



**avenir
actifs**

mandaté par
France compétences

Baromètre territorial de l'évolution professionnelle

Edition 2026

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

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

- **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.
- **Juillet 2021** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 1207 salariés (200 par région) du 22 juillet au 5 août 2021, selon la méthode des quotas.
- **Juillet 2022** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 2408 salariés (400 par région) du 5 au 21 juillet 2022, selon la méthode des quotas.
- **Juillet 2023** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 2405 salariés (400 par région) du 22 au 30 juin 2023, selon la méthode des quotas.
- **Juillet 2024** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 4 809 salariés (400 par région) du 17 juillet au 7 août 2024, selon la méthode des quotas.
- **Juillet 2025** : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 4 810 salariés (400 par région) 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).

The background image shows a hand holding a stylus, pointing at a tablet. The tablet screen is filled with various data visualizations, including line graphs, bar charts, pie charts, and a central globe with network connections. The entire scene is overlaid with a semi-transparent red graphic that includes a large circular shape and a stylized line. The text '02 Les principaux enseignements' is positioned on the right side of the red graphic.

02

Les principaux
enseignements

La notoriété de Mon CEP revient au niveau observé en 2024 tandis que la connaissance des différents services qui y sont dispensés recule.

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 (44%, dont 10% qui déclarent savoir précisément de quoi il s'agit) ; un score qui revient au niveau observé lors de la mesure réalisée en 2024, après une hausse épisodique en 2025.

Mais dans le détail, **les différents services dispensés continuent d'être méconnus par la majorité des salariés déclarant connaître mon CEP par Avenir Actifs, et se révèlent cette année moins présents à l'esprit des répondants.**

Si la formation (46%) et la valorisation des compétences ou de l'expérience (39%) arrivent toujours en tête à des niveaux stables par rapport aux deux précédentes mesures, les services liés à la possibilité de s'informer sur les opportunités (31%, -6pts vs 2025 et -3pts vs 2024), de changer de métier ou de secteur d'activité (30%, -4pts vs 2025 et -6pts vs 2024) ou d'évoluer en interne (30%, -4pts vs 2025 et -6pts vs 2024) s'érodent.

De manière encore plus significative, le fait de pouvoir prendre du recul sur sa situation professionnelle actuelle, de pouvoir trouver un nouvel emploi ne sont cités que par à peine 2 répondants sur 10 (21% tous deux ; des scores en recul de 5pts à 9pts par rapport aux précédentes mesures), tandis que la possibilité de se lancer dans l'entrepreneuriat (19%) et l'aide au dialogue avec son employeur (17%) demeurent peu connus et enregistrent eux-aussi une tendance à la baisse (-2pts à -3pts vs les précédentes mesures).

Si les deux tiers des salariés 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, près des deux tiers des salariés interrogés (65%) déclarent que celle-ci correspond plutôt aux attentes qu'ils avaient alors. A l'inverse, plus de 2 sur 10 (22%) 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. **Si le delta observé entre ces deux dernières affirmations penche plutôt du côté de la déception, cette dernière est davantage marquée chez des profils de salariés pressentis comme plus fragilisés sur le marché du travail** : les femmes sont significativement plus nombreuses à déclarer que leur activité professionnelle actuelle ne correspond pas aux attentes qu'elles avaient en début de carrière (26%, +4pts), tout comme les employés (28%, +6pts vs moyenne) ainsi que les salariés des services (25%) ou encore celles n'exerçant actuellement aucune responsabilité d'encadrement (27%, -5pts vs moyenne) ; ces catégories étant par ailleurs loin d'être exclusives entre elles, la grande majorité des employés étant en réalité des employés.

Par ailleurs, **le développement de l'intelligence artificielle vient 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...), près d'1 salarié sur 2 se place dans une position attentiste (48%), ils se révèlent moins nombreux que lors de la précédente mesure réalisée en 2025, où ils étaient symboliquement majoritaires (-3pts). A l'inverse, plus d'un tiers des répondants se placent dans une posture d'anticipation (36%, +5pts vs 2025) tandis qu'1 salarié sur 6 déclare avoir déjà amorcé une évolution professionnelle (16%, -2pts).

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 d'entre eux (57%) la perçoit comme un véritable outil d'aide à la réalisation de leur travail, la politique des organisations en la matière influence 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 (41%)
- Plus d'un tiers des salariés déclare avoir accès à des outils payants d'IA (35%) pour pouvoir optimiser leur travail, avoir été formés à l'utilisation de l'IA (36%) et disposer d'une charte IA formalisée par leur organisation (38%).
- Et près de 3 salariés sur 10 déclarent être évalués sur leur utilisation de l'IA dans le cadre professionnel (29%).

Dans ce contexte, alors que **plus de 4 salariés sur 10 déclarent avoir une vision claire de ce que va changer l'IA sur leur poste dans les prochains mois (44%), ils sont presque aussi nombreux à se sentir incités à réfléchir à leur parcours professionnel du fait du développement de ces usages (46%), voire à demander des conseils en évolution professionnelle à l'IA (42%).**

Enfin, **plus d'un quart des salariés (28%) 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.**

A noter qu'ici à nouveau, **les profils professionnellement fragilisés déjà évoqués plus haut** (les femmes, les personnes n'exerçant pas de responsabilité d'encadrement, les catégories populaires – employés et ouvriers – ou encore les salariés de l'administration) **sont significativement moins nombreux à déclarer avoir une vision claire des changements induits par l'IA sur leur poste.**

A l'inverse, **les plus jeunes travailleurs (moins de 30 ans)** sont majoritaires à déclarer avoir cette vision claire de ce que l'IA va changer, mais sont aussi significativement plus nombreux qu'en moyenne à anticiper une disparition de leur poste à cause de l'IA d'ici deux ans (35%, +7 pts vs moyenne), et ainsi à anticiper une réflexion sur leur avenir professionnel.

Tandis que l'évolution professionnelle est toujours principalement associée au fait d'augmenter sa rémunération, le souhait d'évoluer à court terme reste bien ancré chez la majorité des salariés, qui bénéficient par ailleurs 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 (28%). Ce score enregistre par ailleurs une hausse significative par rapport à la précédente mesure (+5pts), et revient à un niveau qui n'avait pas été observé depuis 2021. En parallèle, l'évolution professionnelle demeure également associée de façon très minoritaire et dans des proportions stables au fait d'endosser de nouvelles responsabilités, à une meilleure reconnaissance de son travail, au fait de bénéficier d'un meilleur équilibre entre professionnelle et vie personnelle ou encore au fait de changer de statut (scores s'échelonnant de 11% à 14% de citations). Le fait d'acquérir une nouvelle qualification (11%) et de changer de métier (5%) s'inscrivent en recul par rapport à la précédente mesure et reviennent 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 témoignent d'un dialogue professionnel assez présent voire ouvert sur le sujet :

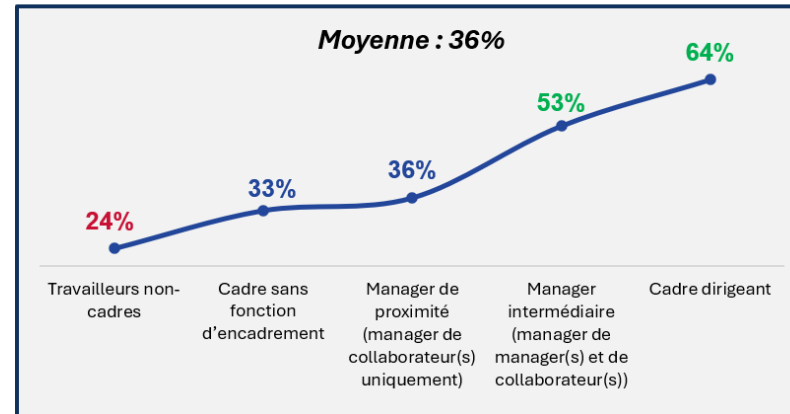
- Plus de 7 salariés sur 10 déclarent avoir l'opportunité d'échanger avec leur responsable hiérarchique direct sur leur situation de travail (74%) et avoir bénéficié d'un entretien professionnel au cours des douze derniers mois (72%) ; *cette dernière affirmation pourrait toutefois être interprétée avec précaution, les salariés ayant pu confondre l'entretien professionnel avec l'entretien d'évaluation, annuel et obligatoire.*
- Plus de 6 salariés sur 10 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 (62%) ou par l'organisation en général (63%)
- 64% des salariés valorisent par ailleurs l'existence de parcours de mobilité interne au sein de leur organisation, et déclarent davantage échanger sur ce sujet de la mobilité interne et de la formation avec leur responsable hiérarchique direct (65%) qu'avec leur interlocuteur RH ou la direction de leur organisation (60%).

