

Baromètre territorial de l'évolution professionnelle

Edition 2026

Auvergne Rhône-Alpes

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	



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

03

Les résultats de l'étude

A l'instar de la moyenne nationale, mon CEP demeure connu en Auvergne-Rhône-Alpes 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 (43%, dont 12% qui déclarent savoir précisément de quoi il s'agit) ; un score en phase avec la moyenne nationale (44%) et qui se rapproche davantage de celui observé lors de la mesure réalisée en 2024 (41%), après une hausse épisodique en 2025.

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 (41%) enregistre une baisse significative et consécutive par rapport aux deux années précédentes (-8pts vs 2025 et -12pts vs 2024) et se révèle moins présente à l'esprit des répondants de la région par rapport à la moyenne nationale (46% soit -5pts).

En revanche, la possibilité de s'informer sur les opportunités se hisse en deuxième position avec 37% de citations cette année et se trouve bien plus valorisée que la moyenne nationale où ce service est classé 3^{ème} (31%, soit +6 points).

En bas du podium, le service destiné à la valorisation des compétences ou de l'expérience (35%) enregistre lui-aussi une baisse conséquente par rapport aux précédentes mesures (-7pts vs 2025 et -13pts vs 2024) et se trouve également moins cité par les salariés de la région que la moyenne nationale (-4pts).

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 22% à 31% 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.

Enfin, par rapport à la moyenne nationale, il est à souligner que les quatre derniers services arrivés en bas du classement (prendre du recul sur sa situation professionnelle actuelle, trouver un nouvel emploi, devenir entrepreneur, dialoguer avec son employeur) sont toutefois davantage présents à l'esprit des salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes que la moyenne nationale (jusqu'à +3pts).

Si les deux tiers des salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes 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 de la région interrogés (66%) déclarent que celle-ci correspond plutôt aux attentes qu'ils avaient alors. A l'inverse, plus de 2 sur 10 (21%) 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 très alignés avec la moyenne nationale.

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...), plus de 4 salariés de la région sur 10 se placent dans une position attentiste (44%, score stable vs 2025), **ils se montrent plus proactifs que l'ensemble des salariés Français** : 37% se placent dans une posture d'anticipation (score stable vs 2025, +1pt vs moyenne nationale) et près de 2 salariés sur 10 déclarent avoir déjà amorcé une évolution professionnelle (19%, +2pts vs 2025 et +3pts 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 d'Auvergne-Rhône-Alpes la perçoit, plus que l'ensemble des salariés français interrogés, comme un véritable outil d'aide à la réalisation de leur travail (61% contre 57%, soit +4pts), 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 :**

- Près de 4 salariés sur 10 se disent incités par leur organisation à utiliser l'IA dans le cadre de leur travail (39%, -2pts vs moyenne nationale)
- Plus d'un tiers des salariés déclare avoir accès à des outils payants d'IA (37%, +2pts vs moyenne nationale) pour pouvoir optimiser leur travail, avoir été formés à l'utilisation de l'IA (36%, score identique à 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 (28%, -1pt 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** (47%, +3pts vs moyenne nationale), **ils sont encore plus nombreux à se sentir incités à réfléchir à leur parcours professionnel du fait du développement de ces usages** (50%, +4pts vs moyenne nationale), et à demander des conseils en évolution professionnelle à l'IA (46%, +4pts vs moyenne nationale).

Enfin, **près de 3 salariés sur 10 dans la région (29%, +1pt) 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 (35%, soit +6 pts vs moyenne régionale) ainsi que les cadres (37%, +8 pts vs moyenne régionale).**

Il paraît également intéressant de souligner que **le risque que fait peser le développement de l'IA vis-à-vis de l'emploi des cadres constitue ici une spécificité de la région Auvergne-Rhône-Alpes**, là où, sur l'ensemble des salariés Français, ce sont davantage les catégories populaires, et notamment les employés, qui se sentent plus directement menacés à court terme.

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, 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 (31%). Ce score, plus élevé que la moyenne nationale (de 28%, soit +3pts), enregistre par ailleurs une hausse significative par rapport à la précédente mesure (22%, soit +9pts vs 2025), et revient à un niveau qui n'avait pas été observé depuis 2022 dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, témoignant d'une importance accrue 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'acquérir une qualification ou encore au fait de changer de statut (scores s'échelonnant de 11% à 14% de citations). **Le fait d'endosser de nouvelles responsabilités**, cité par seulement 10% des salariés de la région cette année (-4pts 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 déjà amorcée en 2021 : ce score enregistre en effet son plus bas niveau depuis la première mesure du baromètre en 2020 (23%, soit -13pts). 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.

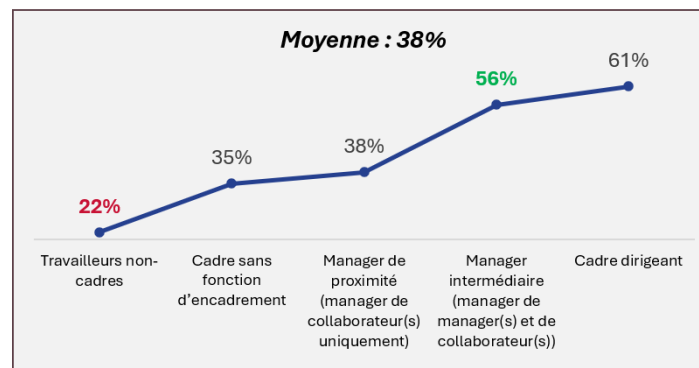
Ensuite interrogés sur leurs propres perspectives d'évolution professionnelle au sein de leur environnement de travail actuel, la grande majorité des salariés d'Auvergne Rhône Alpes témoignent, à l'instar de l'ensemble des salariés Français, d'un dialogue professionnel assez présent voire ouvert sur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

- Plus des trois quarts des salariés déclarent avoir l'opportunité d'échanger avec leur responsable hiérarchique direct sur leur situation de travail (77%, +3pts vs moyenne nationale) et avoir bénéficié d'un entretien professionnel au cours des douze derniers mois (72%, score identique à 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 (63%) ou par l'organisation en général (65%, +2pts vs moyenne nationale). Il est à souligner que l'organisation est ici placée juste avant le supérieur hiérarchique, contrairement à la moyenne nationale.
- 61% des salariés valorisent par ailleurs, mais moins qu'en moyenne (-3pts) 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 (63%) qu'avec leur interlocuteur RH ou la direction de leur organisation (62%) ; là où, à nouveau, l'écart national est plus important (65% échangent 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 (38%)** ; un score, certes, supérieur de 2 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, 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.

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 (79%, -1pt vs 2025, +6pts vs 2024), à l'instar de ce qui est observé auprès de l'ensemble des salariés français.

Dans le détail, plus de 7 sur 10 (73%, niveau stable vs 2025 et identique à la moyenne nationale) envisagent en effet une évolution d'ici les deux prochaines années, dont 38% avec certitude (+3pts vs 2025), tandis que plus de la moitié envisagent ce changement dans un temps plus court (56% d'ici un an, score stable vs 2025 et -2pts vs moyenne nationale, et 46% dans les 6 prochains mois, un score en hausse de 5 points par rapport à 2025 et identique à la moyenne nationale).

Par-delà leur souhait d'évoluer, **les salariés de la région Auvergne-Rhône-Alpes souhaitent majoritairement – mais moins qu'en moyenne voire moins qu'avant – évoluer au sein de leur secteur d'activité actuel** (58%, revient au niveau observé en 2024, -3pts vs moyenne nationale), **et au sein de leur organisation actuelle** (56%, plus bas score enregistré et -3pts vs moyenne nationale). **En effet, ils sont moins nombreux que l'ensemble des salariés français à privilégier ces perspectives « refuge » et penchent davantage du côté de l'entrepreneuriat** : s'ils sont tout autant que la moyenne (21%) à souhaiter se reconvertir dans un autre secteur d'activité ou évoluer en changeant d'entreprise (34%), ils sont désormais 8% à projeter de créer leur propre activité (+4pts vs 2025 et 2024 et +3pts vs moyenne nationale), et 10% à envisager de quitter le salariat (+3 pts vs 2025, le plus haut score observé depuis le début de la mesure et +2pts vs moyenne nationale). **Cette tendance à l'entrepreneuriat dans la région s'inscrit ici quelque peu à rebours de la tendance nationale, où celle-ci s'érode.**

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, 48% 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. Mais cet aspect qualitatif de conciliation des temps de vie ne constitue pas, à l'inverse de la moyenne nationale, la toute première raison citée (22% ici contre 25% en moyenne).

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 44% contre 38% en moyenne (soit +6pts), tandis que le souhait de reconnaissance en interne (-6pts vs moyenne nationale) et la volonté de limiter les risques professionnels au regard de l'état du marché de l'emploi actuellement (-1pt vs moyenne nationale) sont également des raisons citées par plus de 3 salariés sur 10, mais moins 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 (43% de citations au total, dont 23% en premier), **mais moins qu'en moyenne** (47% au national, soit -4pts). Ensuite, près de 4 salariés interrogés sur 10 estiment, plus qu'en moyenne, ne pas disposer de perspectives suffisantes en interne (39% de citations au total, +3 pts vs moyenne nationale), et 30% 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 (28%, soit -5pts) 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 (76%, +2pts 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 75%, +3pts vs moyenne nationale), suivi de Mon CEP (64%, +1pt), 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 et légèrement plus qu'en moyenne.

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 45% et 48%). Ils sont en revanche plus cités par les salariés de la région qu'en moyenne.

En revanche, il est à souligner qu'**1 salarié sur 2 en Auvergne Rhône-Alpes pourraient recourir à son CSE (50%, +3 pts vs moyenne nationale), mais aussi à l'intelligence artificielle** en cas de questionnement sur sa situation de travail ; un usage qui serait davantage répandu en tendance chez les jeunes, les cadres (53%) et ceux exerçant des responsabilités d'encadrement.

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.

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



12%

Oui, mais vous n'y avez pas eu recours

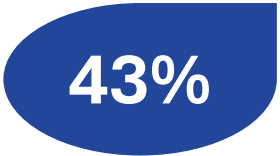


31%

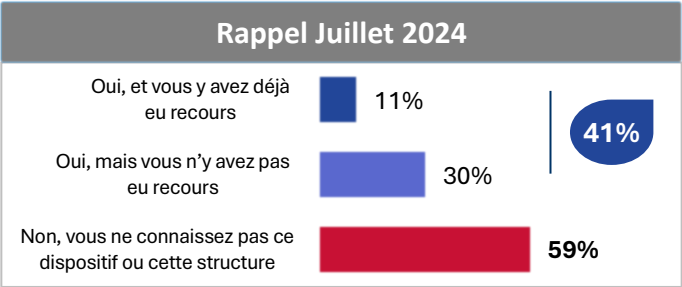
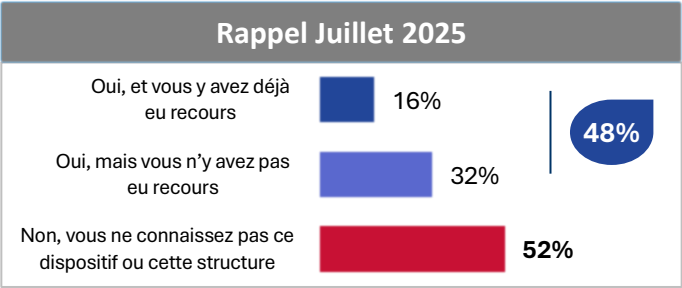
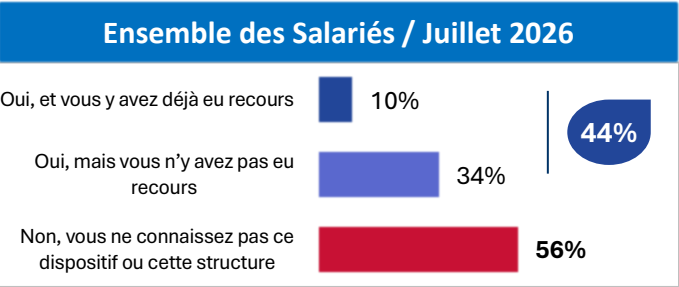
Non, vous ne connaissez pas ce dispositif



57%



CONNAISSENT MON CEP



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 43% de l'échantillon



Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Ensemble des Salariés Juillet 2026
49%	53%	46%
32%	39%	31%
42%	48%	39%
36%	39%	30%
31%	42%	30%
27%	34%	21%
26%	28%	21%
21%	20%	19%
19%	20%	17%

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

A woman with brown hair and glasses, wearing a dark brown shirt, holds a white document with a pie chart. 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 hand near his chin in a thoughtful pose. They are in a bright, modern office with large windows and contemporary decor. The image is framed by large, semi-transparent red circular shapes on the left and right sides.

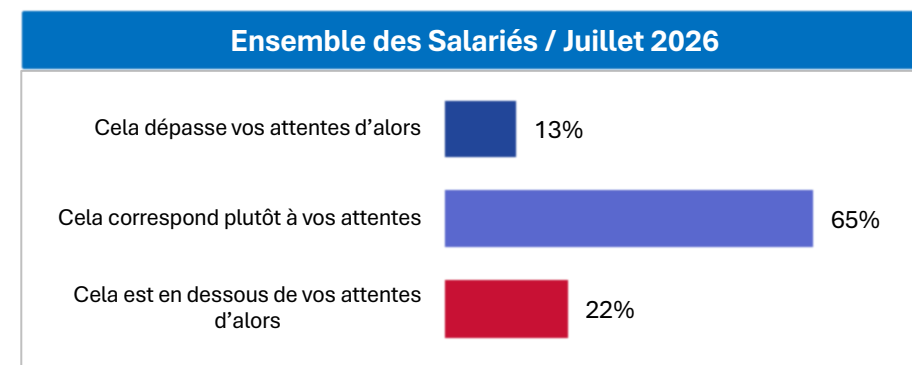
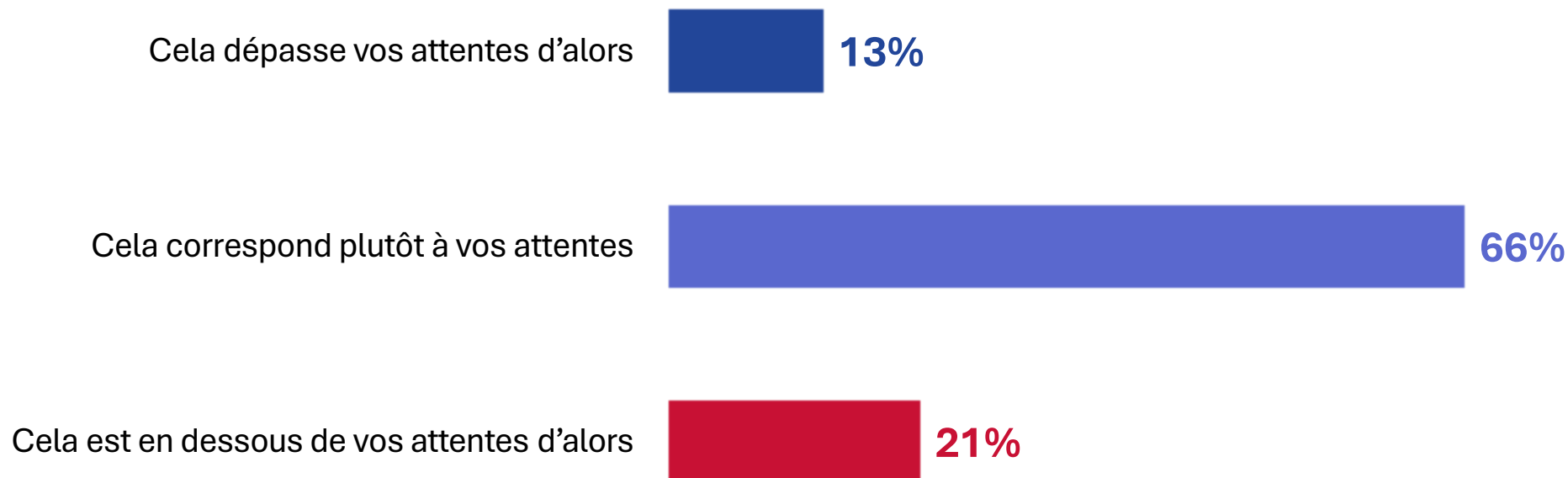
B

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



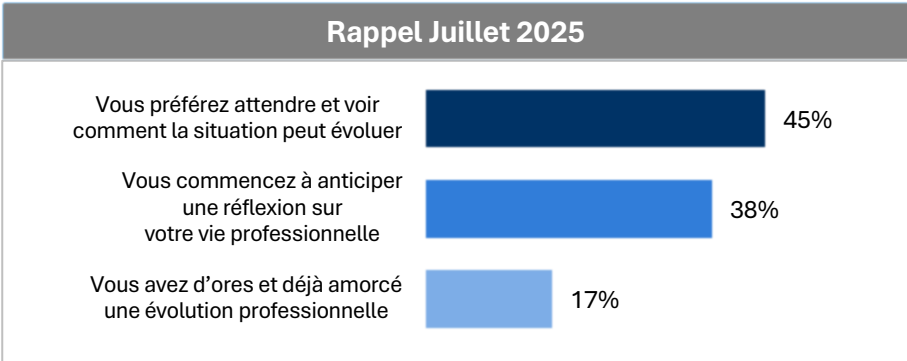
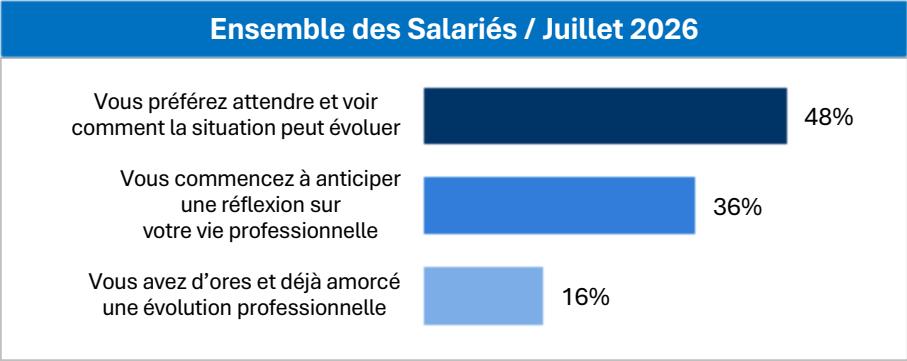
L'attitude envisagée en réaction aux enjeux actuels de transformation du travail (IA, automatisation...)

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 44%

Vous commencez à anticiper une réflexion sur votre vie professionnelle 37%

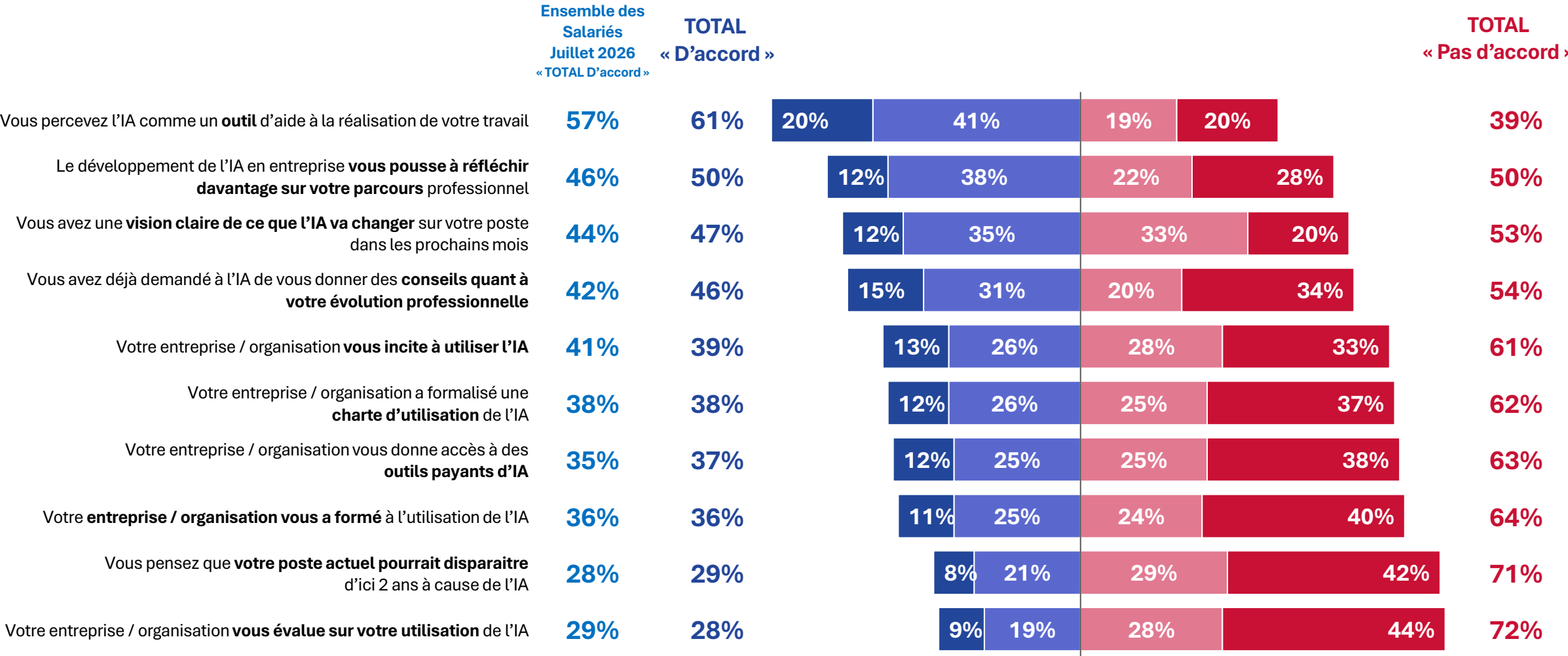
Vous avez d'ores et déjà amorcé une évolution professionnelle 19%



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

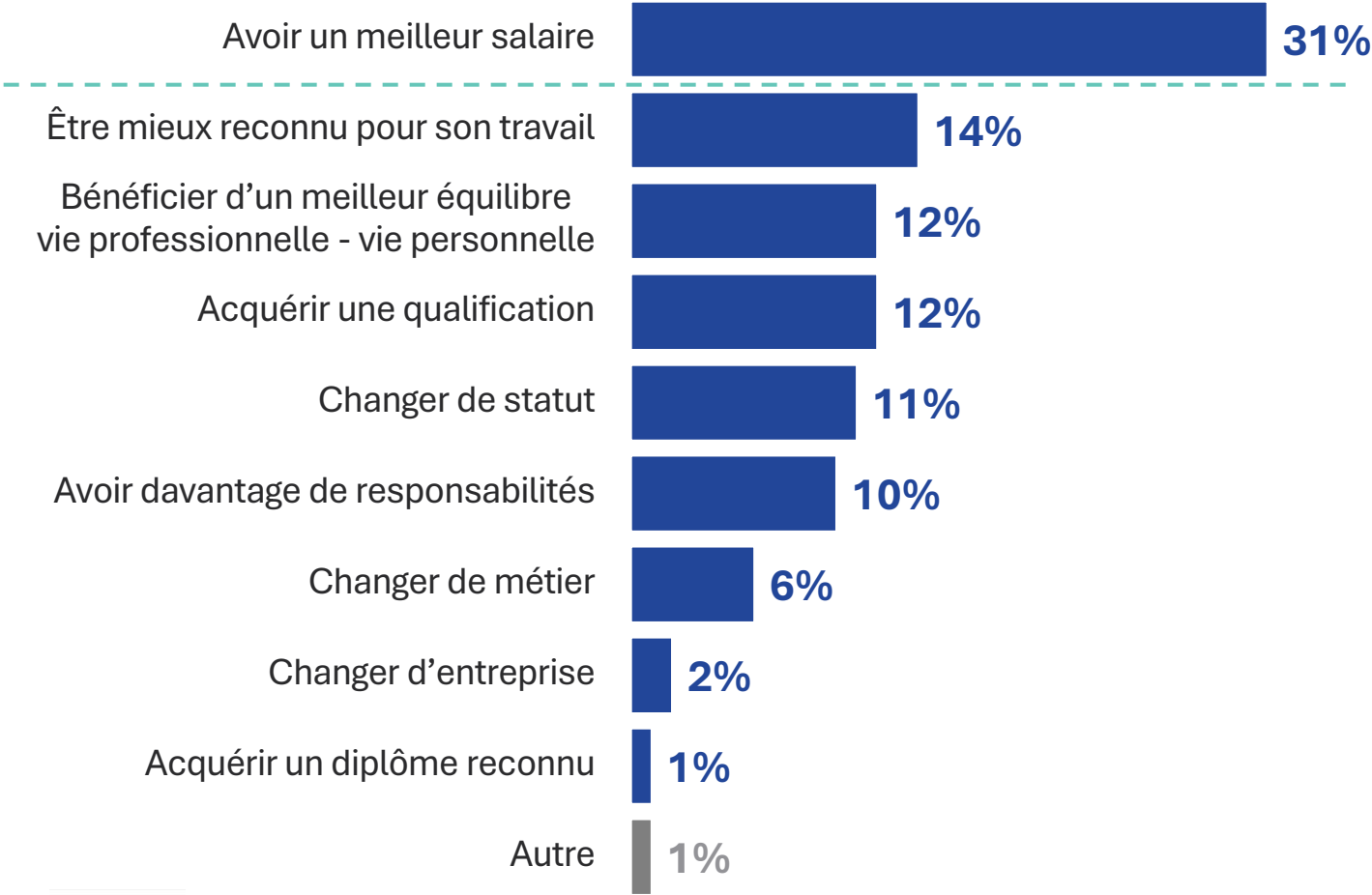


C

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 ...

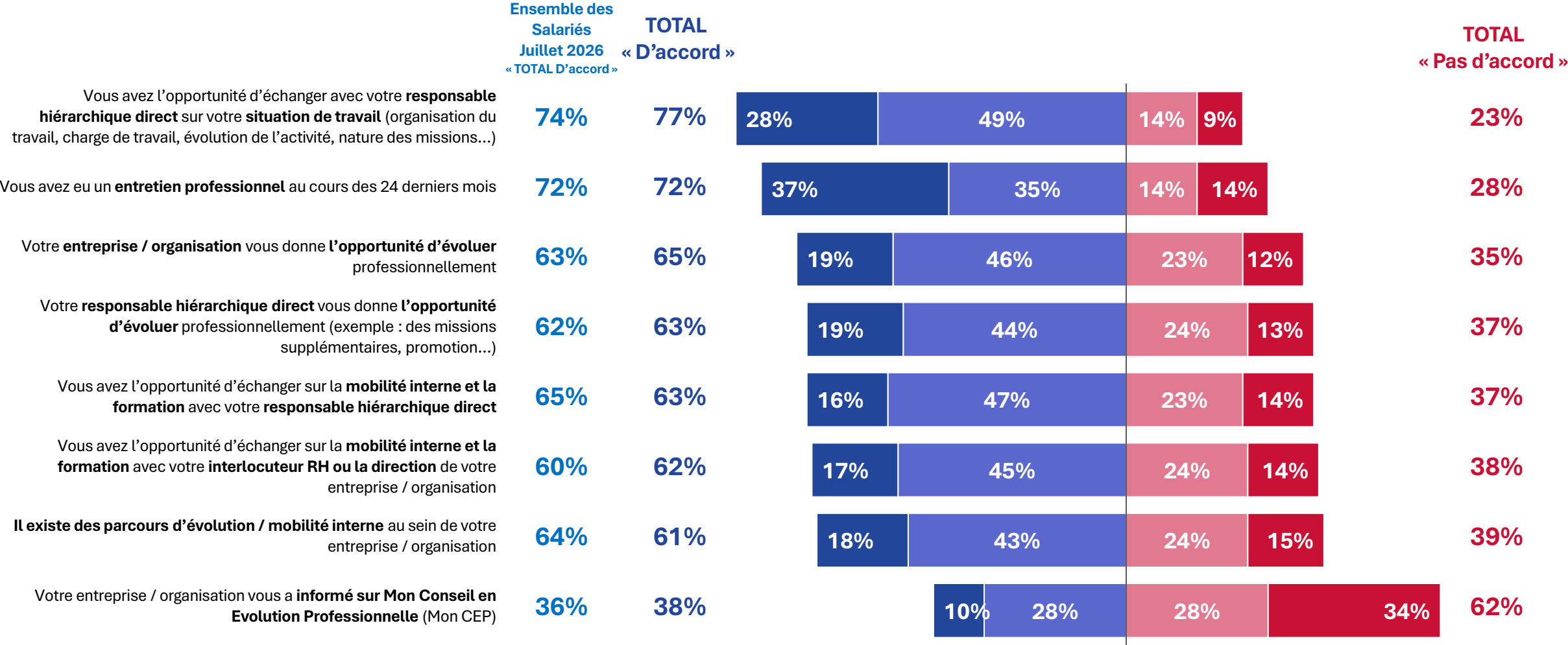


Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2020	Ensemble des Salariés Juillet 2026
22%	27%	30%	31%	27%	28%	28%
10%	14%	12%	14%	13%	11%	13%
13%	9%	9%	9%	6%	9%	12%
15%	13%	11%	7%	11%	10%	11%
12%	13%	12%	14%	16%	11%	11%
11%	16%	14%	13%	17%	23%	14%
10%	4%	7%	6%	5%	2%	5%
3%	1%	2%	3%	2%	2%	3%
3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%
1%	-	1%	1%	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

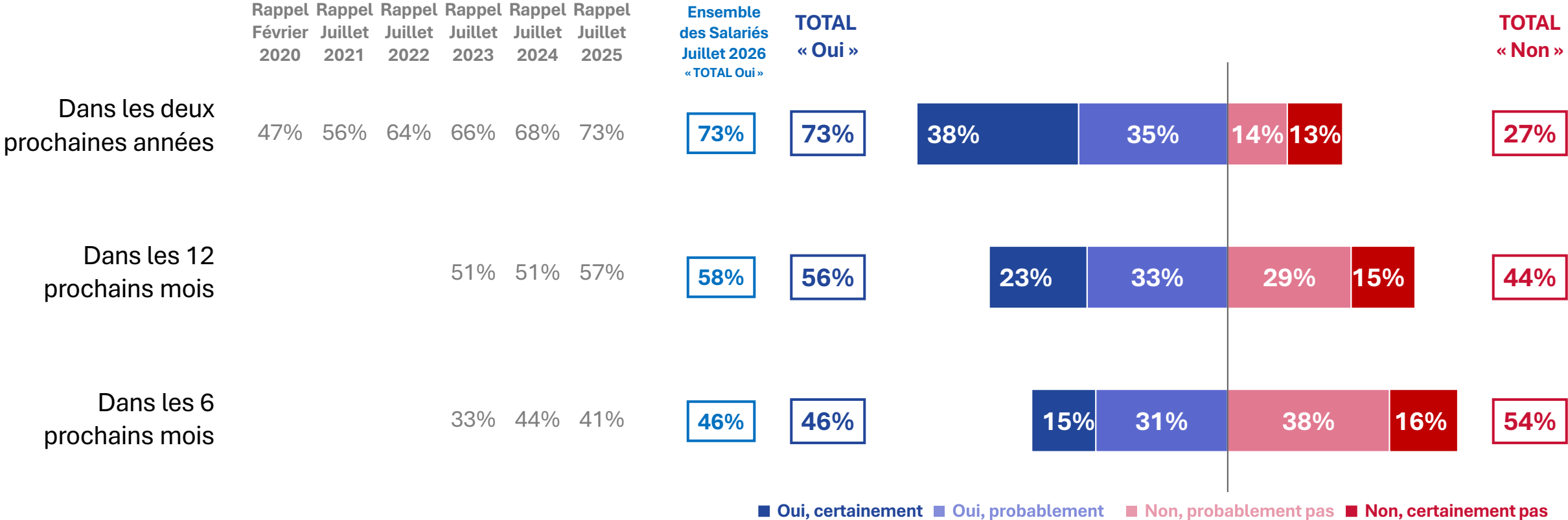


Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

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

Envisage une évolution professionnelle d'ici les 2 prochaines années

79%

N'envisage pas d'évolution professionnelle d'ici les 2 prochaines années

21%

80%
Rappel
Juillet 2025

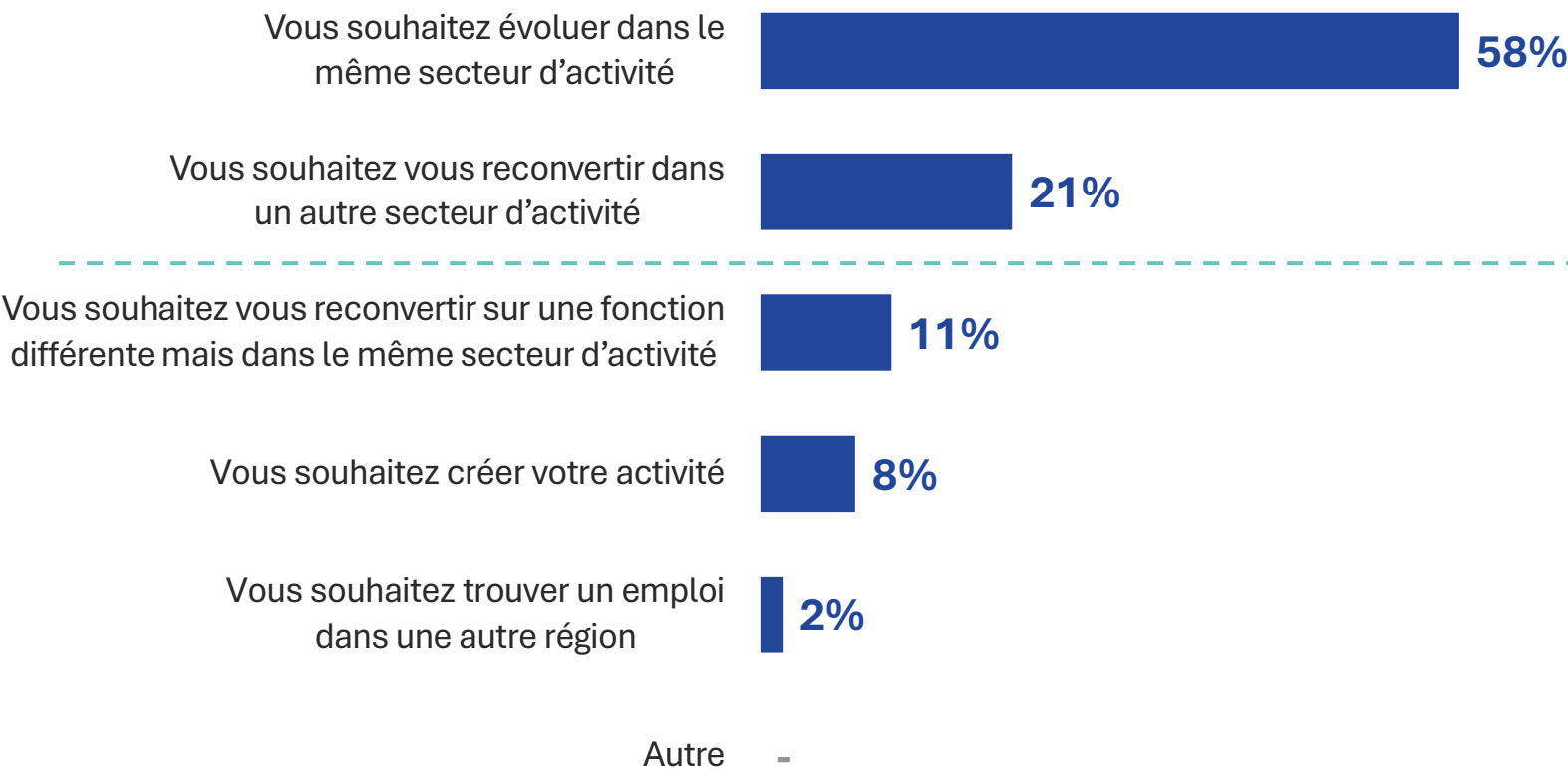
73%
Rappel
Juillet 2024

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 79% de l'échantillon

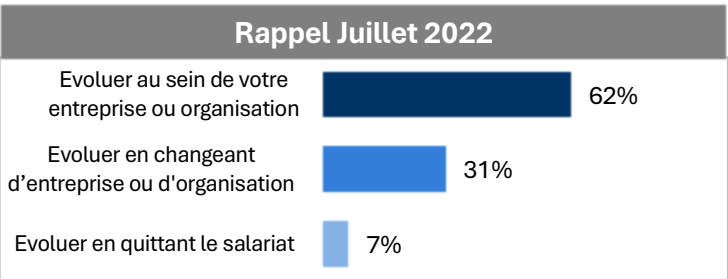
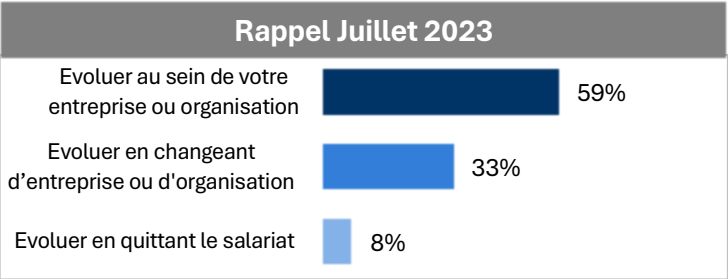
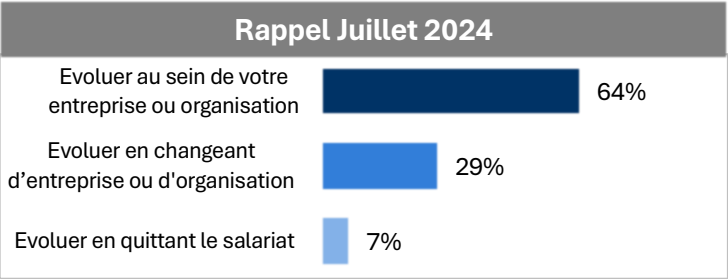
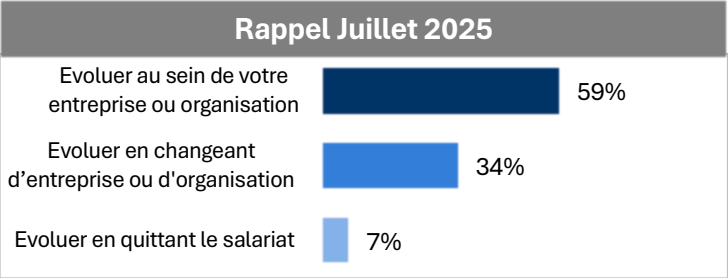
