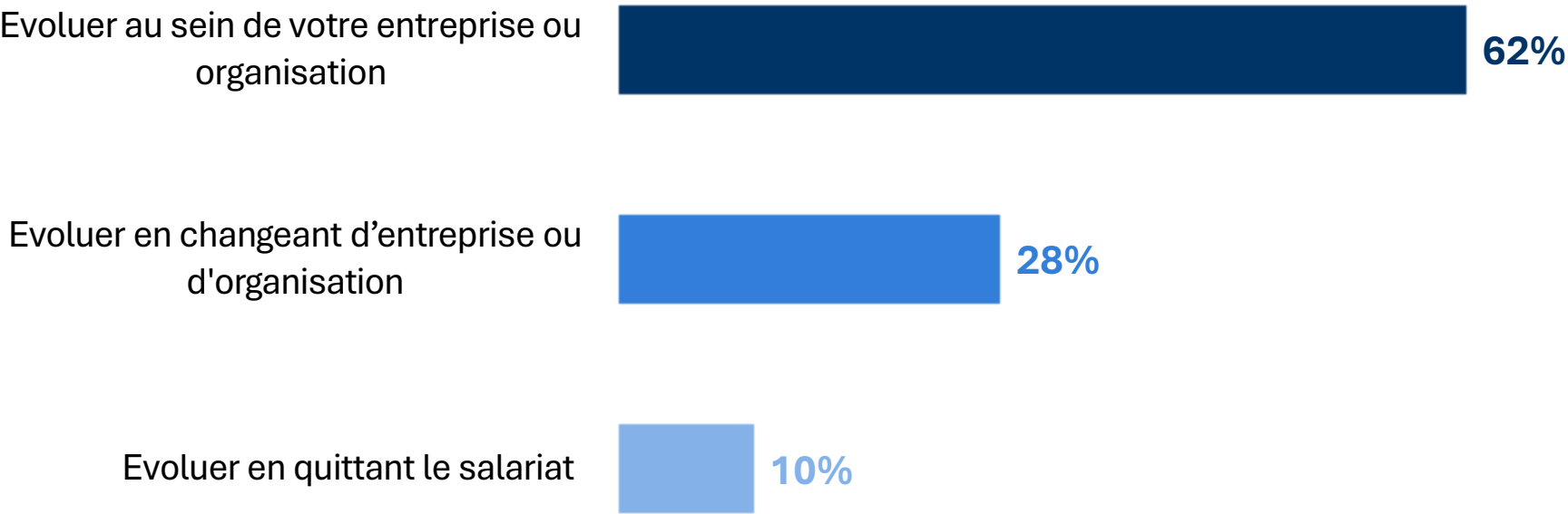


Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2026
55%	57%	42%	60%	57%	61%
24%	22%	26%	18%	19%	21%
12%	11%	16%	11%	12%	10%
6%	6%	13%	8%	6%	5%
2%	2%	2%	1%	1%	2%
1%	2%	1%	2%	5%	1%

La préférence pour une évolution en interne, en externe ou pour un changement de statut

QUESTION : Et plus spécifiquement, préféreriez-vous ?

Base : Aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 80% de l'échantillon