En revanche, **seul un tiers des salariés affirment que leur organisation les a informés sur Mon CEP**, et il s'agit par ailleurs de la seule affirmation testée ici recueillant une adhésion minoritaire.

Dans le détail, les hommes, les moins de 40 ans, les ouvriers, les salariés du secteur public, du BTP, ceux de la région Ile-de-France ou encore ceux exerçant des responsabilités d'encadrement se disent significativement plus informés qu'en moyenne sur Mon CEP.

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 toujours principalement associée au fait d'augmenter sa rémunération, le souhait d'évoluer à court terme reste bien ancré chez la majorité des salariés, qui bénéficient par ailleurs 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.

Près 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 stable par rapport à la dernière mesure, et qui consolide une tendance de plus en plus forte à l'évolution (78%, -1pt vs 2025, +4pts vs 2024 et +7pts vs 2023).

Dans le détail, plus de 7 sur 10 (73%, niveau stable vs 2025) envisagent en effet une évolution d'ici les deux prochaines années, dont 39% avec certitude (+3pts vs 2025), tandis que plus de la moitié envisagent ce changement dans un temps plus court (58% d'ici un an, +2pts vs 2025 et +5pts vs 2024, et 46% dans les 6 prochains mois, score identique à 2025 et +10pts vs 2023).

Et par-delà le souhait d'évoluer, les conditions de réalisation de cette évolution professionnelle se stabilisent également cette année, en opérant une synthèse entre les tendances observées en 2025 et en 2024.

Ainsi, les salariés désireux d'évolution sont cette année plus nombreux à se réfugier dans un projet d'évolution au sein de leur secteur d'activité actuel, et tout aussi nombreux à privilégier une évolution interne, au sein de leur organisation actuelle, mais sans pour autant stopper la dynamique de reconversion professionnelle complète dans un autre secteur d'activité qui, elle, se consolide au fil des années. En parallèle, le projet entrepreneurial enregistre son plus bas niveau depuis le début de cette mesure en 2021 après une lente érosion.

Dans le détail, plus de 6 salariés concernés sur 10 déclarent avant tout souhaiter évoluer dans leur secteur d'activité actuel (un score en hausse de 5pts par rapport à 2025 mais qui revient au niveau observé en 2024), tandis que 2 sur 10 feraient toujours le choix cette année d'une reconversion dans un autre secteur (21%, score stable vs 2025, mais une hausse enregistrée de 5pts par rapport à 2024), et qu'un répondant sur 10 ou moins souhaiterait se reconvertir sur une autre fonction au sein de leur secteur d'activité actuel (10%, en recul de 2 pts vs 2025, de 6pts vs 2023), ou encore créer son activité (5%, plus bas niveau depuis la première mesure en 2021) ou effectuer une mobilité régionale et trouver un autre emploi (2%).

En parallèle, ils sont tout aussi nombreux qu'en 2025 à souhaiter évoluer prioritairement au sein de leur organisation actuelle (59%, score stable), tandis qu'un tiers feraient toujours le choix d'un changement d'employeur (33%, score identique) et que moins d'1 répondant sur 10 préférerait quitter le salariat (8%, score stable).

Pour ceux qui privilégieraient une évolution interne à leur organisation actuelle, le confort de la situation de travail déjà connue et maîtrisée prime sur les opportunités externes. En effet, 47% justifient leur souhait d'évoluer d'abord en interne par le fait de déjà connaître l'environnement de travail et son fonctionnement, et 45% par la volonté de préserver leur équilibre actuel entre vie personnelle et vie professionnelle. Cet aspect qualitatif de conciliation des temps de vie constitue de surcroît la toute première raison citée (25%), avant même la connaissance de l'environnement de travail (23% de citations « en premier »), soulignant à nouveau l'importance du temps dans les aspirations des salariés et leur rapport au travail.

L'ambiance de travail, le souhait de reconnaissance en interne et la volonté de limiter les risques professionnels au regard de l'état du marché de l'emploi actuellement sont également des raisons citées par plus de 3 salariés sur 10.

En miroir, pour ceux qui privilégieraient une évolution en dehors de leur organisation actuelle, la possibilité d'augmenter le niveau de sa rémunération constitue de loin la première des motivations (47% de citations au total, dont 26% en premier). Sur le bas du podium, plus d'un tiers des salariés interrogés estiment ne pas disposer de perspectives en interne (36% de citations au total) ou souhaiteraient obtenir de meilleures conditions de travail qu'actuellement (33%). La recherche d'un meilleur management et d'une meilleure ambiance de travail sont également citées par plus de 2 salariés sur 10.

En cas de questionnement vis-à-vis de leur situation de travail, la grande majorité des salariés se tourneraient d'abord vers leurs proches et 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 interrogés (74%), 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 72%), suivi de Mon CEP (63%), 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.

Les ressources professionnelles plus indirectes ou perçues comme plus lointaines, moins accessibles, telles que le CSE de son organisation de travail, un organisme tel 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 42% et 47%).

En revanche, il est à souligner que **près d'1 salarié sur 2 (48%) pourraient recourir à l'intelligence artificielle** en cas de questionnement sur sa situation de travail ; un usage qui serait davantage répandu chez les jeunes (55% des moins de 40 ans, soit la majorité), les cadres (53%) et ceux exerçant des responsabilités d'encadrement (56%, notamment les cadres dirigeants, 66% ainsi que les managers intermédiaires, 57%).

03

Les résultats de l'étude

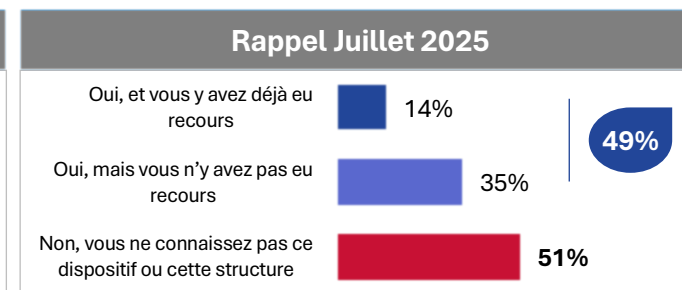
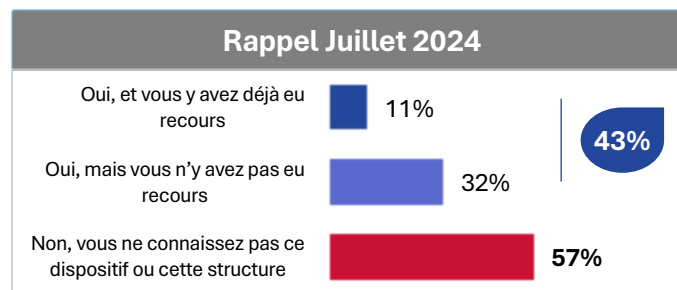
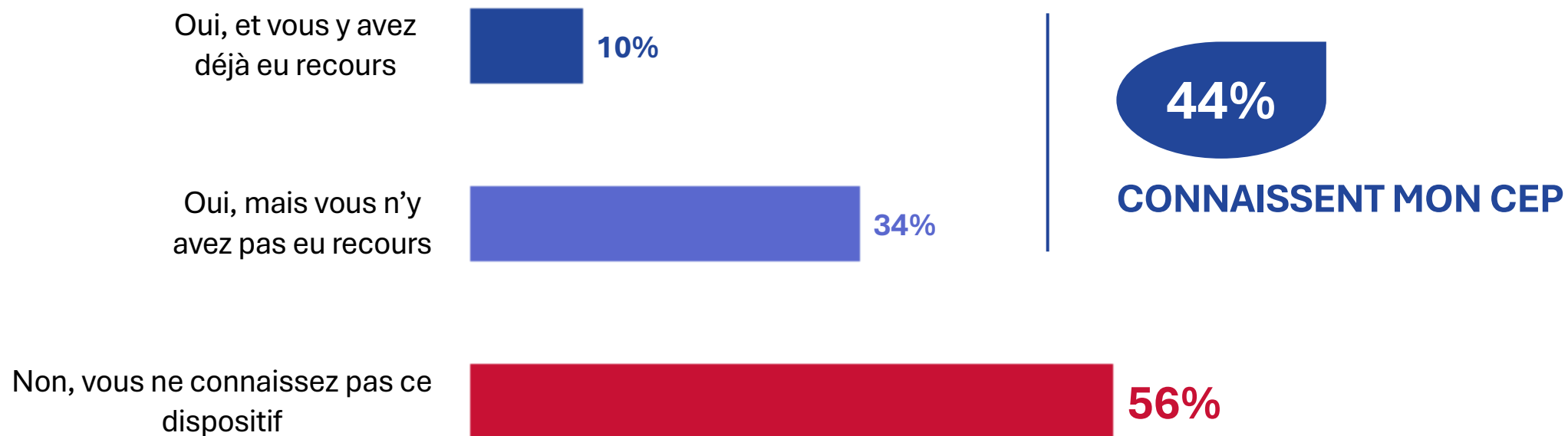
A woman with glasses and a dark shirt is holding a document and looking at a man with glasses and a light blue shirt. They are in a modern office setting with large windows and indoor plants. The image is framed by a large red semi-circle on the right side.

