

Baromètre territorial de l'évolution professionnelle

Edition 2026

*Provence-Alpes-Côte d'Azur
et Corse*

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	



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

La notoriété de Mon CEP recule en 2026, tandis que la connaissance de plusieurs des services qui y sont dispensés tend également à s'éroder. 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) s'avère cette année connu par plus de 4 salariés sur 10 dans la région (43%, dont 11% qui déclarent y avoir déjà eu recours) ; un score en phase avec la moyenne nationale (44%) mais qui s'inscrit **en recul par rapport aux deux précédentes mesures** (50% en 2025 et 47% en 2024).

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, plus ou moins présents à l'esprit des répondants.**

En effet, la formation, qui arrive en tête du classement (45%), demeure relativement stable par rapport à 2025 (-1pt) mais recule légèrement par rapport à 2024 (-3pts), et se situe à un niveau comparable à la moyenne nationale (46%). La valorisation des compétences ou de l'expérience se hisse en deuxième position avec 40% de citations cette année, un score légèrement supérieur à la moyenne nationale (39%), en progression de 2 points par rapport à 2025 mais en retrait de 5 points par rapport à 2024.

Le fait d'évoluer dans son entreprise arrive en troisième position (35%) et se trouve davantage présent à l'esprit des salariés de la région que de l'ensemble des salariés français (30%, soit +5pts), tout en demeurant stable par rapport à 2025.

La possibilité de s'informer sur les opportunités (34%) et celle de changer de métier ou de secteur d'activité (31%) se situent également légèrement au-dessus de la moyenne nationale, mais enregistrent des baisses par rapport à la précédente mesure (-4pts chacune vs 2025). Le recul se révèle particulièrement marqué pour le changement de métier ou de secteur par rapport à 2024 (-8pts).

Suivant cette même trajectoire déclinante par rapport aux années précédentes, les services liés au fait de trouver un nouvel emploi, de prendre du recul sur sa situation professionnelle actuelle, de mieux dialoguer avec son employeur ou de devenir entrepreneur sont cités par à peine 2 répondants sur 10 (scores s'échelonnant de 19% à 23% de citations).

Enfin, par rapport à la moyenne nationale, ces quatre derniers services sont néanmoins tous autant voire davantage présents à l'esprit des salariés de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, avec des écarts pouvant atteindre +3pts.

Si près des deux tiers des salariés de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse 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, avec une progression marquée de la posture d'anticipation face aux transformations du travail.

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 de la région interrogés (64%) déclarent que celle-ci correspond plutôt aux attentes qu'ils avaient alors. A l'inverse, un quart (25%) estiment qu'elle se situe actuellement en-dessous de leurs attentes d'origine, tandis qu'elle dépasse les attentes d'alors pour 11% des répondants. Ces résultats font apparaître une déception légèrement plus répandue qu'au niveau national (+3pts).

Si le delta observé entre ces deux dernières affirmations penche plutôt 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...), près de la moitié des salariés de la région se placent dans une position attentiste (46%, -5pts vs 2025 et -2pts vs moyenne nationale), ils sont désormais 40% à se placer dans une posture d'anticipation, une proportion en forte progression (+9pts vs 2025) et supérieure à la moyenne nationale (+4pts). 14% déclarent également avoir déjà amorcé une évolution professionnelle (-4pts 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse la perçoit d'abord comme un véritable outil d'aide à la réalisation de leur travail (59% contre 57% pour l'ensemble des salariés français, soit +2pts), la politique des organisations en la matière influence, dans des proportions similaires à la moyenne nationale, 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 (42%, +1pt vs moyenne nationale).
- Un peu plus d'un tiers des salariés déclare disposer d'une charte IA formalisée par son organisation (36%, -2pts vs moyenne nationale), avoir été formé à l'utilisation de l'IA (36%, score identique à la moyenne nationale) ou avoir accès à des outils payants d'IA (35%, score identique à la moyenne nationale).
- Plus d'un quart déclarent par ailleurs être évalué sur l'utilisation de l'IA dans le cadre professionnel (27%, -2pts vs moyenne nationale).

Dans ce contexte, **44% des salariés de la région déclarent avoir une vision claire de ce que va changer l'IA sur leur poste dans les prochains mois, un score identique à la moyenne nationale. Ils sont surtout 46% à se sentir incités à réfléchir à leur parcours professionnel du fait du développement de ces usages** (score identique au national), et 43% à avoir déjà demandé des conseils en évolution professionnelle à l'IA (+1pt).

Enfin, **un quart des salariés de la région (25%) estime son poste actuel directement menacé de disparition en raison du développement de l'IA d'ici à 2 ans.** Bien que cette proportion soit légèrement inférieure à la moyenne nationale (28%), **elle concerne plus particulièrement les plus jeunes venant à peine de s'insérer sur le marché du travail (31%, soit +6 pts vs moyenne régionale).**

Tandis que l'évolution professionnelle est davantage 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. Aussi, ils bénéficient globalement autant qu'en moyenne d'opportunités et d'échanges sur le sujet au sein de leur organisation, avec un dialogue particulièrement présent avec le responsable hiérarchique sur la mobilité et la formation. (1/2)

La définition de l'évolution professionnelle reste principalement associée au fait d'avoir un meilleur salaire (33%). Ce score, plus élevé que la moyenne nationale (28%, soit +5pts), enregistre par ailleurs une hausse sensible par rapport aux deux précédentes mesures (25% en 2025 et 23% en 2024), et retrouve ainsi une place particulièrement centrale dans la définition de l'évolution professionnelle dans la région. En parallèle, l'évolution professionnelle demeure également associée, de façon très minoritaire, au fait de changer de statut (13%), d'acquérir une qualification (12%), d'avoir davantage de responsabilités (11%), d'être mieux reconnu pour son travail (10%) ou de bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (8%).

Le fait d'endosser de nouvelles responsabilités, cité par seulement 11% des salariés de la région cette année (-3pts vs moyenne nationale), **demeure nettement moins associé à l'évolution professionnelle qu'en 2024 (16%).** De même, la meilleure reconnaissance de son travail (10%, -3pts vs moyenne nationale) et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (8%, -4pts) apparaissent moins présents à l'esprit qu'au niveau national.

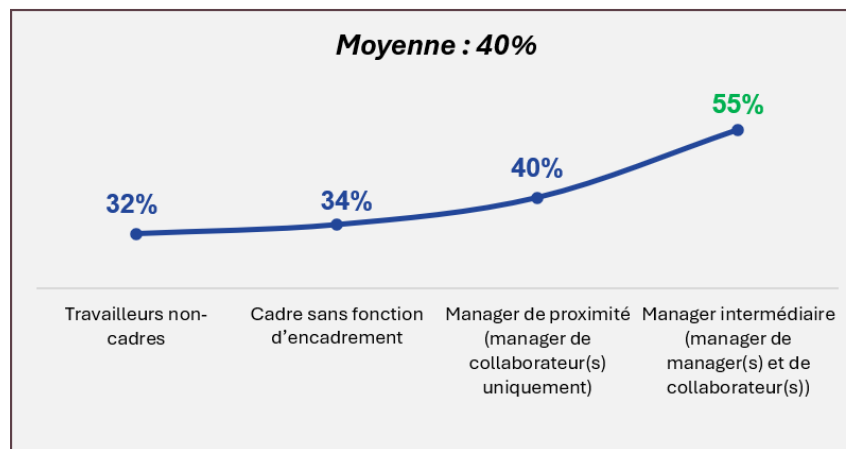
Ensuite interrogés sur leurs propres perspectives d'évolution professionnelle au sein de leur environnement de travail actuel, la grande majorité des salariés de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse témoignent, à l'instar de l'ensemble des salariés français, d'un dialogue professionnel assez présent voire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

- Les trois quarts des salariés déclarent avoir l'opportunité d'échanger avec leur responsable hiérarchique direct sur leur situation de travail (75%, +1pt vs moyenne nationale), tandis que 70% déclarent avoir bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 24 derniers mois (-2pts) ; *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 (62%, score identique à la moyenne nationale) ou par l'organisation en général (63%, score identique).
- 64% des salariés valorisent par ailleurs l'existence de parcours de mobilité interne au sein de leur organisation, un score identique à la moyenne nationale, tandis que 70% déclarent pouvoir échanger sur la mobilité interne et la formation avec leur responsable hiérarchique direct (+5pts vs moyenne nationale), contre 60% avec leur interlocuteur RH ou la direction de leur organisation (score identique au national).

En revanche, **moins de la moitié des salariés affirment que leur organisation les a informés sur Mon CEP (40%)** ; un score supérieur de 4 points à la moyenne nationale (36%) mais qui constitue le 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 davantage 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. Aussi, ils bénéficient globalement autant qu'en moyenne d'opportunités et d'échanges sur le sujet au sein de leur organisation, avec un dialogue particulièrement présent avec le responsable hiérarchique sur la mobilité et la formation. (2/2)

En toile de fond, plus de 8 salariés sur 10 continuent d'envisager une évolution professionnelle à relativement court terme, un niveau supérieur à la moyenne nationale.

Plus de 8 salariés sur 10 semblent envisager une évolution professionnelle d'ici à 2 ans, à un an ou à 6 mois. Il s'agit là d'un niveau stable par rapport à la dernière mesure et en progression par rapport à 2024 (81%, +1pt vs 2025 et +6pts vs 2024), et supérieur à celui observé auprès de l'ensemble des salariés français (78%).

Dans le détail, près des trois quarts (74%, niveau stable vs 2025 et +1pt vs moyenne nationale) envisagent une évolution d'ici les deux prochaines années. En revanche, **les intentions à plus court terme reculent par rapport à 2025** : 58% envisagent une évolution d'ici un an (-3pts vs 2025, score identique à la moyenne nationale) et 46% dans les 6 prochains mois (-5pts vs 2025, score identique au national).

Par-delà leur souhait d'évoluer, **les salariés de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse souhaitent majoritairement évoluer au sein de leur secteur d'activité actuel** (60%, niveau stable par rapport aux deux précédentes mesures et proche de la moyenne nationale, -1pt), **et au sein de leur organisation actuelle** (56%, -5pts vs 2024 et -3pts vs moyenne nationale). S'ils sont légèrement moins nombreux qu'en moyenne à souhaiter se reconvertir dans un autre secteur d'activité (19%, -2pts), ils sont davantage enclins à envisager une reconversion sur une fonction différente tout en restant dans leur secteur actuel (14%, +4pts vs moyenne nationale). La création de sa propre activité reste minoritaire (4%, -1pt), tandis que 35% envisagent d'évoluer en changeant d'entreprise (+2pts) et 9% de quitter le salariat (+1pt).

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. Toutefois, la préservation de l'équilibre actuel entre vie personnelle et vie professionnelle constitue ici la première raison citée, à hauteur de 53% (+8pts vs moyenne nationale), devant le fait de déjà connaître l'environnement de travail et son fonctionnement (48%, +1pt).

L'aspiration à conserver une bonne ambiance de travail avec des équipes déjà connues s'avère également davantage citée par les salariés de la région, à hauteur de 44% contre 38% en moyenne (soit +6pts). En revanche, le souhait de reconnaissance en interne (31%, -5pts vs moyenne nationale) et surtout la volonté de limiter les risques professionnels au regard de l'état du marché de l'emploi actuellement (24%, -7pts) sont moins cités 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 (54% de citations au total, dont 30% en premier), **davantage qu'en moyenne** (47% au national, soit +7pts). Le souhait d'obtenir de meilleures conditions de travail arrive en deuxième position (38%, +5pts vs moyenne nationale), devant le sentiment de ne pas disposer de perspectives suffisantes en interne (34%, -2pts) et l'existence de nouveaux projets qui ne pourraient pas se réaliser en interne (30%, score identique à la moyenne nationale). La recherche d'un management différent et plus bienveillant (19%, -4pts) et celle d'une meilleure ambiance de travail (17%, -5pts) sont en revanche moins citées qu'au niveau national.

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 Internet, puis vers leurs interlocuteurs professionnels directs, tandis que Mon CEP apparaît un peu moins mobilisable qu'en moyenne et que les ressources professionnelles plus indirectes sont un peu plus citées.

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 près des trois quarts des salariés de la région interrogés (74%, score identique à la moyenne nationale), loin devant les ressources issues du milieu professionnel. Internet arrive ensuite, mobilisable par plus des deux tiers des salariés (68%), mais dans une proportion légèrement inférieure à la moyenne nationale (72%, soit -4pts).

Par-delà ce duo de tête, les ressources issues du milieu professionnel direct occupent une place importante : 62% des salariés pourraient se tourner vers leur manager (+5pts vs moyenne nationale), 58% vers leurs collègues (score identique au national) et 57% vers leur Direction des Ressources Humaines (+3pts). Mon CEP, qui est leur désormais présent à l'esprit dans le cadre de cette enquête, serait susceptible d'être mobilisé par 58% des salariés de la région, se situant ainsi derrière le manager, et à un niveau inférieur à la moyenne nationale (63%, soit -5pts).

Les ressources professionnelles plus indirectes ou perçues comme plus lointaines, telles que France Travail, le CSE, la médecine du travail ou encore les syndicats arrivent quant à elles en deuxième partie de classement, mais sont toutes légèrement davantage citées qu'en moyenne nationale : 48% pourraient se tourner vers France Travail (+3pts) ou leur CSE (+1pt), 47% vers la médecine du travail (+3pts) et 45% vers un syndicat (+3pts).

Enfin, il est à souligner **qu'1 salarié sur 2 en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse pourrait recourir à l'intelligence artificielle en cas de questionnement sur sa situation de travail** (50%, +2pts vs moyenne nationale), à un niveau désormais supérieur à celui observé pour France Travail, le CSE, la médecine du travail ou les syndicats. Et l'usage de l'IA serait davantage répandu en tendance chez les jeunes (59%) et les cadres exerçant des responsabilités d'encadrement.

03

Les résultats de l'étude

A woman with brown hair and glasses, wearing a dark brown shirt, holds a white document with a pie chart and text. She is looking at it with a focused expression. A man with short dark hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt, stands next to her, looking at the document. He has his hands clasped in front of him. They are in a modern office with large windows and contemporary decor. 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) ?

Oui, et vous y avez déjà eu recours



Oui, mais vous n'y avez pas eu recours



Non, vous ne connaissez pas ce dispositif



43%

CONNAISSENT MON CEP

Ensemble des Salariés / Juillet 2026

Oui, et vous y avez déjà eu recours



44%

Oui, mais vous n'y avez pas eu recours



Non, vous ne connaissez pas ce dispositif ou cette structure



Rappel Juillet 2025

Oui, et vous y avez déjà eu recours



50%

Oui, mais vous n'y avez pas eu recours



Non, vous ne connaissez pas ce dispositif ou cette structure



Rappel Juillet 2024

Oui, et vous y avez déjà eu recours



47%

Oui, mais vous n'y avez pas eu recours



Non, vous ne connaissez pas ce dispositif ou cette structure



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 43% de l'échantillon



Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Ensemble des Salariés Juillet 2026
46%	48%	46%
38%	45%	39%
35%	34%	30%
38%	35%	31%
35%	39%	30%
25%	26%	21%
30%	29%	21%
18%	22%	17%
23%	21%	19%

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 a red circular graphic overlay on the right side of the image.

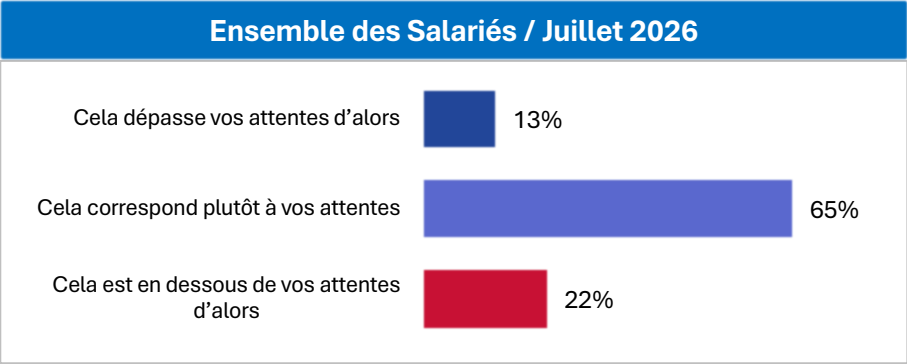
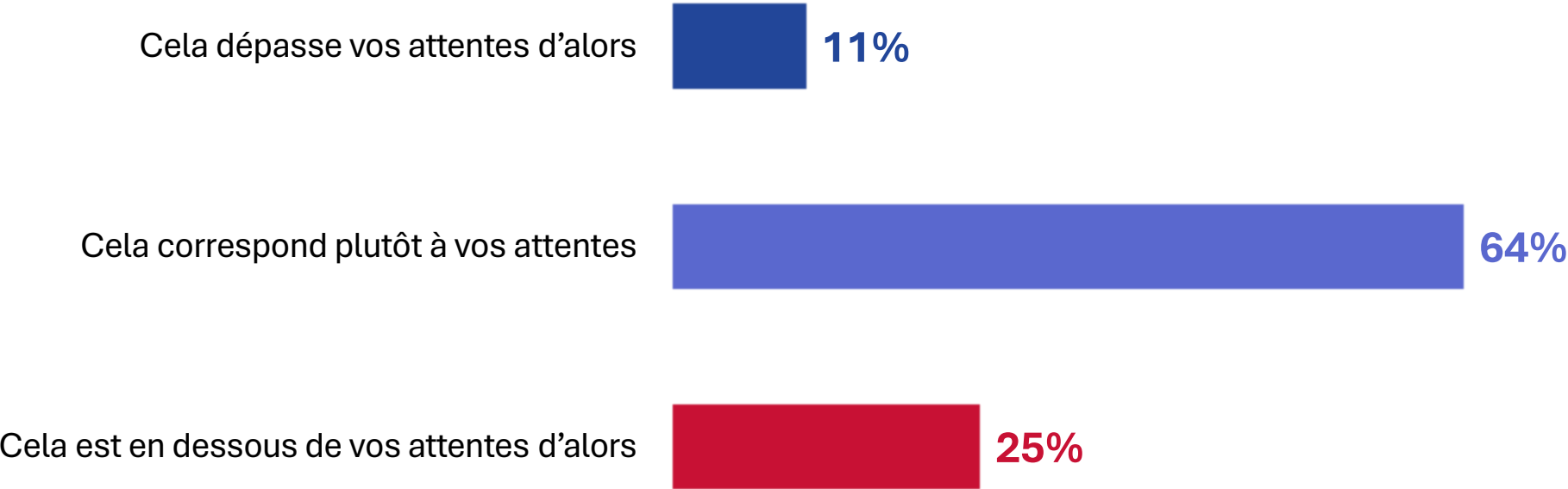
B

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



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 46%

Vous commencez à anticiper une réflexion sur votre vie professionnelle 40%

Vous avez d'ores et déjà amorcé une évolution professionnelle 14%

Ensemble des Salariés / Juillet 2026

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%

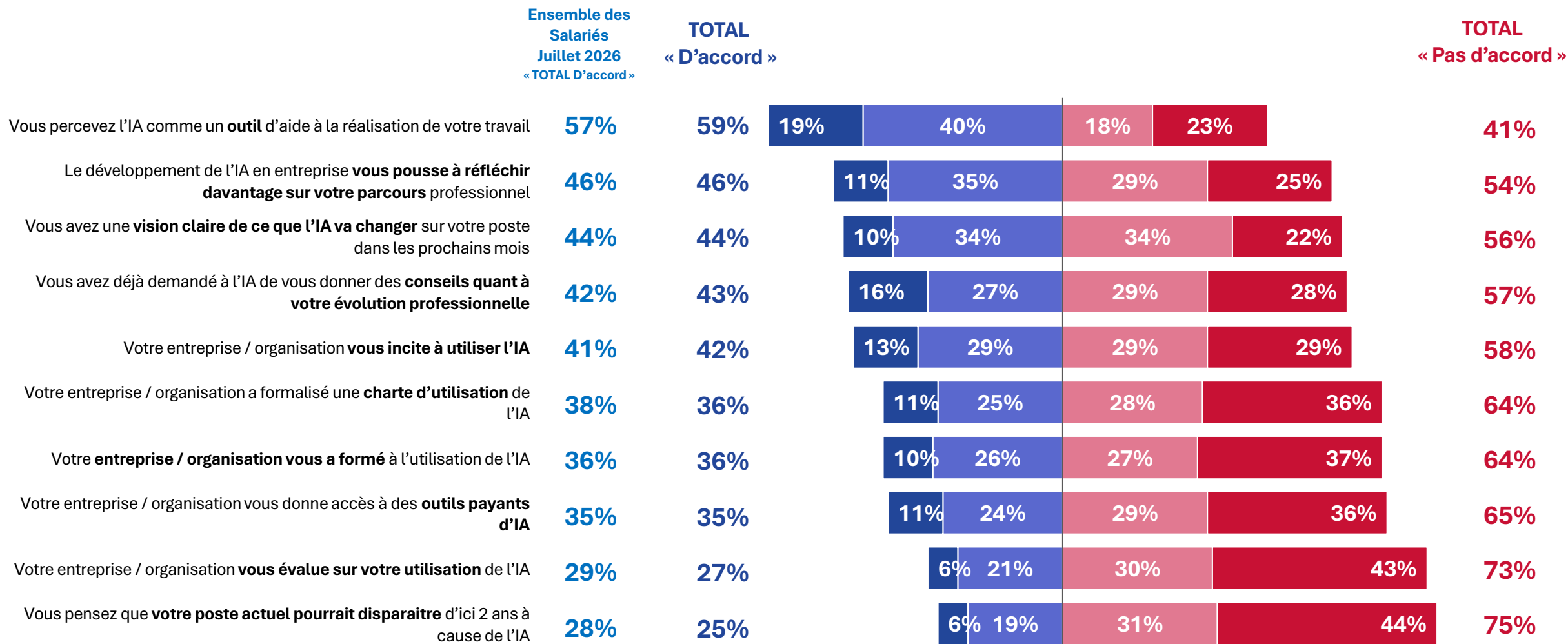
Vous commencez à anticiper une réflexion sur votre vie professionnelle 31%