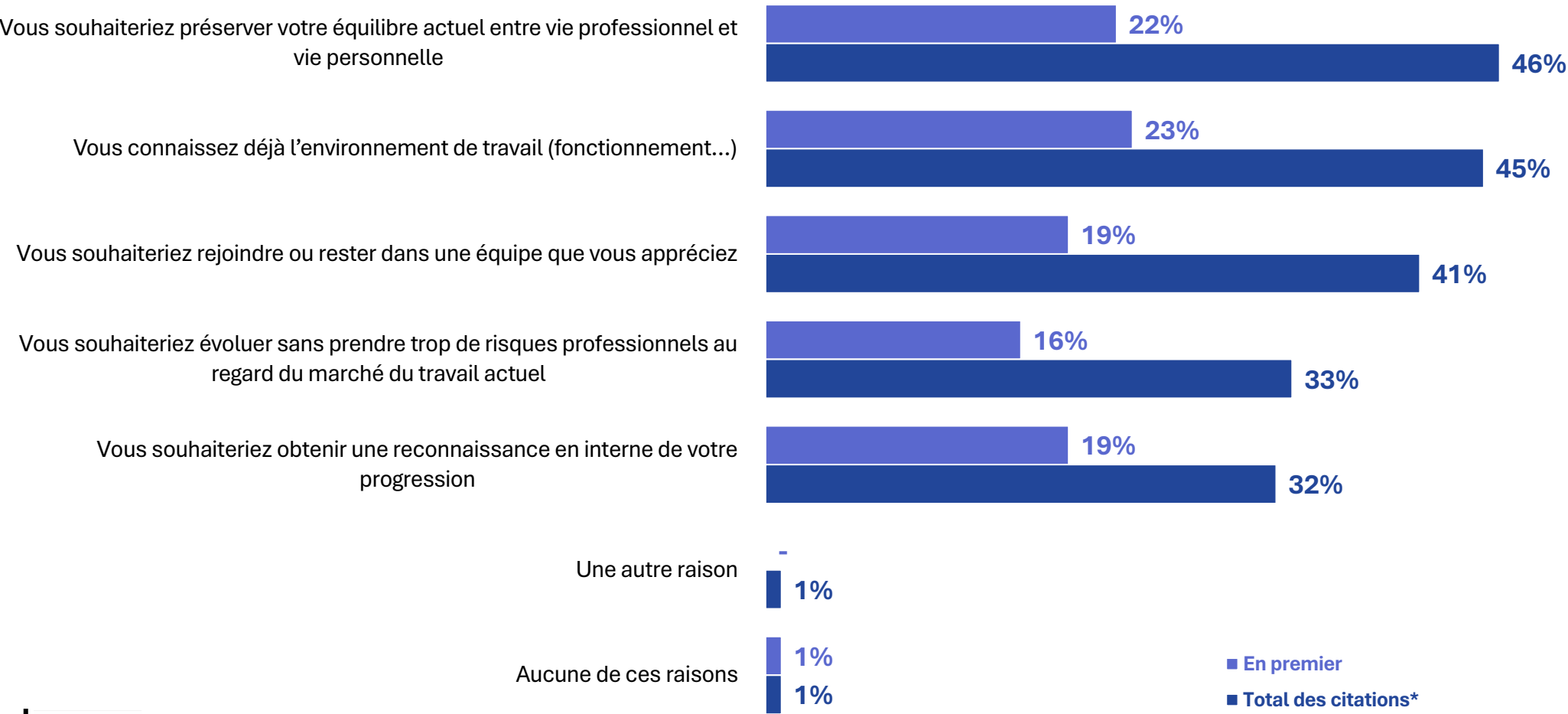


Les raisons de souhaiter évoluer au sein de son organisation actuelle

QUESTION : Pour quelles raisons préféreriez-vous évoluer au sein de votre entreprise ou organisation actuelle ? En premier ? En second ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle en interne, soit 50% de l'échantillon



Ensemble des Salariés Juillet 2026 « Total des citations »
45%
47%
38%
31%
36%
1%
1%

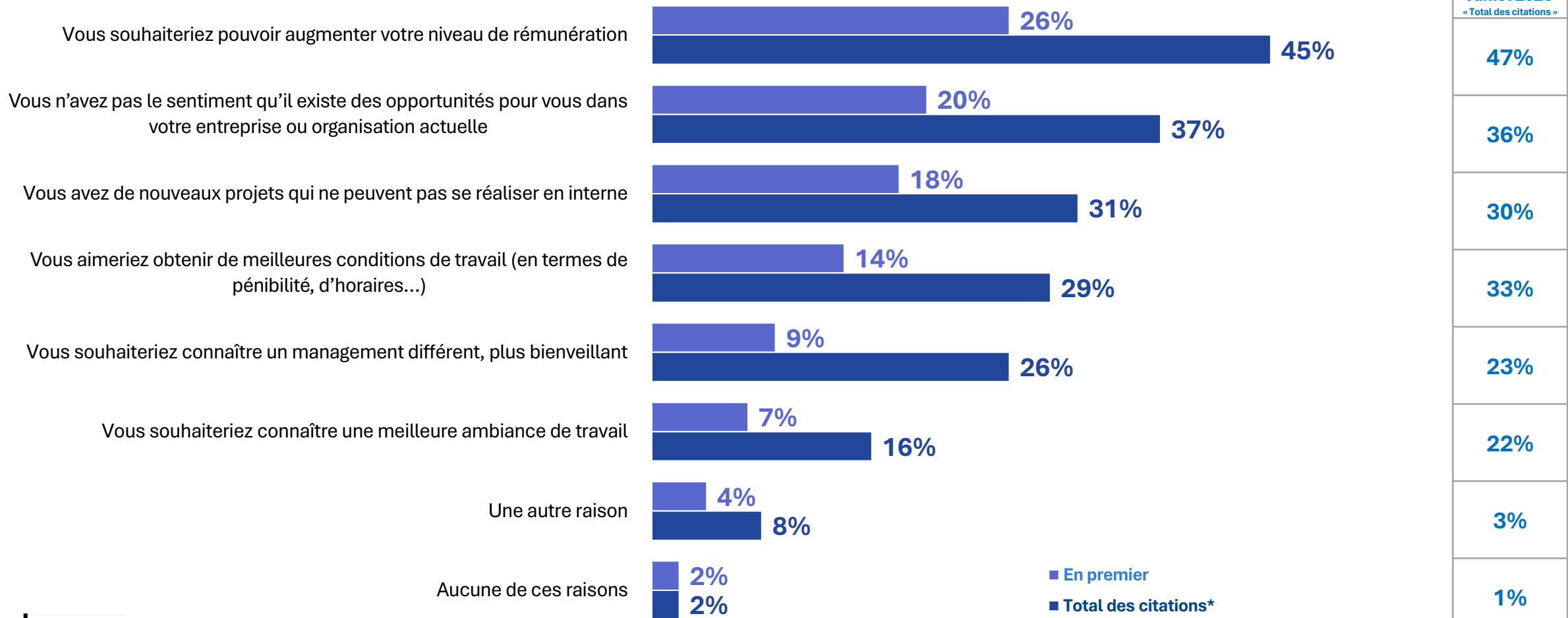
(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Les raisons de souhaiter évoluer en dehors de son organisation actuelle