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) ?



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) ?

	ENSEMBLE	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
TOTAL Oui	44	49	47	49	43	40	43	48	41	42	43	41	43
Oui, et vous y avez déjà eu recours	10	13	11	10	12	9	10	11	10	9	8	9	11
Oui, mais vous n'y avez pas eu recours	34	36	36	39	31	31	33	37	31	33	35	32	32
Non, vous ne connaissez pas ce dispositif ou cette structure	56	51	53	51	57	60	57	52	59	58	57	59	57

Les services dispensés par Mon CEP

Remise à niveau : 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 44% de l'échantillon



Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024
47%	48%
38%	40%
37%	34%
34%	36%
34%	36%
29%	30%
26%	26%
22%	21%
19%	20%

(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les services dispensés par Mon CEP



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 **44%** de l'échantillon**

	ENSEMBLE	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
Base	44%	49%	47%	49%	43%	40%	43%	48%	41%	42%	43%	41%	43%
Se former	46	46	51	45	41	48	49	46	41	51	47	40	45
Valoriser ses compétences ou son expérience	39	39	42	46	35	40	31	42	39	32	40	37	40
S'informer sur les opportunités	31	29	28	30	37	34	25	29	32	35	36	28	34
Changer de métier ou de secteur	30	27	30	36	31	28	29	35	27	31	30	29	31
Evoluer dans son entreprise	30	31	31	30	27	25	28	29	28	37	34	28	35
Prendre du recul sur sa situation	21	20	21	23	24	17	22	19	17	18	28	26	22
Trouver un nouvel emploi	21	13	22	24	22	30	18	18	18	22	19	27	23
Devenir entrepreneur	19	17	17	24	22	23	21	15	20	15	17	17	19
Mieux dialoguer avec son employeur	17	17	17	18	20	21	15	12	17	13	16	16	20

(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

A woman with glasses and a dark shirt is holding a document with a pie chart 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.

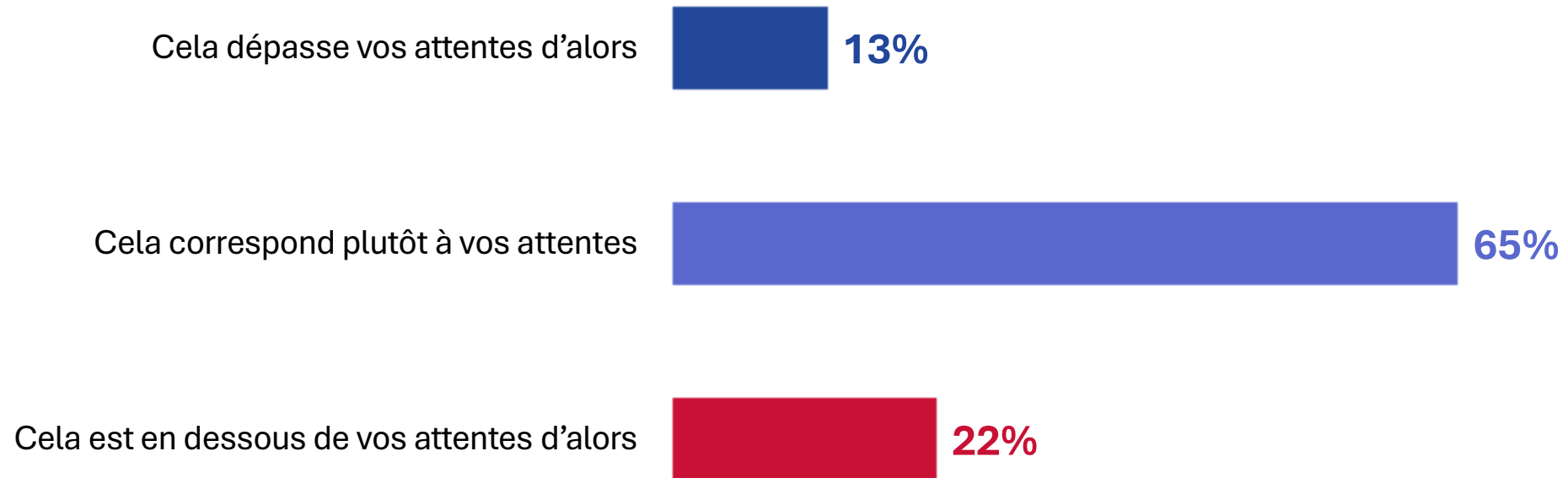
B

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



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 ?

	ENSEMBLE	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
Cela dépasse vos attentes d’alors	13	14	13	11	13	13	12	16	12	12	13	13	11
Cela correspond plutôt à vos attentes	65	65	64	62	66	62	68	60	65	67	64	70	64
Cela est en dessous de vos attentes d’alors	22	21	23	27	21	25	20	24	23	21	23	17	25

L'attitude envisagée en réaction aux enjeux actuels de transformation du travail (IA, automatisation...)

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 48%

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

Vous avez d'ores et déjà amorcé une évolution professionnelle 16%

Rappel Juillet 2025

Vous préférez attendre et voir comment la situation peut évoluer 51%

Vous commencez à anticiper une réflexion sur votre vie professionnelle 31%

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

L'attitude envisagée en réaction aux enjeux actuels de transformation du travail (IA, automatisation...)



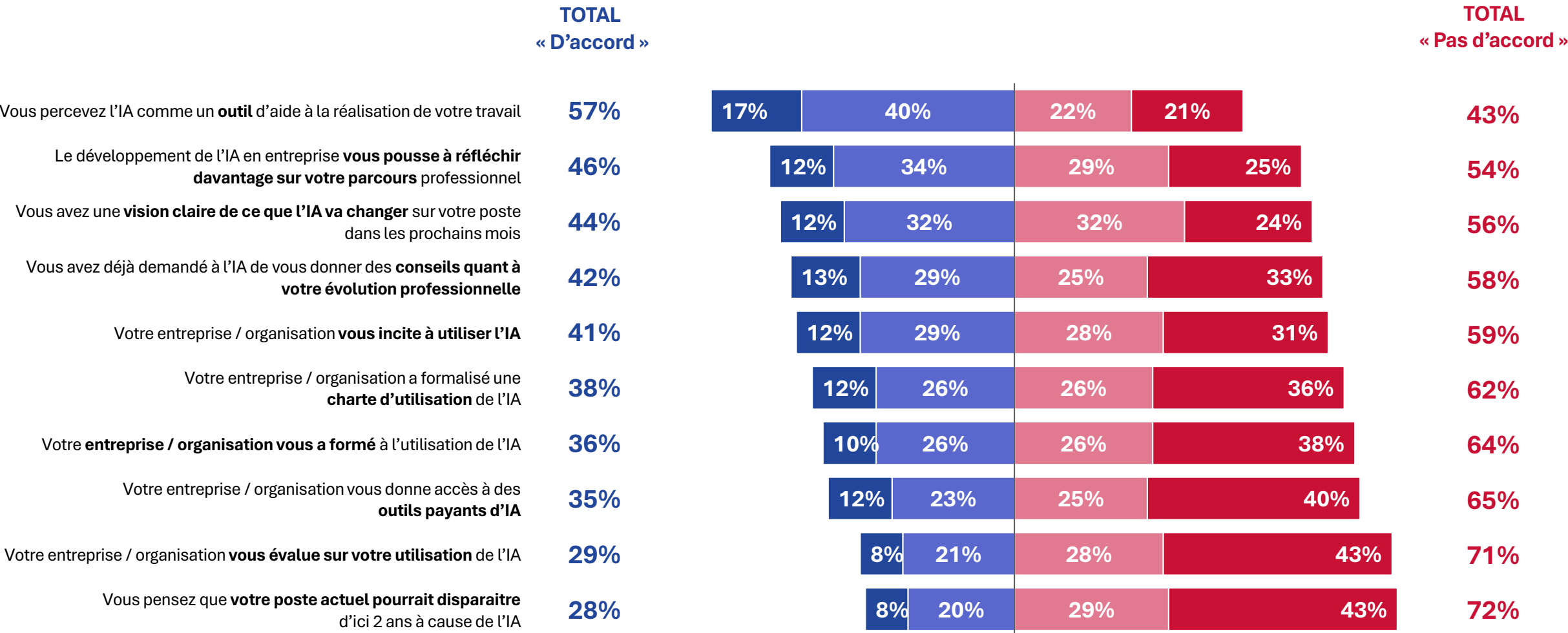
QUESTION : Par rapport aux enjeux actuels de transformation du travail (IA, automatisation...), quelle attitude envisagez-vous d'adopter ?

	ENSEMBLE	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
Vous préférez attendre et voir comment la situation peut évoluer	48	45	49	48	44	46	51	44	47	53	53	47	46
Vous commencez à anticiper une réflexion sur votre vie professionnelle	36	37	36	38	37	36	37	39	36	32	31	39	40
Vous avez d’ores et déjà amorcé une évolution professionnelle	16	18	15	14	19	18	12	17	17	15	16	14	14

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

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 :

TOTAL « D'accord »

	ENSEMBLE	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
Vous percevez l'IA comme un outil d'aide à la réalisation de votre travail	57	63	58	55	61	58	54	54	57	56	53	55	59
Le développement de l'IA en entreprise vous pousse à réfléchir davantage sur votre parcours professionnel	46	55	45	45	50	43	43	43	49	46	39	46	46
Vous avez une vision claire de ce que l'IA va changer sur votre poste dans les prochains mois	44	52	46	45	47	49	41	40	45	47	42	39	44
Vous avez déjà demandé à l'IA de vous donner des conseils quant à votre évolution professionnelle	42	48	46	41	46	39	40	38	47	40	41	35	43
Votre entreprise / organisation vous incite à utiliser l'IA	41	51	42	36	39	45	36	41	42	43	34	37	42
Votre entreprise / organisation a formalisé une charte d'utilisation de l'IA	38	47	41	37	38	38	35	39	40	37	30	35	36
Votre entreprise / organisation vous a formé à l'utilisation de l'IA	36	46	37	33	36	38	30	34	37	34	27	36	36
Votre entreprise / organisation vous donne accès à des outils payants d'IA	35	45	37	36	37	38	32	35	38	32	28	36	35
Votre entreprise / organisation vous évalue sur votre utilisation de l'IA	29	38	33	25	28	27	30	28	30	25	26	27	27
Vous pensez que votre poste actuel pourrait disparaître d'ici 2 ans à cause de l'IA	28	39	31	27	29	26	26	28	31	29	22	25	25

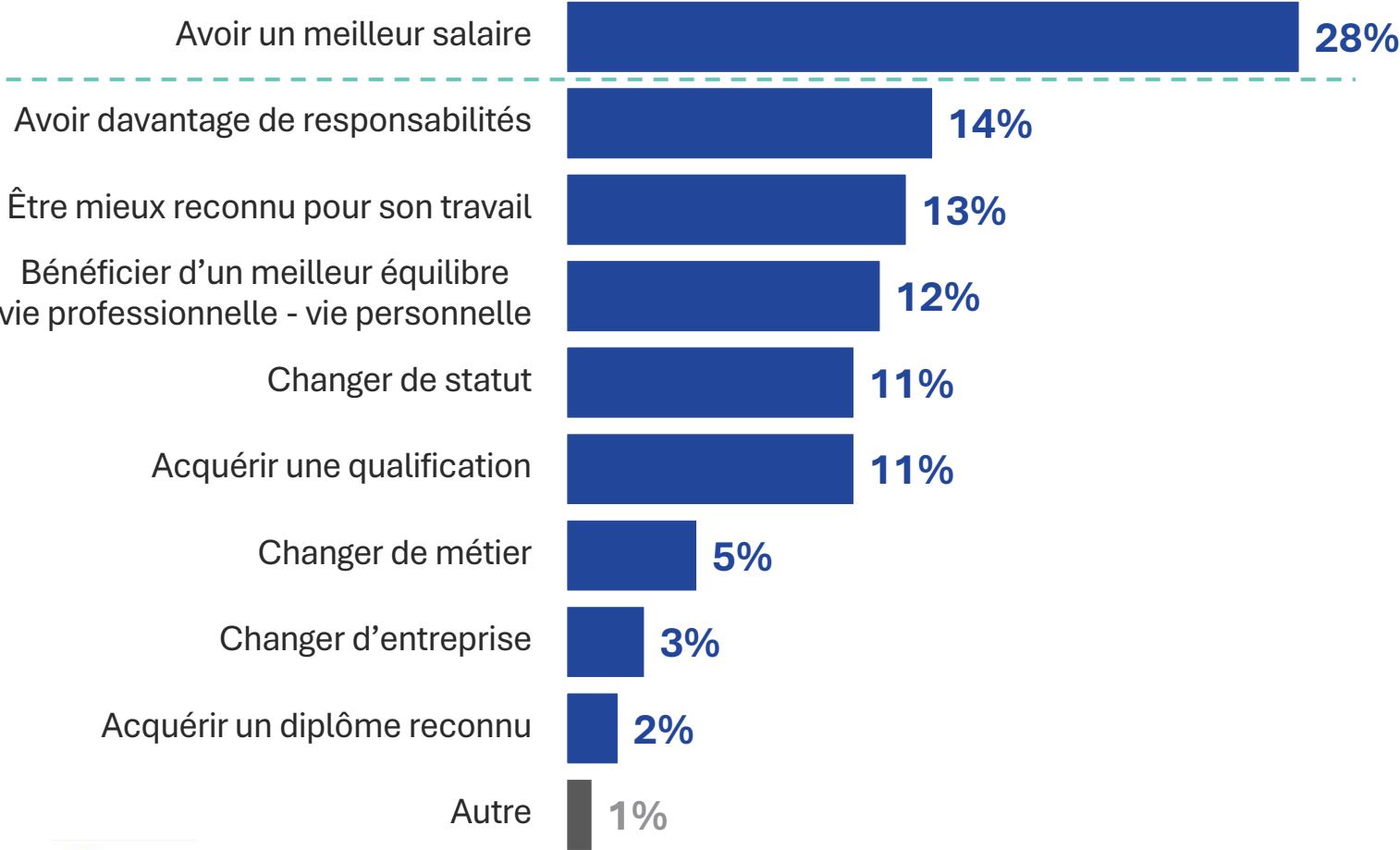


C

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 Février 2020
23%	26%	25%	32%	28%	28%
12%	16%	15%	13%	16%	16%
11%	14%	12%	12%	14%	15%
12%	10%	12%	10%	8%	8%
12%	15%	13%	12%	14%	12%
15%	11%	10%	9%	12%	11%
9%	4%	7%	6%	3%	5%
3%	2%	4%	3%	2%	2%
2%	2%	2%	2%	2%	2%
1%	-	-	1%	1%	1%

La définition de l'évolution professionnelle



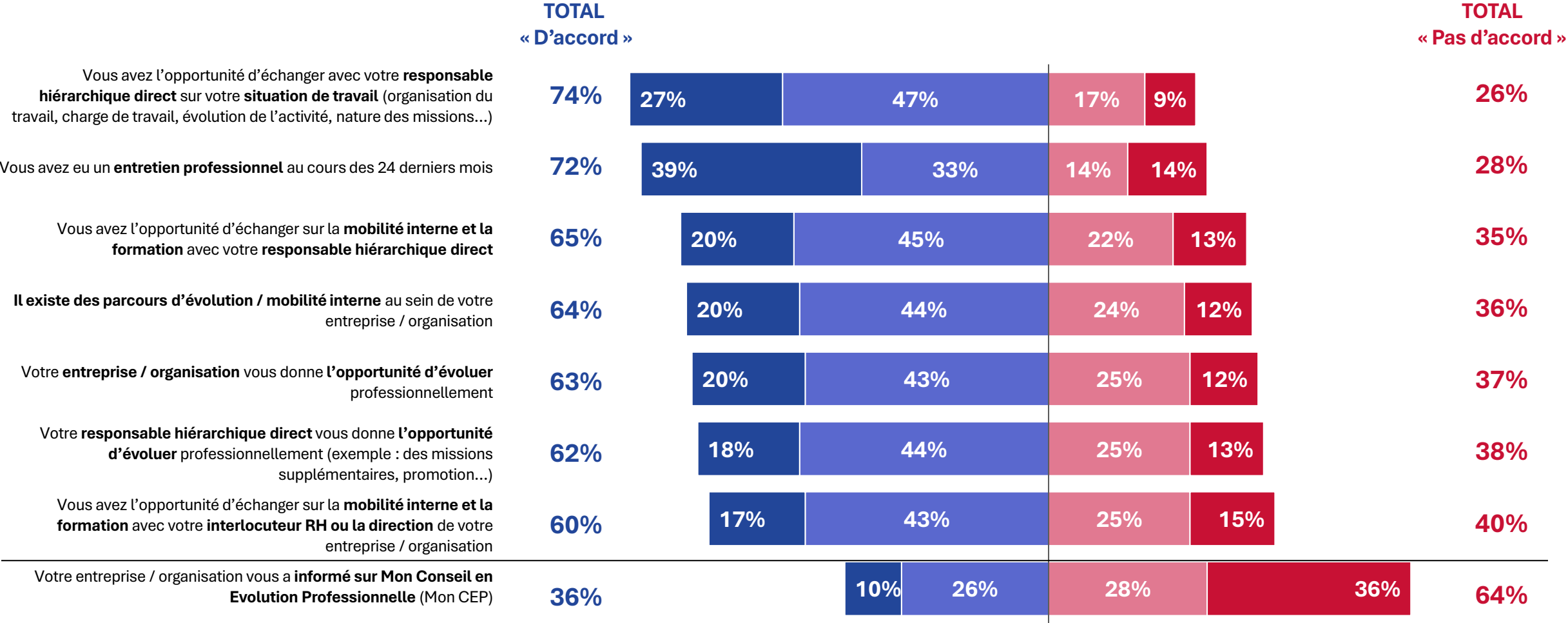
QUESTION : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ? Une évolution professionnelle c'est ...

	ENSEMBLE	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
Avoir un meilleur salaire	28	29	29	25	31	26	29	25	26	25	25	28	33
Avoir davantage de responsabilités	14	14	15	12	10	11	17	14	15	15	16	14	11
Être mieux reconnu pour son travail	13	11	12	15	14	13	15	12	12	14	15	10	10
Bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle	12	12	8	14	12	14	9	13	12	11	13	13	8
Changer de statut	11	9	11	12	11	12	10	11	10	13	12	11	13
Acquérir une qualification	11	11	12	10	12	9	10	11	12	11	9	10	12
Changer de métier	5	4	6	5	6	6	5	5	7	6	5	8	4
Changer d'entreprise	3	7	4	3	2	4	3	5	2	2	3	3	4
Acquérir un diplôme reconnu	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	4
Autre	1	1	1	1	1	2	1	1	2	-	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



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

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 ?

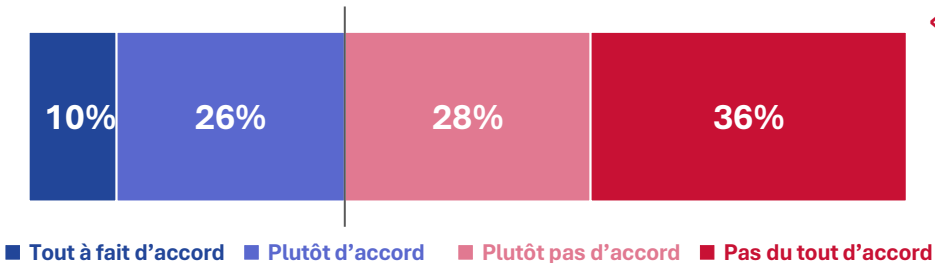
NOUVELLE QUESTION



Votre entreprise / organisation vous a **informé sur Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP)**

TOTAL
« D'accord »

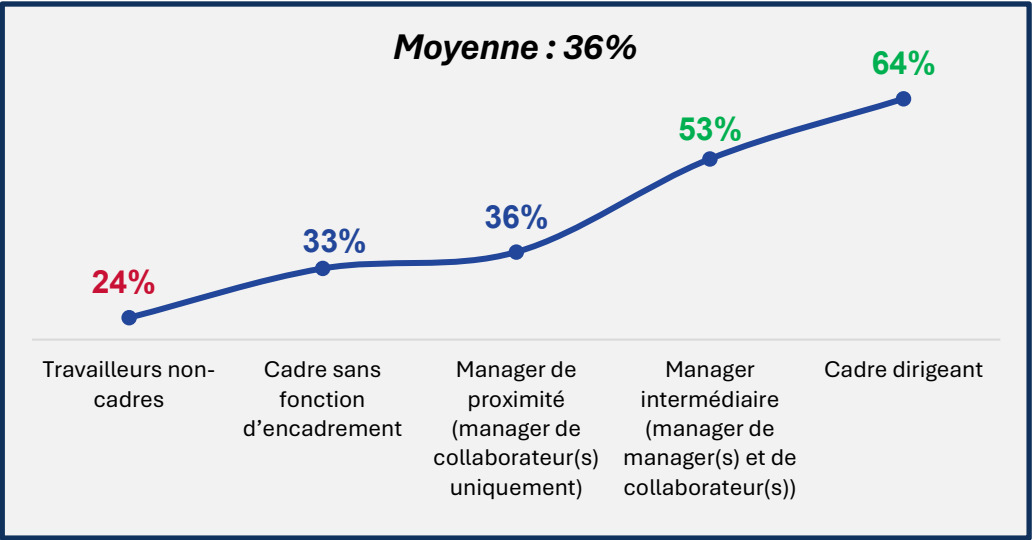
36%



TOTAL
« Pas d'accord »

64%

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



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 ?

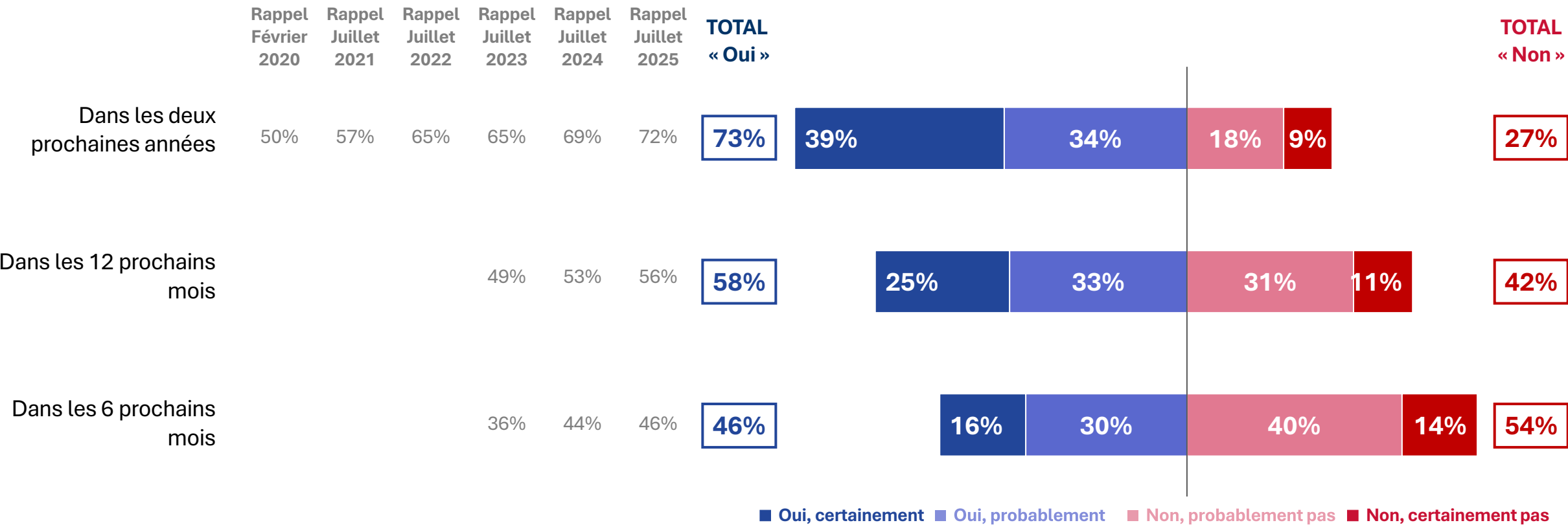
TOTAL « D'accord »

	ENSEMBLE	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
Vous avez l'opportunité d'échanger avec votre responsable hiérarchique direct sur votre situation de travail	74	76	72	75	77	70	73	72	78	72	74	77	75
Vous avez eu un entretien professionnel au cours des 24 derniers mois	72	77	72	71	72	73	68	67	76	73	72	76	70
Vous avez l'opportunité d'échanger sur la mobilité interne et la formation avec votre responsable hiérarchique direct	65	70	66	64	63	62	63	62	69	65	65	64	70
Il existe des parcours d'évolution / mobilité interne au sein de votre entreprise / organisation	64	71	65	59	61	63	60	60	67	63	63	62	64
Votre entreprise / organisation vous donne l'opportunité d'évoluer professionnellement	63	67	62	62	65	62	64	60	69	62	58	63	63
Votre responsable hiérarchique direct vous donne l'opportunité d'évoluer professionnellement	62	66	61	60	63	60	61	60	62	62	59	65	62
Vous avez l'opportunité d'échanger sur la mobilité interne et la formation avec votre interlocuteur RH ou la direction de votre entreprise / organisation	60	63	59	60	62	60	57	53	67	59	60	62	60
Votre entreprise / organisation vous a informé sur Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP)	36	42	39	37	38	35	35	35	37	30	36	33	40

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



Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023
79%	74%	71%
21%	26%	29%

Le fait d'envisager une évolution professionnelle prochainement



QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle ?