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

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

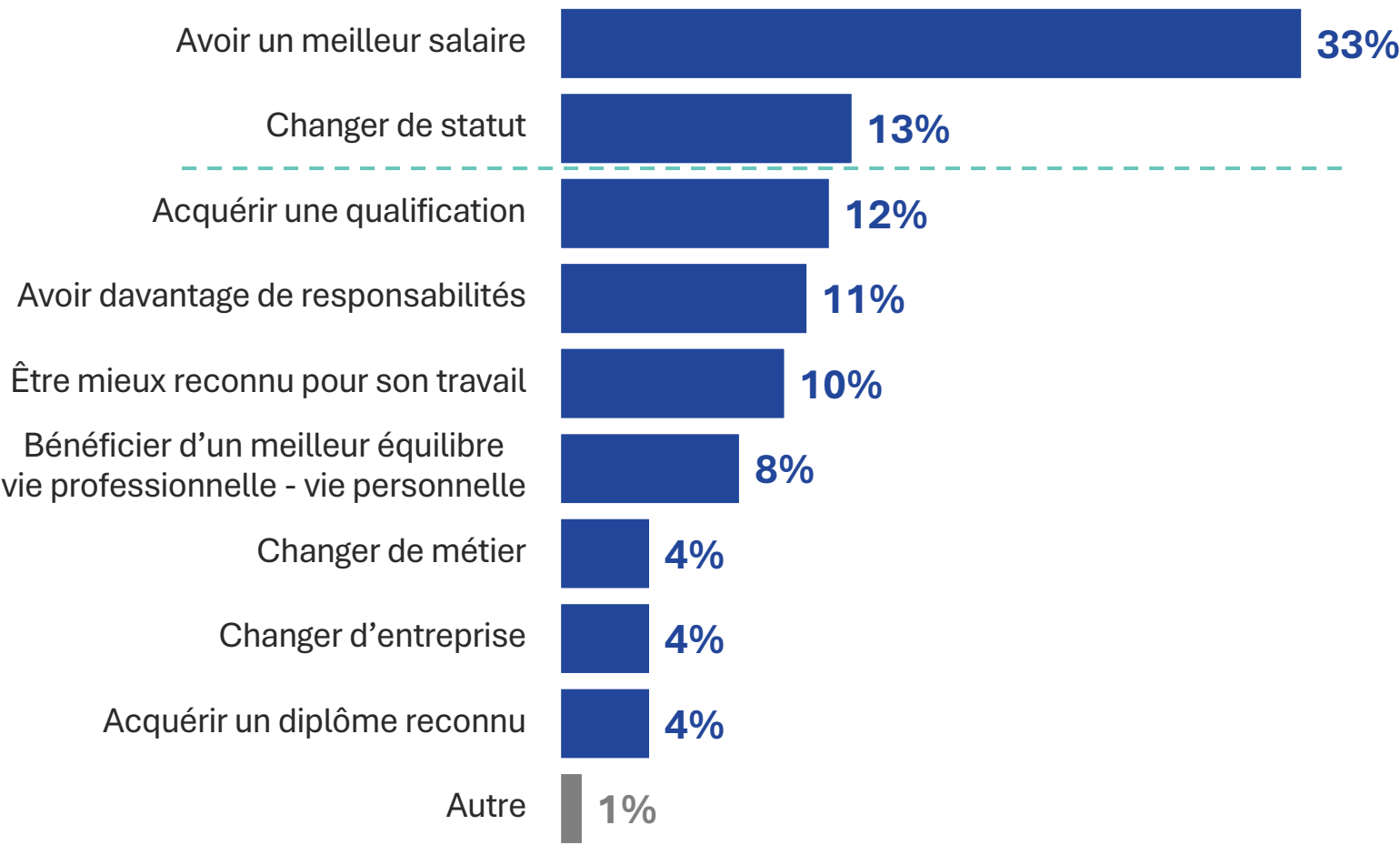


C

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...

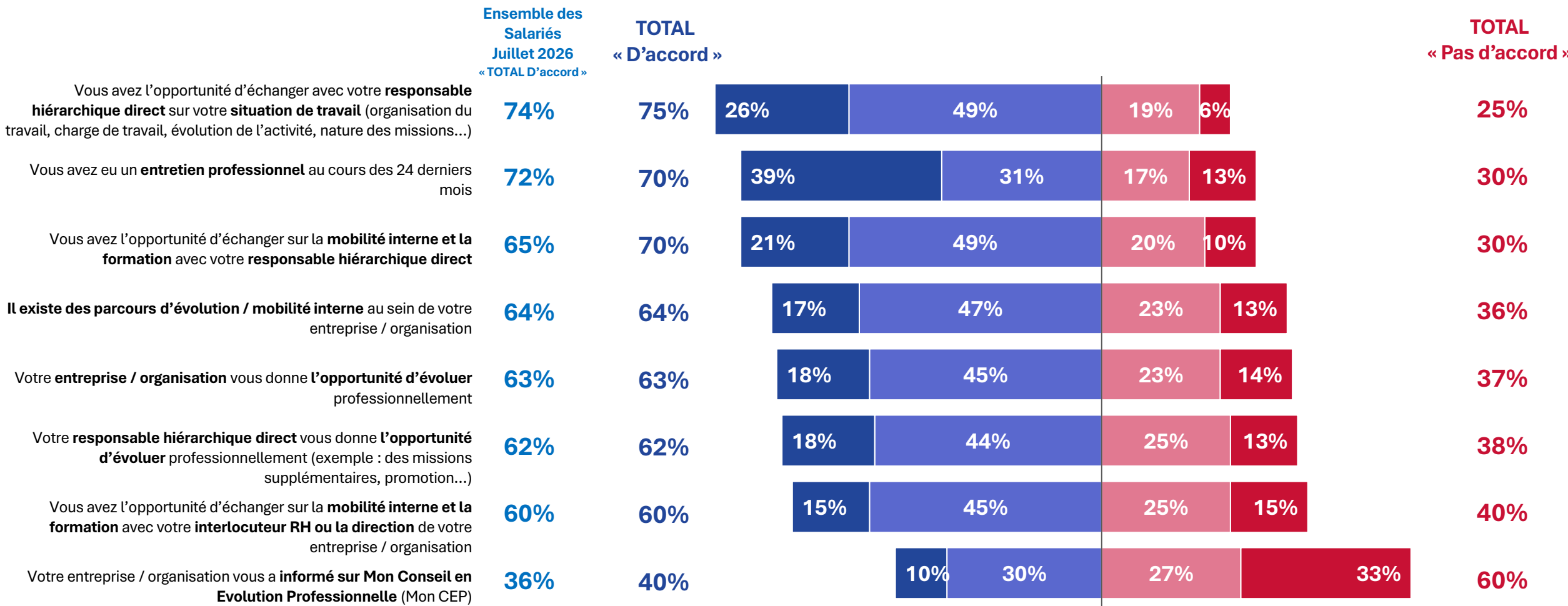


Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2020	Ensemble des Salariés Juillet 2026
25%	23%	23%	34%	33%	35%	28%
10%	16%	15%	13%	17%	17%	11%
16%	11%	10%	9%	11%	4%	11%
10%	14%	14%	14%	12%	15%	14%
12%	14%	9%	9%	11%	15%	13%
11%	12%	13%	10%	5%	6%	12%
8%	3%	8%	4%	5%	3%	5%
4%	4%	4%	3%	3%	1%	3%
2%	2%	4%	2%	2%	2%	2%
2%	1%	-	2%	1%	2%	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