QUESTION : Pour quelles raisons préféreriez-vous évoluer en dehors de votre entreprise ou organisation actuelle ? En premier ? En second ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Aux salariés qui ne souhaitent pas évoluer en interne, soit 30% de l'échantillon



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

A woman with glasses and a dark shirt is holding a document and looking at it. A man with glasses and a light blue shirt is standing next to her, looking at the document. They are in a modern office setting with large windows and a red circular graphic overlay on the left side of the image.

D

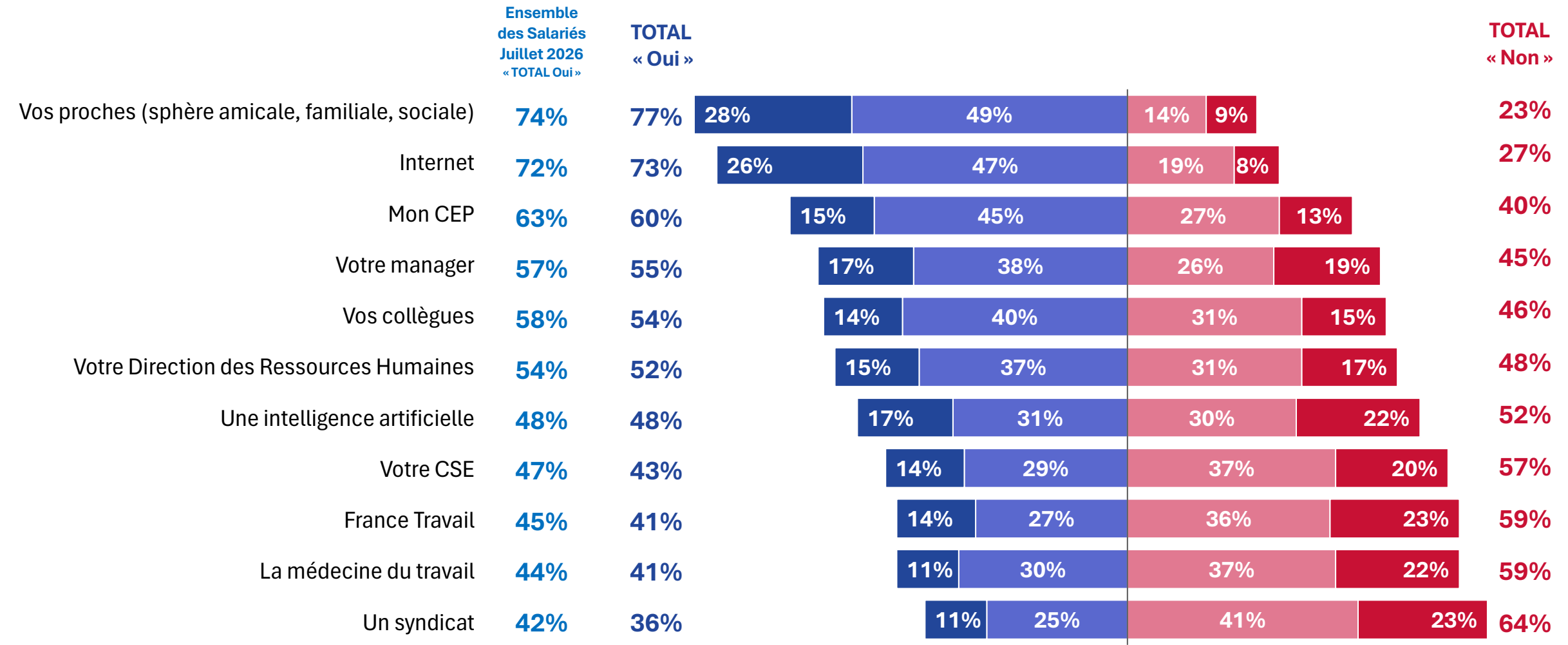
Les ressources mobilisées
en cas de questionnement
sur sa situation de travail

Les sources vers lesquelles se tourner en cas de questionnement vis-à-vis du travail

QUESTION : Et en cas de questionnement vis-à-vis de votre situation de travail, pourriez-vous envisager de vous tourner vers les sources et les interlocuteurs suivants ?

NOUVELLE QUESTION

* En 2026, l'intitulé de la question était "Et en cas de difficultés persistantes rencontrées dans votre travail, pourriez-vous envisager de vous tourner vers les sources et les interlocuteurs suivants ?", il n'y a donc plus de barométrie



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout