



365
TALENTS

LaSuite ~ andCo

**Le regard des salariés sur
l'évolution de carrière
en France**

Chloé Tegny / Julie Louet-Guillen

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

122684 – Août 2026

The background of the slide features a close-up, slightly blurred photograph of a checklist or form. A silver and black pen is positioned horizontally across the middle of the frame, pointing towards the left. Several checkboxes on the form are marked with red checkmarks. The image is overlaid with large, semi-transparent red shapes: a curved band on the left and a large circular shape on the right. The text '01' is printed in white on the right-hand red circle.

01

La méthodologie

Méthodologie

Echantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1 000 personnes**, représentatif de la population salariée française des secteurs privés et publics.

Méthodologie

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas au regard des critères de genre, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de nature de l'employeur et de secteur d'activité après stratification par région.

Mode de recueil

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du **10 au 13 août 2026**.

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.

Précision relative aux marges d'erreur

Taille d'échantillon	INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCES					
	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

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 **1 000** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **1,8**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 8,2% et 11,8%.

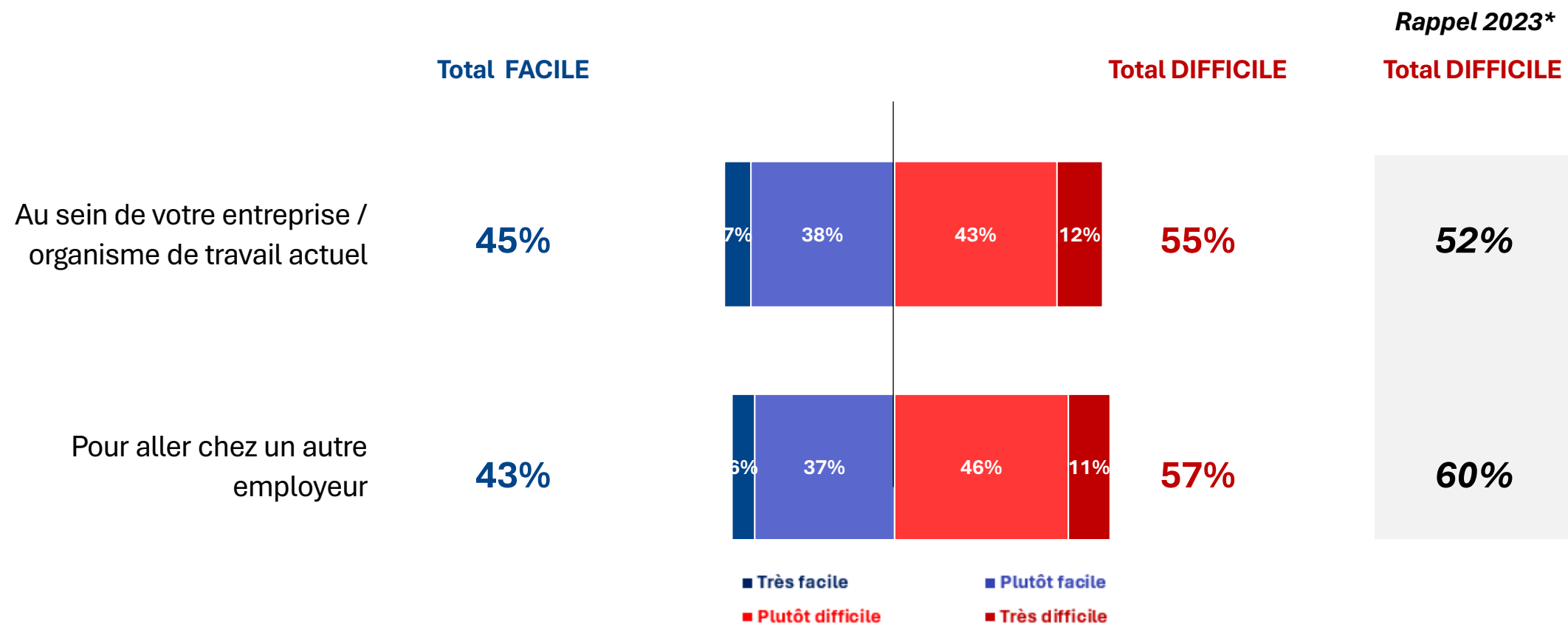
A hand holding a stylus points at a tablet displaying various data charts and graphs. The tablet screen is filled with a variety of data visualizations, including line graphs, bar charts, pie charts, and a central globe with network connections. The background is a dark, textured surface, and the entire scene is overlaid with a semi-transparent red graphic element.