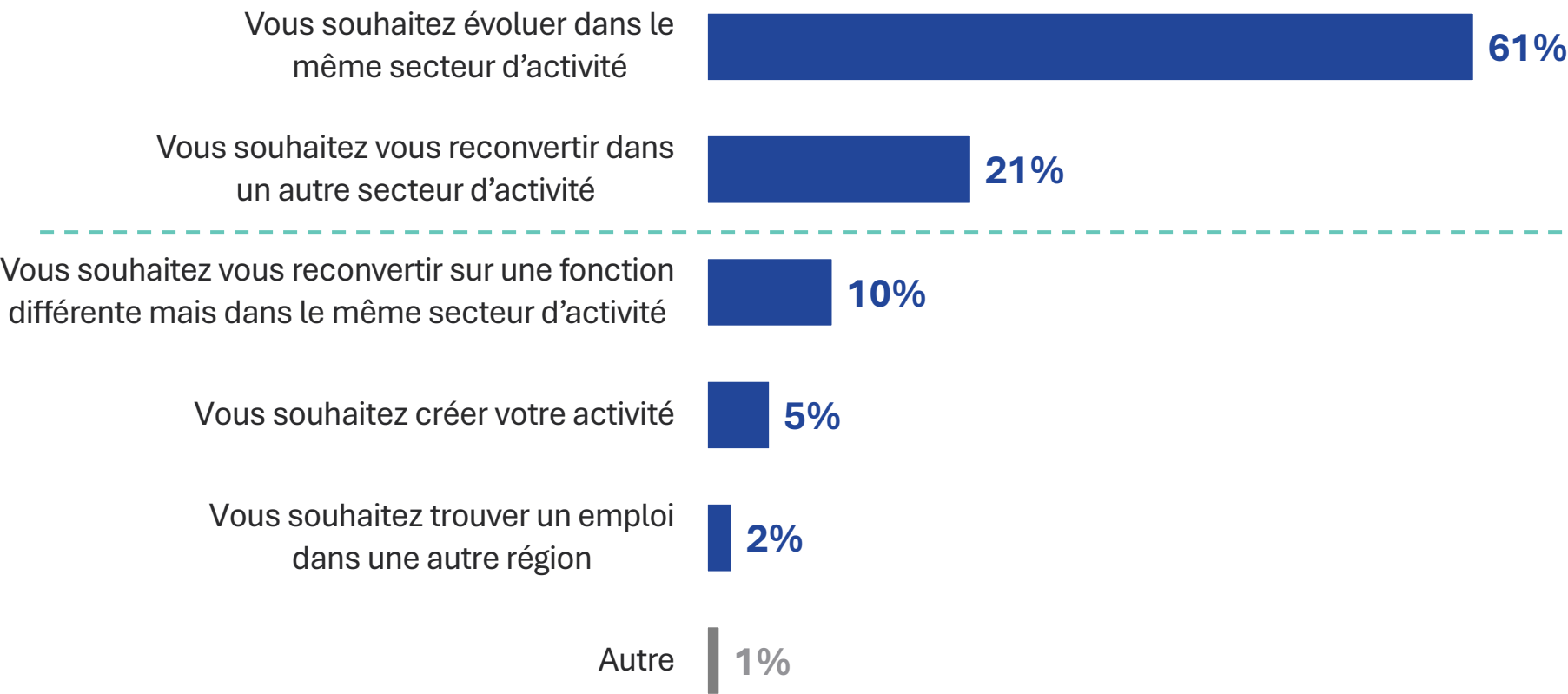
TOTAL « Oui »

	ENSEMBLE	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
Dans les 2 prochaines années	73	75	71	72	73	75	69	75	76	72	72	67	74
Dans les 12 prochains mois	58	59	58	56	56	59	52	60	64	56	54	55	58
Dans les 6 prochains mois	46	49	50	44	46	46	43	50	53	44	46	42	46
TOTAL Envisage une évolution professionnelle d'ici les 2 prochaines années	78	81	77	77	79	80	75	83	81	76	78	74	81

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 78% de l'échantillon



Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021
56%	60%	49%	57%	56%
22%	16%	21%	19%	19%
12%	14%	16%	14%	12%
6%	6%	10%	7%	8%
2%	2%	3%	1%	2%
2%	2%	1%	2%	3%

Le type d'évolution professionnelle souhaité



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

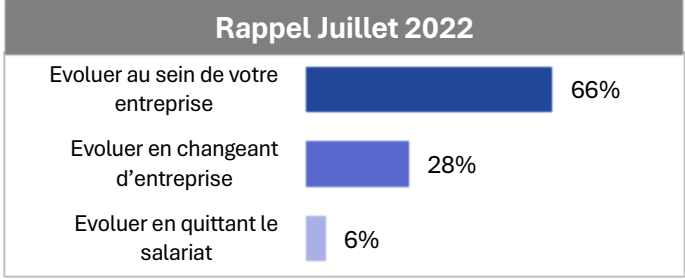
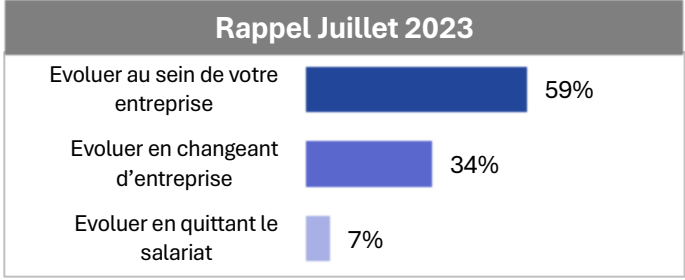
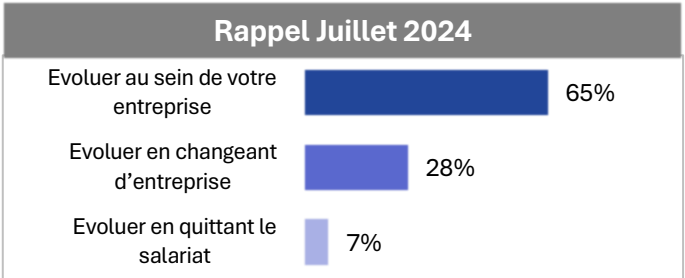
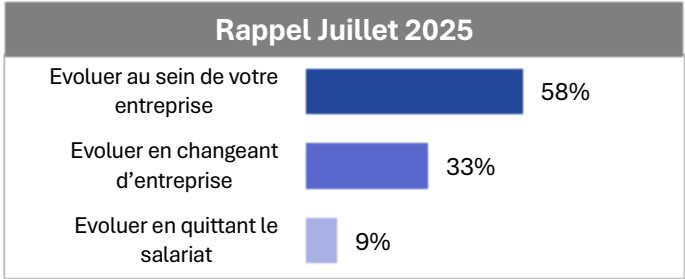
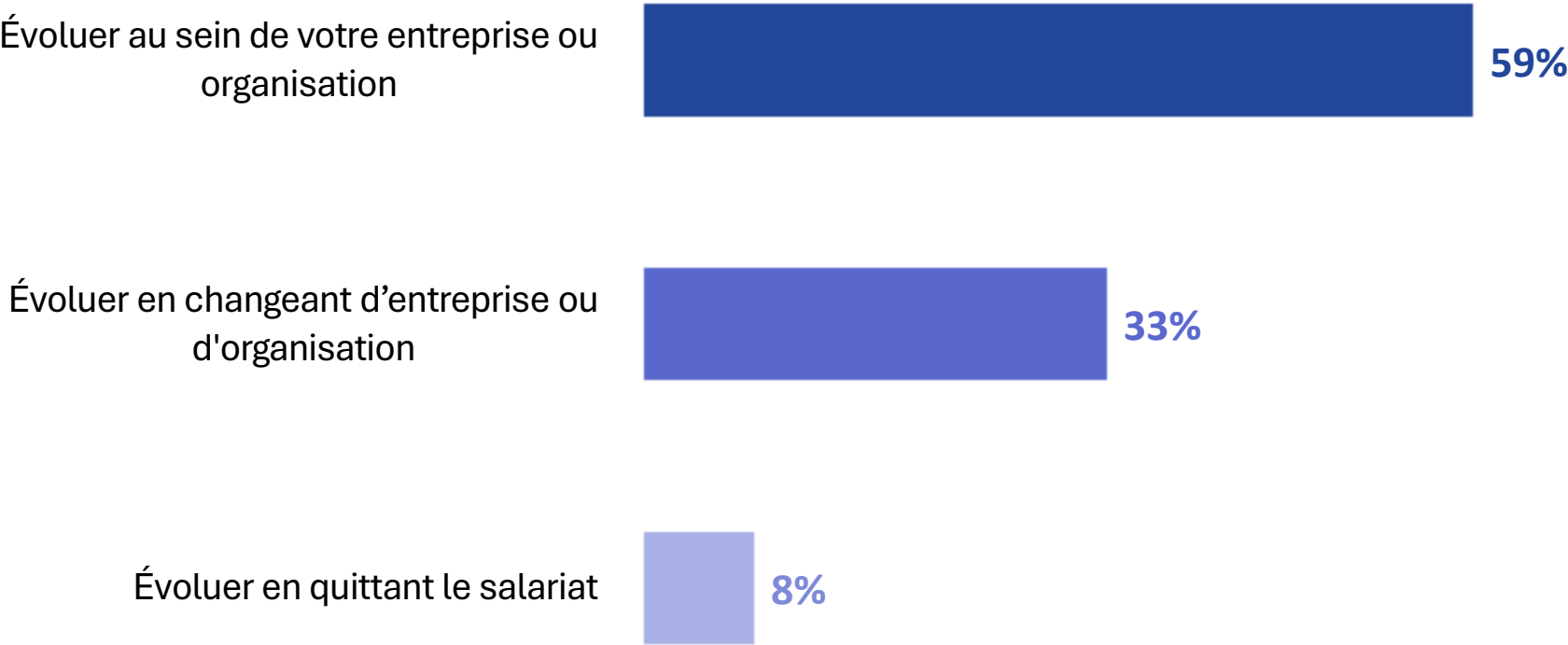
Base : Aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit **78%** de l'échantillon