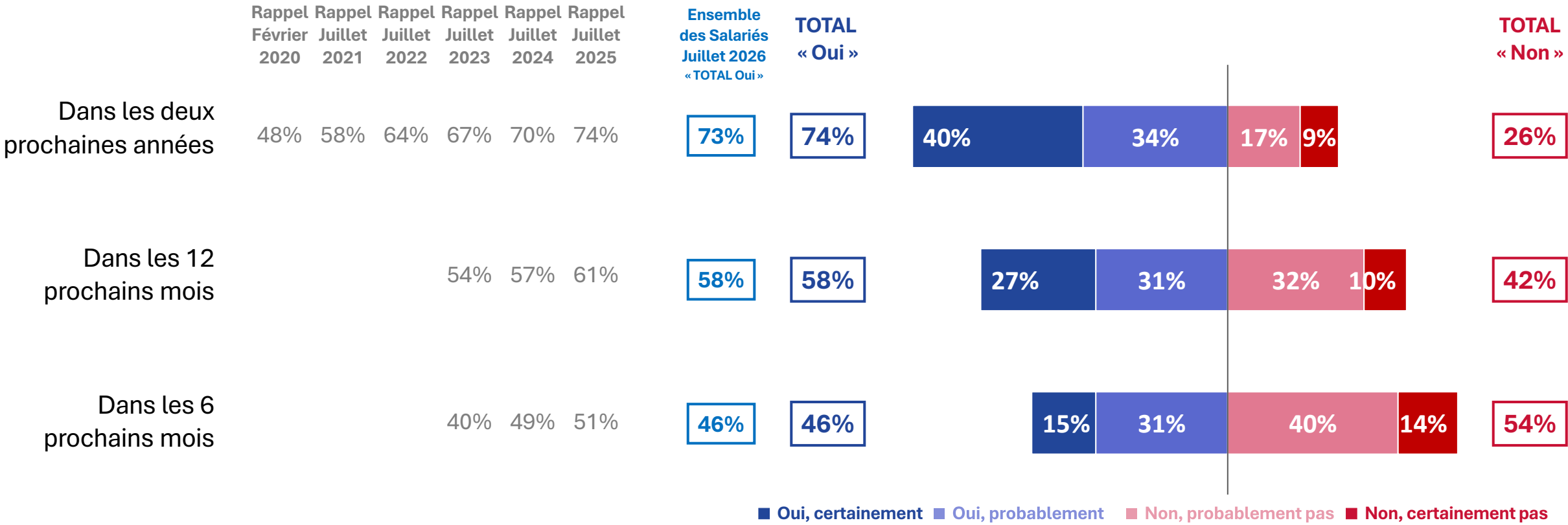


■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

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



80%
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 81% de l'échantillon

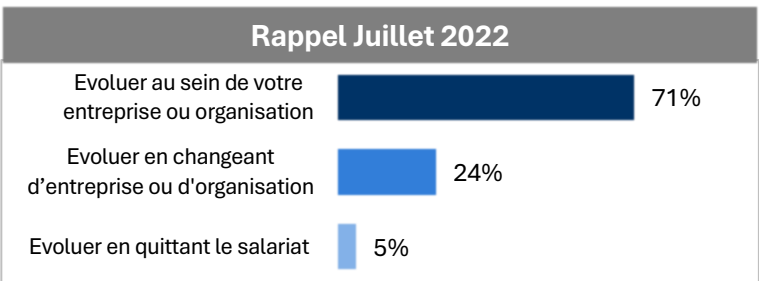
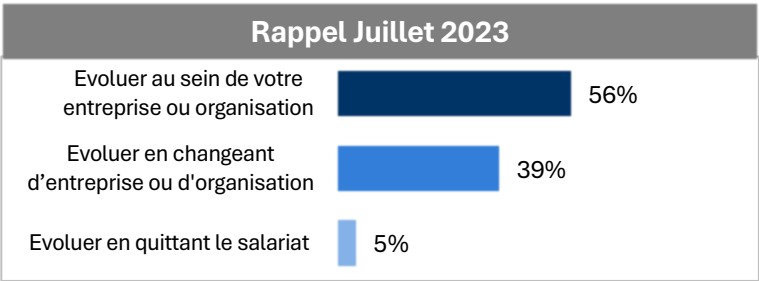
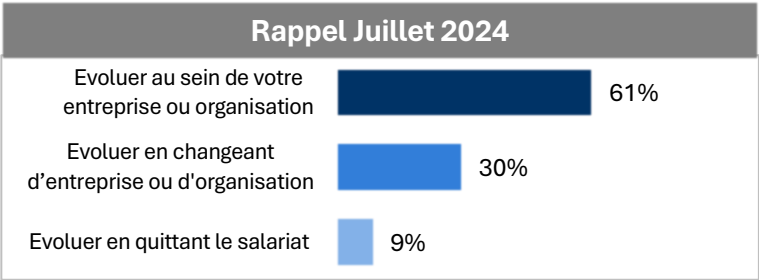
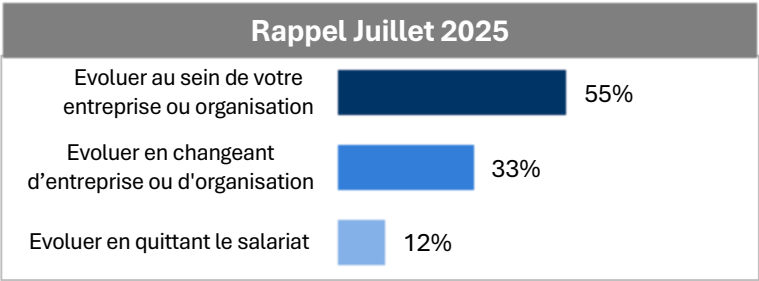
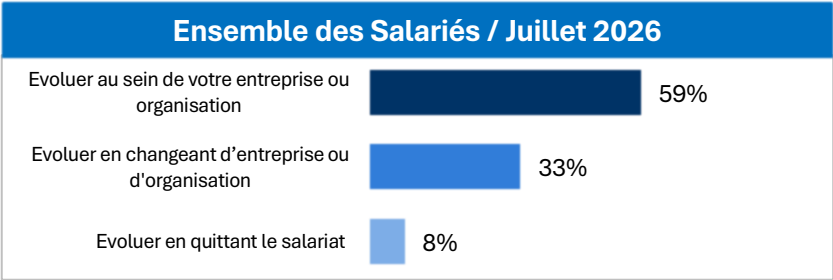
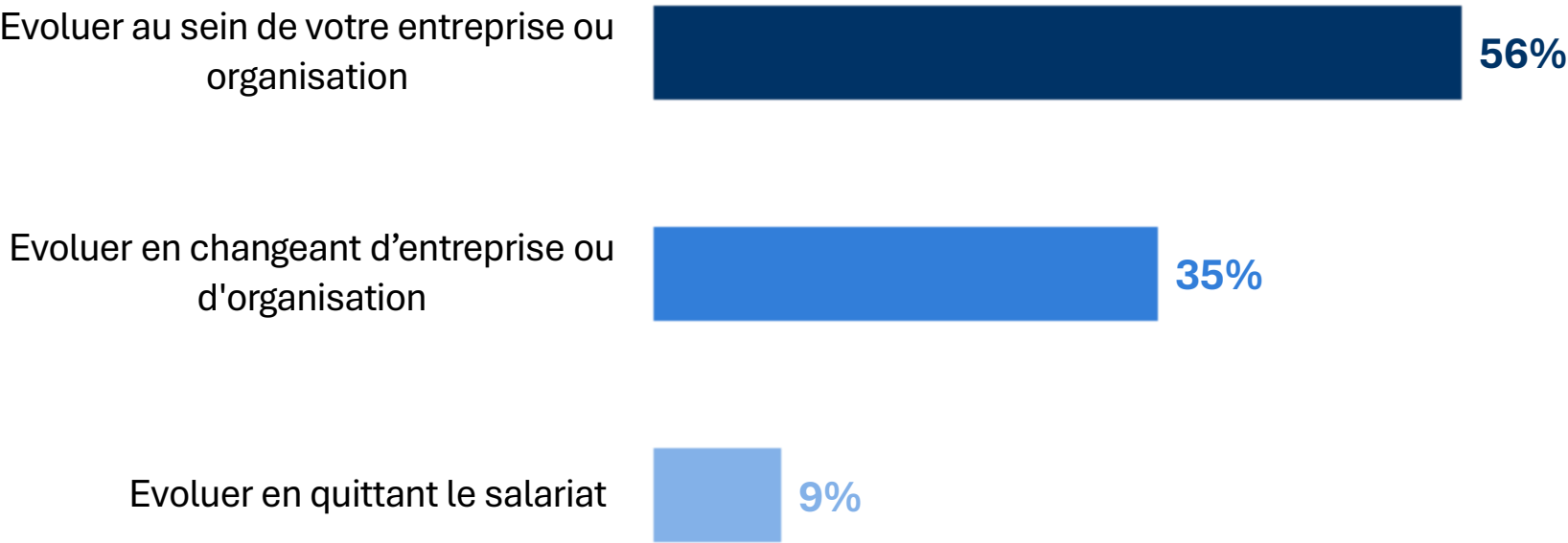


Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2026
59%	59%	47%	59%	55%	61%
21%	17%	23%	21%	24%	21%
12%	15%	17%	12%	9%	10%
6%	6%	11%	5%	9%	5%
1%	1%	1%	1%	2%	2%
1%	2%	1%	2%	1%	1%

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 81% 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 ?

Base : Aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle en interne, soit 45% de l'échantillon

NOUVELLE QUESTION



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

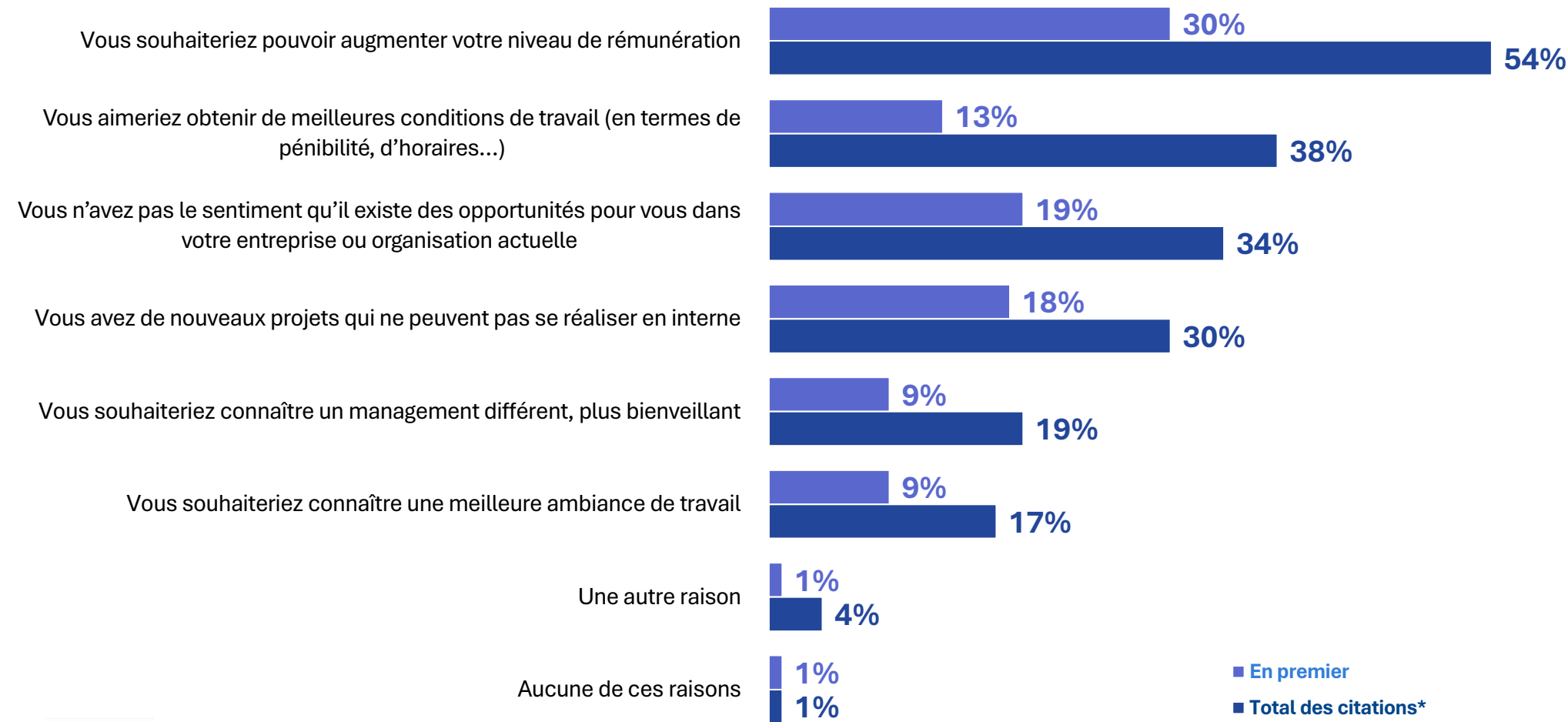
(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

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 ?

Base : Aux salariés qui ne souhaitent pas évoluer en interne, soit 36% de l'échantillon

NOUVELLE QUESTION



Ensemble des Salariés Juillet 2026 « Total des citations »
47%
33%
36%
30%
23%
22%
4%
1%

(*) 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