02

Les résultats de l'étude

Changer de métier reste perçu comme difficile par une majorité de salariés, que ce soit au sein de son entreprise ou chez un autre employeur. Par rapport à 2023, ce sentiment se renforce en interne (+3 pts), tandis qu'il s'atténue légèrement pour rejoindre un autre employeur (-3 pts).

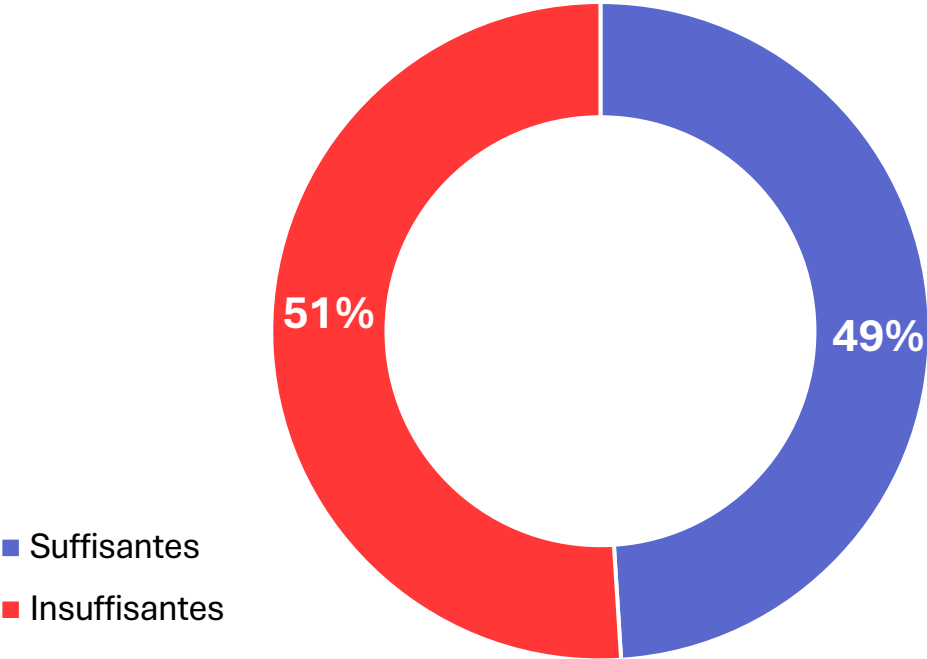
QUESTION : Diriez-vous qu'il est aujourd'hui facile ou difficile de changer de métier ?



***Enquête Ifop pour 365 Talents :** L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1 000 salariés du privé et du public. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 10 au 24 janvier 2023.

Plus d'un salarié sur deux estime ne pas avoir de perspectives d'évolution professionnelle suffisantes dans son emploi actuel, un sentiment qui se renforce chez les seniors.

QUESTION : Estimez-vous avoir des perspectives d'évolution plutôt suffisantes ou plutôt insuffisantes dans votre emploi actuel ?



Perspectives insuffisantes

GENRE

Homme	49
Femme	54

ÂGE

Moins de 35 ans	35
18-24 ans	33
25-34 ans	38
35 ans et plus	56
35-49 ans	49
50 ans et plus	65

CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Cadres	48
Professions intermédiaires	51
Employés	53
Ouvriers	53