	ENSEMBLE	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
Base :	78%	81%	77%	77%	79%	80%	75%	83%	81%	76%	78%	74%	81%
Vous souhaitez évoluer dans le même secteur d'activité	61	59	58	57	58	66	58	59	60	68	67	61	60
Vous souhaitez vous reconvertir dans un autre secteur d'activité	21	24	26	21	21	18	23	24	24	20	17	20	19
Vous souhaitez vous reconvertir sur une fonction différente mais dans le même secteur d'activité	10	12	10	11	11	7	8	11	8	8	10	12	14
Vous souhaitez créer votre activité	5	4	2	8	8	5	7	5	7	3	5	6	4
Vous souhaitez trouver un emploi dans une autre région	2	1	3	3	2	3	3	1	1	-	1	1	2
Autre	1	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	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 78% de l'échantillon



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 78% de l'échantillon

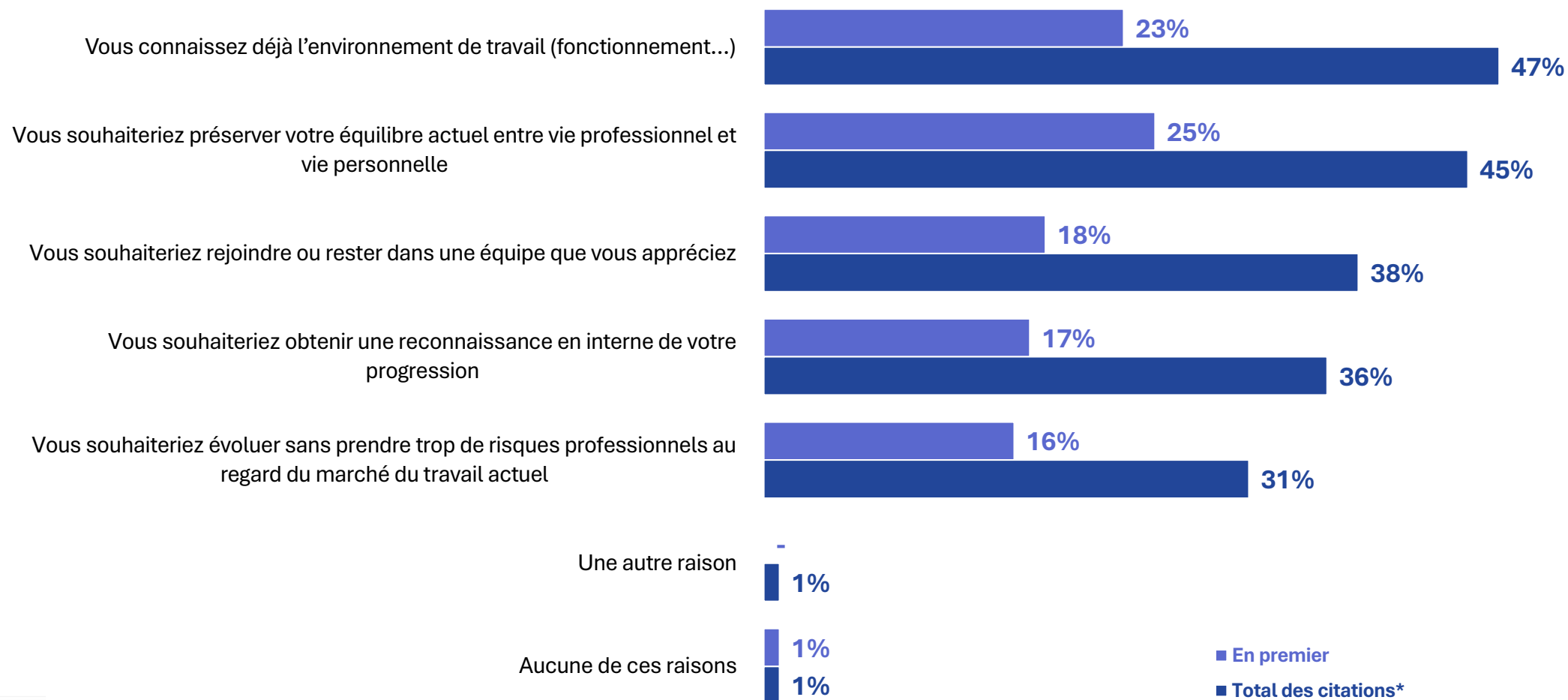
	ENSEMBLE	Ile-de-France	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	Auvergne -Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val-de-Loire	Occitanie	Hauts-de-France	Normandie	Pays de la Loire	PACA-Corse
Base :	78%	81%	77%	77%	79%	80%	75%	83%	81%	76%	78%	74%	81%
Évoluer au sein de votre entreprise ou organisation	59	57	60	59	56	62	55	54	62	67	64	59	56
Évoluer en changeant d'entreprise ou d'organisation	33	35	33	31	34	28	35	39	30	30	27	33	35
Évoluer en quittant le salariat	8	8	7	10	10	10	10	7	8	3	9	8	9

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 au sein de leur entreprise/organisation actuelle dans les 2 prochaines années, soit **46%** de l'échantillon



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

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 ?

Base : Aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle au sein de leur entreprise/organisation actuelle dans les 2 prochaines années, soit **46%** de l'échantillon