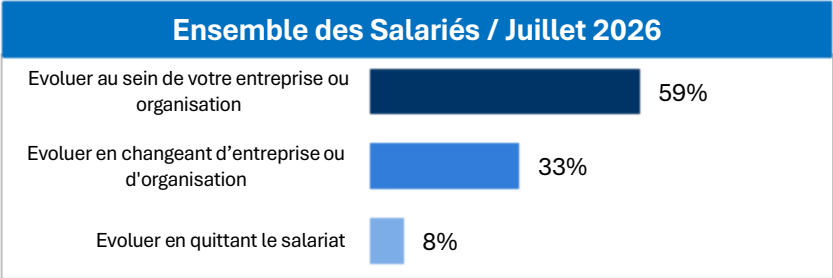
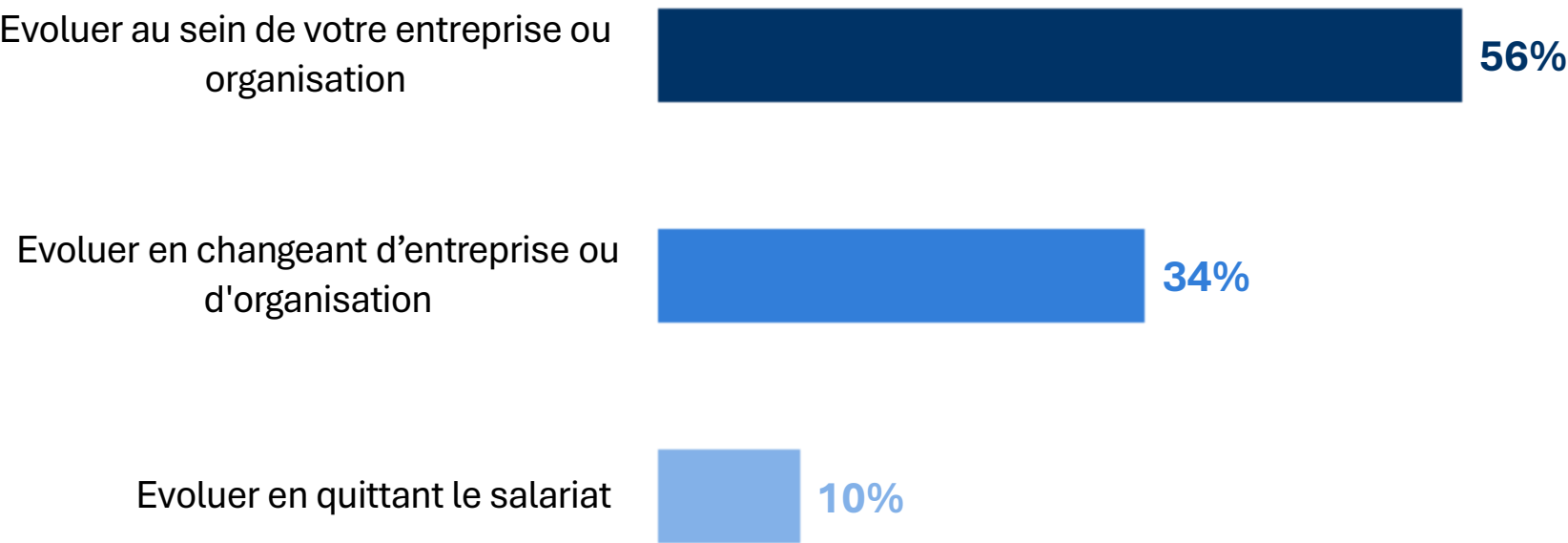


Rappel Juillet 2025	Rappel Juillet 2024	Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2026
54%	59%	52%	51%	52%	61%
24%	18%	20%	19%	16%	21%
14%	14%	14%	18%	13%	10%
4%	4%	8%	9%	14%	5%
2%	2%	4%	1%	3%	2%
2%	3%	2%	2%	2%	1%

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 79% 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 au sein de leur entreprise/organisation actuelle dans les 2 prochaines années, soit 45% de l'échantillon



NOUVELLE QUESTION

Ensemble
des Salariés
Juillet 2026
« Total des
citations »