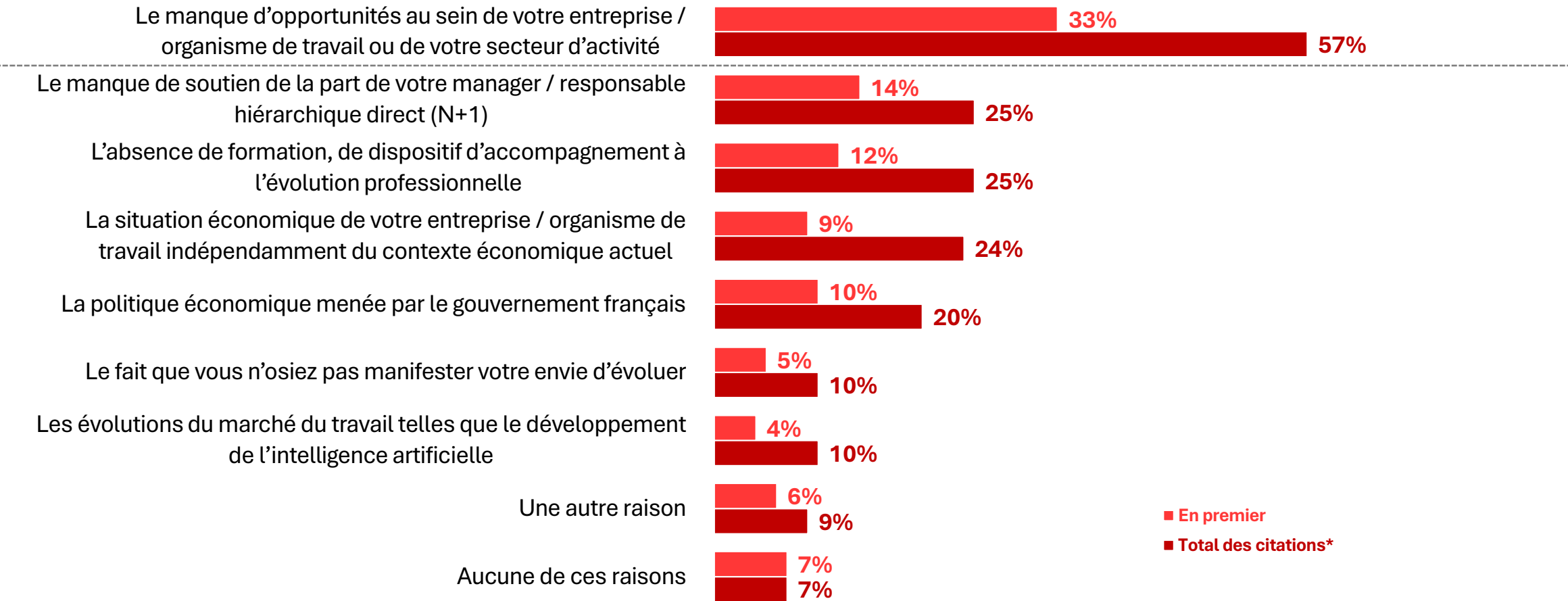
SECTEUR D'ACTIVITÉ

Agriculture	68
Industrie	42
BTP-Construction	46
Tertiaire	53

Le manque d'opportunités au sein de l'entreprise s'impose comme le principal obstacle perçu aux perspectives d'évolution, devant le manque de soutien managérial et l'absence d'accompagnement professionnel cités à égalité

QUESTION : Vous avez déclaré que vos perspectives d'évolution étaient plutôt insuffisantes dans votre emploi actuel. Quelles sont selon vous les deux principales causes de ce manque de perspectives d'évolution ? En premier ? En second ?

Base : Question posée uniquement à ceux qui estiment leurs perspectives d'évolution insuffisantes dans leur emploi actuel, soit 51% de l'échantillon