Total des citations

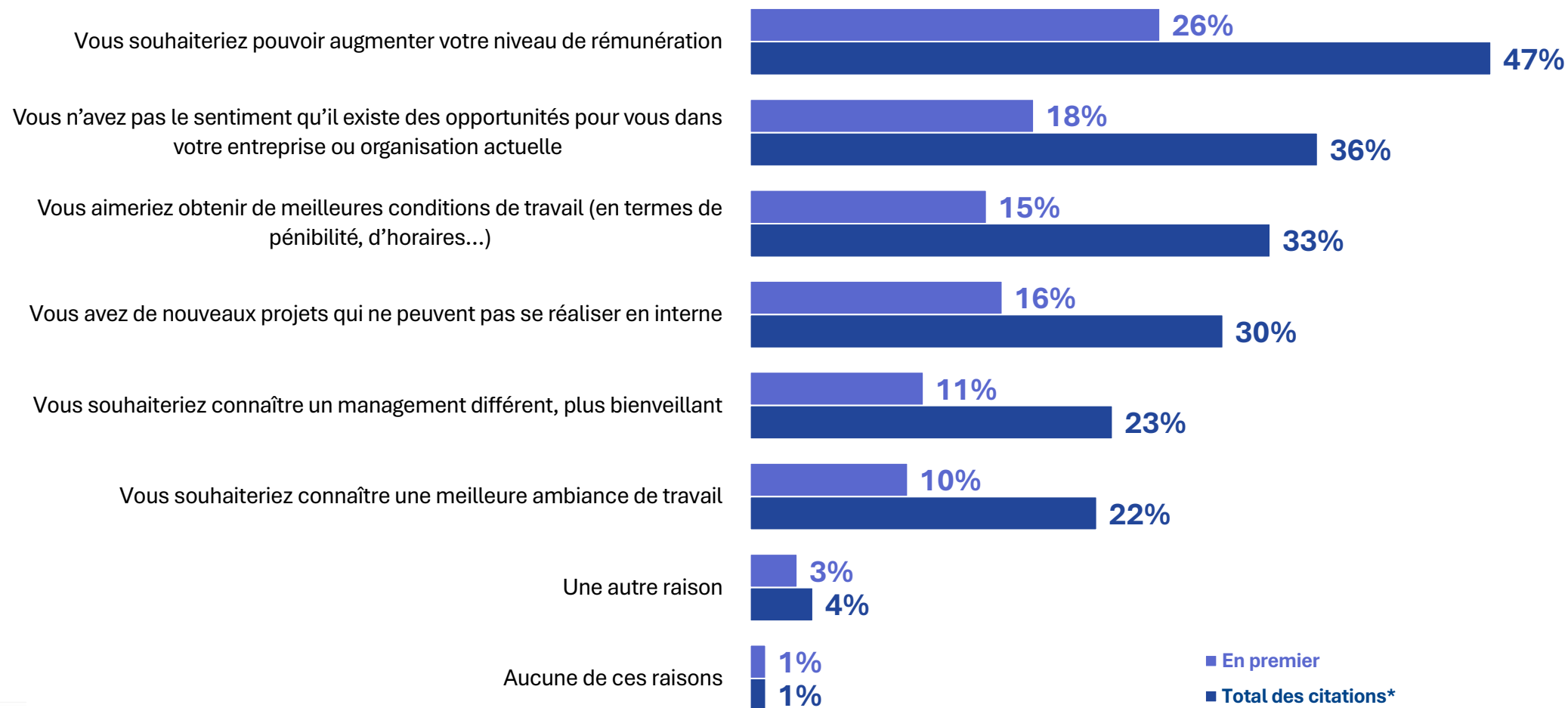
	ENSEMBLE	Ile-de-France	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	Auvergne -Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val-de-Loire	Occitanie	Hauts-de-France	Normandie	Pays de la Loire	PACA-Corse
Base :	46%	46%	46%	45%	45%	50%	42%	45%	50%	51%	50%	43%	45%
Vous connaissez déjà l'environnement de travail (fonctionnement...)	47	38	53	51	48	45	50	47	45	45	53	46	48
Vous souhaiteriez préserver votre équilibre actuel entre vie professionnel et vie personnelle	45	40	44	49	46	46	41	41	40	41	49	51	53
Vous souhaiteriez rejoindre ou rester dans une équipe que vous appréciez	38	38	27	32	44	41	36	41	44	43	37	30	44
Vous souhaiteriez obtenir une reconnaissance en interne de votre progression	36	45	38	38	30	32	42	35	37	35	27	44	31
Vous souhaiteriez évoluer sans prendre trop de risques professionnels au regard du marché du travail actuel	31	34	37	26	30	33	31	35	30	33	33	29	24
Une autre raison	1	1	1	2	1	1	-	1	1	-	-	0	0
Aucune de ces raisons	1	2	-	1	-	1	-	0	0	2	0	0	0

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 envisagent une évolution professionnelle en dehors de leur entreprise/organisation actuelle dans les 2 prochaines années, soit 32% de l'échantillon



(*) 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 ?

Base : Aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle en dehors de leur entreprise/organisation actuelle dans les 2 prochaines années, soit **32%** de l'échantillon

Total des citations

	ENSEMBLE	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
Base :	32%	35%	31%	32%	34%	30%	33%	38%	31%	25%	28%	31%	36%
Vous souhaiteriez pouvoir augmenter votre niveau de rémunération	47	54	44	44	43	45	42	52	48	49	49	43	54
Vous n'avez pas le sentiment qu'il existe des opportunités pour vous dans votre entreprise ou organisation actuelle	36	33	33	36	39	37	27	44	32	41	35	37	34
Vous aimeriez obtenir de meilleures conditions de travail (en termes de pénibilité, d'horaires...)	33	28	28	33	28	29	36	26	41	40	30	38	38
Vous avez de nouveaux projets qui ne peuvent pas se réaliser en interne	30	35	31	35	30	31	32	25	34	13	28	36	30
Vous souhaiteriez connaître un management différent , plus bienveillant	23	23	26	25	26	26	24	20	21	28	23	20	19
Vous souhaiteriez connaître une meilleure ambiance de travail	22	23	30	22	28	16	28	27	16	23	20	16	17
Une autre raison	4	1	4	3	4	8	8	4	5	3	7	4	4
Aucune de ces raisons	1	1	1	-	-	2	1	1	1	1	3	2	1



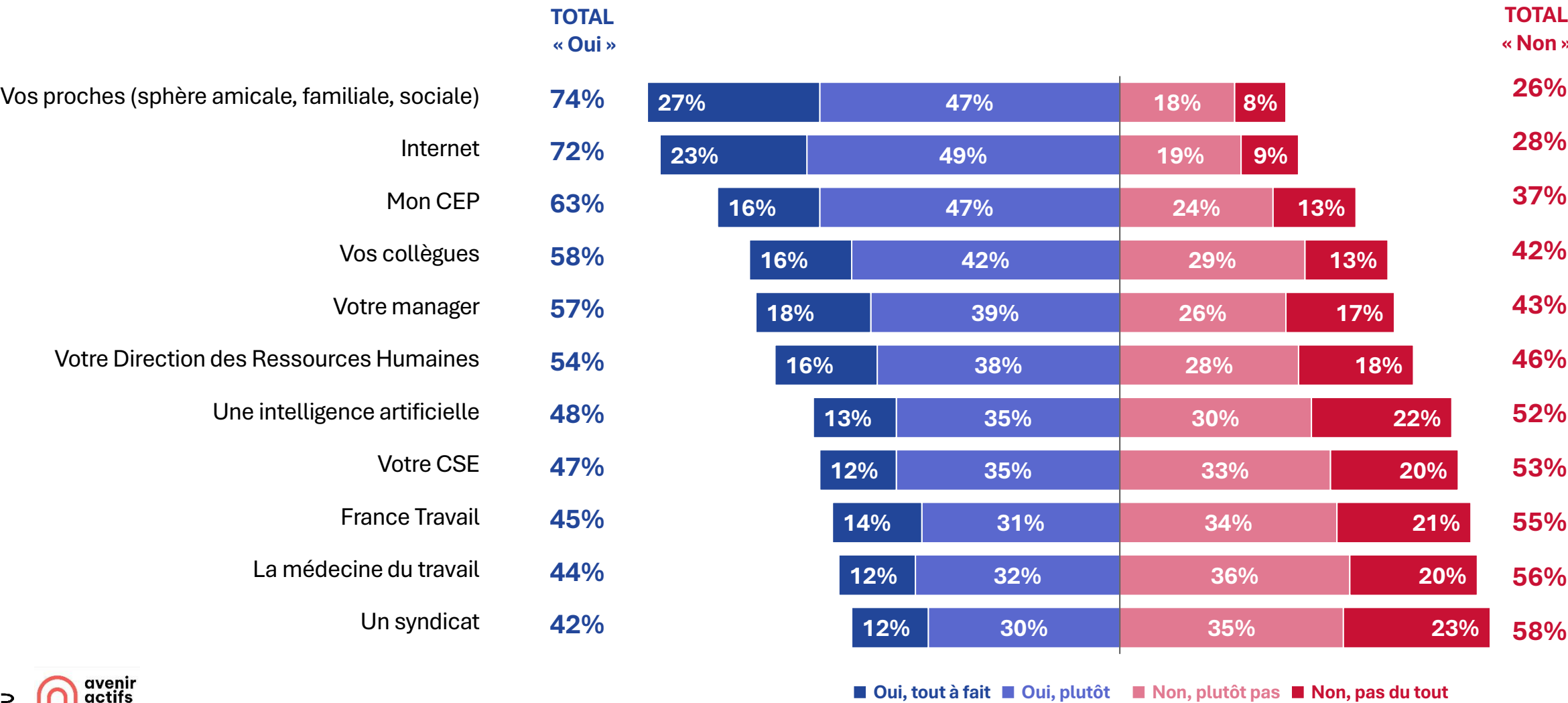
D

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



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 ?

TOTAL « Oui »

	ENSEMBLE	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
Vos proches (sphère amicale, familiale, sociale)	74	75	74	77	76	77	76	74	78	71	71	72	74
Internet	72	75	73	71	75	73	69	72	75	69	70	75	68
Mon CEP	63	63	64	68	64	60	61	65	66	57	60	67	58
Vos collègues	58	60	57	56	62	54	60	54	58	60	59	59	58
Votre manager	57	61	57	54	56	55	54	51	64	61	57	57	62
Votre Direction des Ressources Humaines	54	55	54	52	54	52	48	51	59	57	54	53	57
Une intelligence artificielle	48	52	49	48	50	48	45	48	47	43	46	46	50
Votre CSE	47	50	46	51	50	43	45	45	50	46	45	46	48
France Travail	45	50	46	45	45	41	40	41	51	41	42	45	48
La médecine du travail	44	48	42	44	48	41	42	40	45	46	43	42	47
Un syndicat	42	50	46	43	45	36	36	38	40	44	39	38	45



Everything starts with people