47%

45%

38%

36%

31%

1%

1%

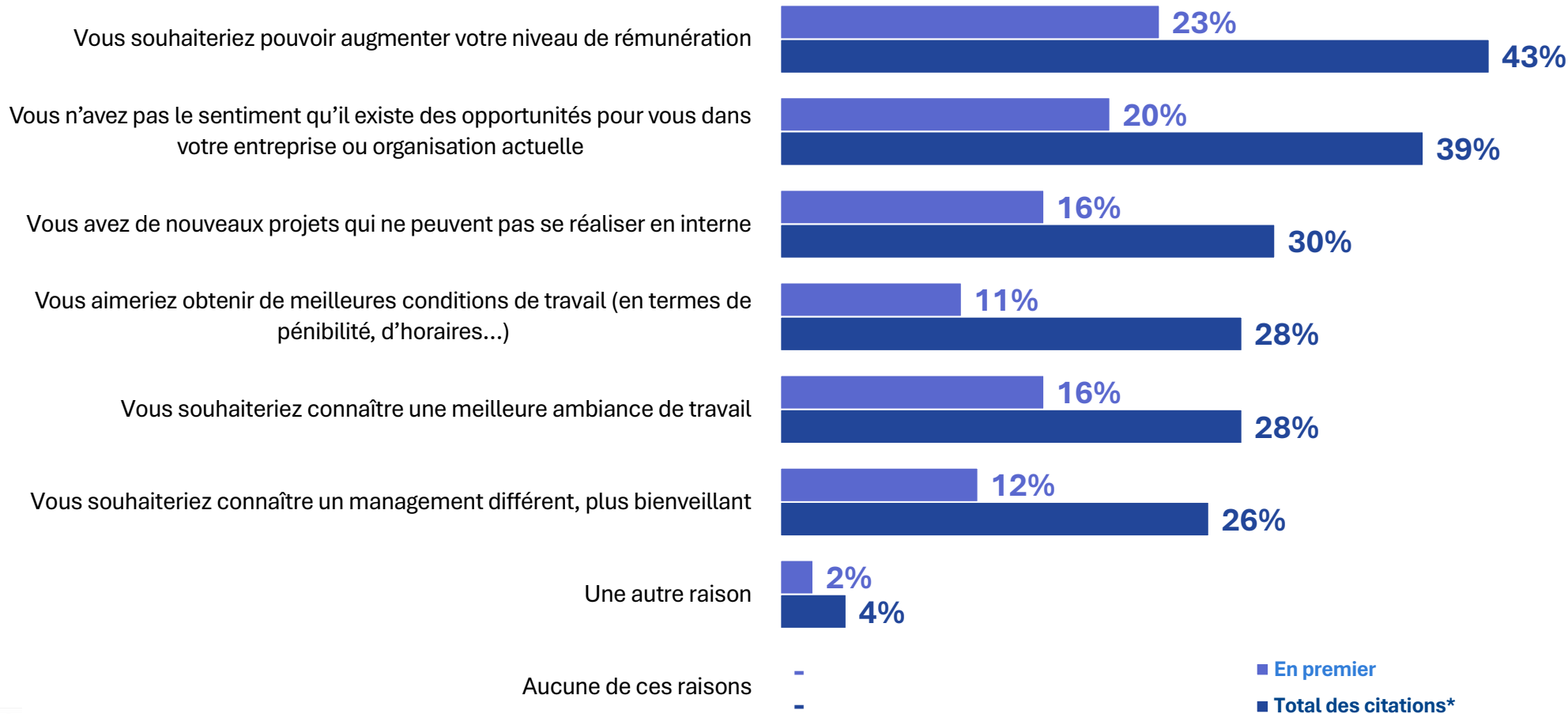
(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

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 envisagent une évolution professionnelle en dehors de leur entreprise/organisation actuelle dans les 2 prochaines années, soit 34% de l'échantillon

NOUVELLE QUESTION



Ensemble
des Salariés
Juillet 2026
« Total des
citations »

47%

36%

30%

33%

22%

23%

4%

1%

■ En premier
■ Total des citations*

(*) 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.

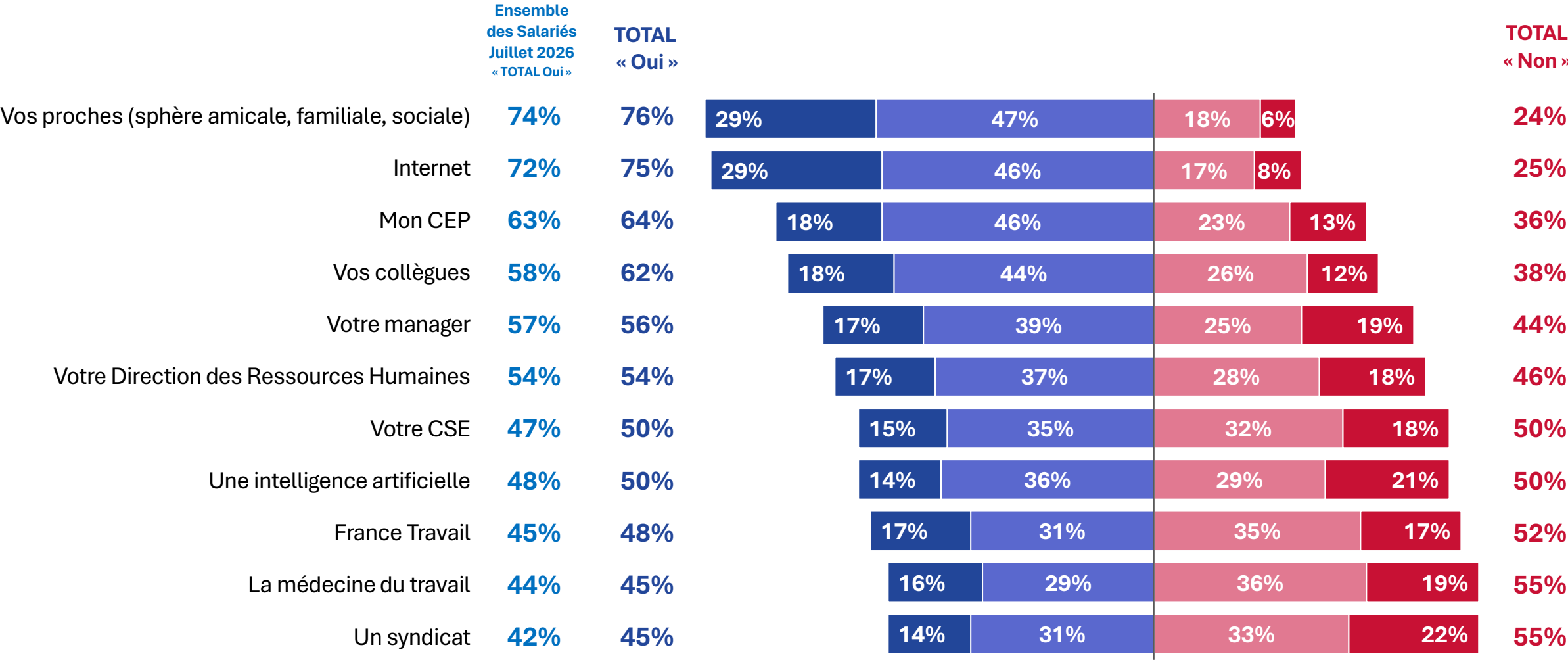
D

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



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



Everything starts with people