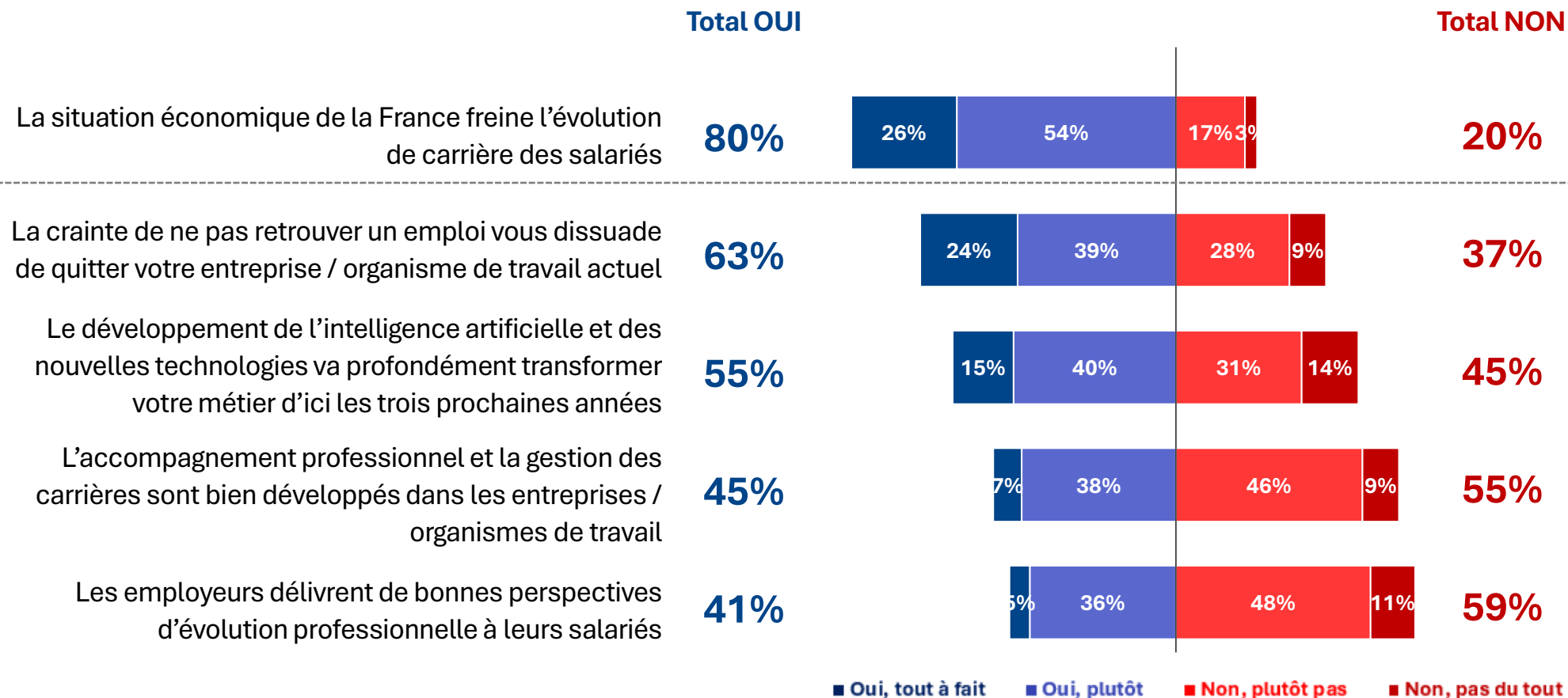


■ En premier
■ Total des citations*

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

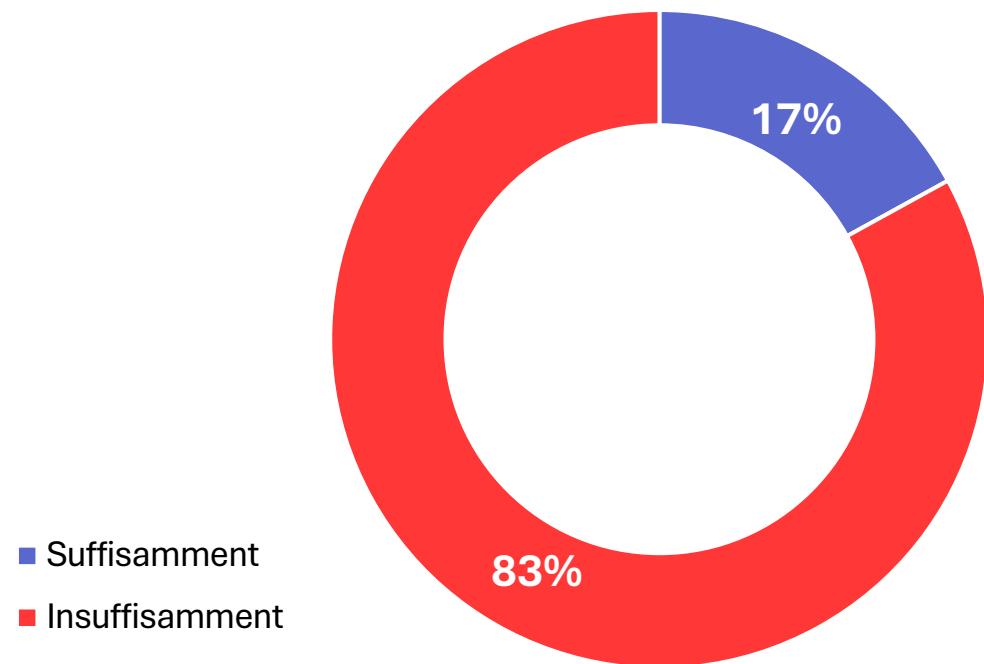
L'évolution professionnelle s'inscrit dans un climat d'incertitude : d'une part, la conjoncture économique pèse fortement sur les perspectives de carrière et alimente la crainte de ne pas retrouver d'emploi ; d'autre part, les salariés anticipent une transformation profonde de leur métier liée à l'intelligence artificielle et aux nouvelles technologies.

QUESTION : Sur le sujet de l'évolution professionnelle, actuellement, diriez-vous que... ?

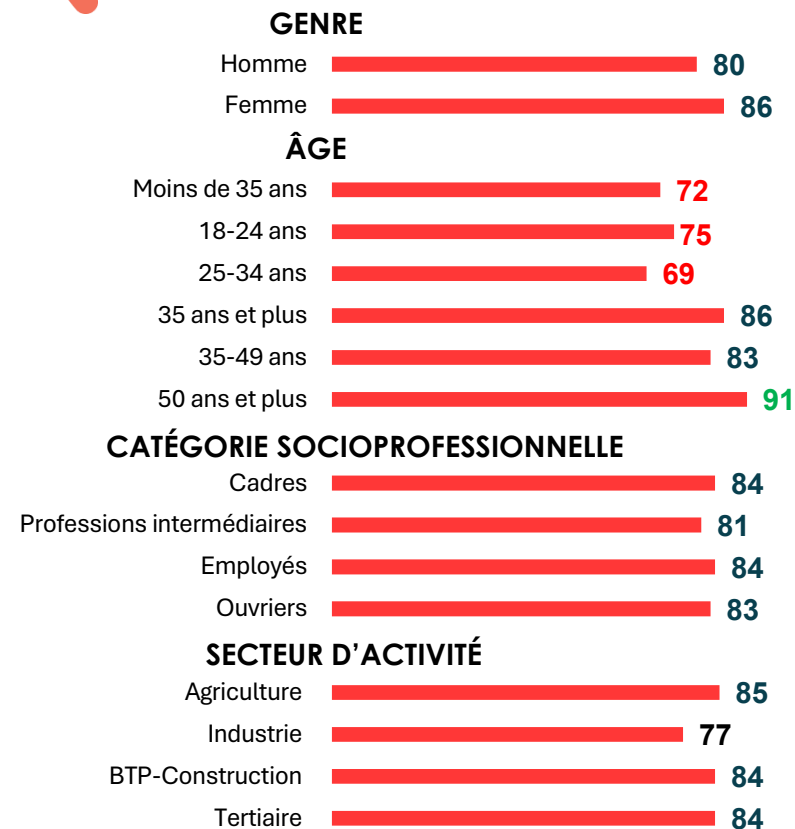


Les enjeux d'évolution et de reconversion professionnelle apparaissent insuffisamment présents dans le débat présidentiel : une très large majorité de salariés estime que les candidats n'en parlent pas assez, un sentiment très prononcé chez les plus âgés.

QUESTION : Selon vous, les candidats à l'élection présidentielle en général parlent-ils suffisamment ou insuffisamment des enjeux d'évolution et de reconversion professionnelle des salariés ?



FOCUS Évocations insuffisantes





03

Les principaux
enseignements

Les grands enseignements :

Des salariés en quête d'évolution, freinés par le manque d'opportunités et un contexte incertain

- **La mobilité professionnelle reste perçue comme difficile** : plus d'un salarié sur deux juge difficile de changer de métier, aussi bien en interne (55%) qu'en rejoignant un autre employeur (57%). La difficulté perçue progresse même en interne depuis 2023 (+3 pts).
- **Les perspectives d'évolution apparaissent limitées pour une majorité relative de salariés** : 51% les jugent insuffisantes dans leur emploi actuel, avec un sentiment particulièrement marqué chez les 50 ans et plus (65%).
- **Le manque d'opportunités constitue de loin le premier frein à l'évolution** (57% des salariés concernés), devant le manque de soutien managérial et l'absence de formation ou d'accompagnement (25% chacun).
- **Un contexte économique anxiogène qui freine les mobilités** : 80% estiment que la situation économique française limite les évolutions de carrière et 63% déclarent que la crainte de ne pas retrouver un emploi les dissuade de quitter leur employeur.
- **À ces incertitudes s'ajoute une forte anticipation des transformations technologiques** : 55% pensent que l'IA et les nouvelles technologies vont profondément transformer leur métier dans les trois prochaines années.
- **Un accompagnement jugé encore insuffisant, y compris dans le débat public** : seuls 45% considèrent la gestion des carrières bien développée dans les organisations et 41% que les employeurs offrent de bonnes perspectives ; parallèlement, 83% jugent que les candidats à la présidentielle ne parlent pas assez des enjeux d'évolution et de reconversion.

En conclusion, l'étude dessine le portrait de salariés qui aspirent à évoluer mais se heurtent à **un triple verrou : manque d'opportunités internes, incertitudes économiques et accompagnement insuffisant**, alors même que la transformation des métiers s'accélère.



Everything starts with people