



365
TALENTS

LaSuite ~ andCo

Ifop pour 365 Talents et La Suite and Co – Le regard des salariés sur l'évolution de carrière en France

Notice technique



CT / JLG N° 122684

Contacts Ifop :

Chloé Tegny / Julie Louet-Guillen

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

TEL : 01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

12 OCTOBRE 2026

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage.

Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par Ifop pour 365 Talents et La Suite and Co

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 (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Mode de recueil



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

Conditions d'interrogation : Les questions ont été placées à la suite des questions permettant d'établir les quotas. Tout interviewé ayant complété un questionnaire a obtenu des points cumulables pour une valeur inférieure à 1 euro. L'enquête a fait l'objet d'un redressement sociodémographique (données INSEE 2020).

Précision relative aux marges d'erreur

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-dessous :

INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCE						
Taille de l'échantillon	Si le pourcentage trouvé est...					
	5 ou 95%	10 ou 90%	20 ou 80%	30 ou 70%	40 ou 60%	50%
100	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10,0
200	3,1	4,2	5,7	6,5	6,9	7,1
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
700	1,6	2,3	3,0	3,5	3,7	3,8
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
1 100	1,3	1,8	2,4	2,7	2,9	3,0
1 200	1,2	1,7	2,3	2,6	2,8	2,8
1 300	1,2	1,6	2,2	2,5	2,7	2,7
1 400	1,1	1,6	2,1	2,4	2,6	2,6
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

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%.

Structure de l'échantillon

	Brut (%)	Redressé (%)
SEXE DE L'INTERVIEWÉ(E)		
Homme	52,1	49,9
Femme	47,9	50,1
AGE DE L'INTERVIEWÉ(E)		
18 à 24 ans	10,6	10,6
25 à 49 ans	57,4	57,7
50 ans et plus	32,0	31,7
PROFESSION DE L'INTERVIEWÉ(E)		
Travailleur indépendant, cadres et et prof. int. supérieure	21,9	24,3
Profession intermédiaire	26,7	26,7
Employé	30,2	28,3
Ouvrier	21,2	20,7
STATUT		
Entreprise privée ou association	68,8	70,6
Entreprise publique (EDF, La Poste, SNCF, etc.)	4,8	4,3
État	12,2	11,2
Collectivités territoriales	7,0	6,9
Hôpitaux publics + Sécurité sociale	4,8	4,5
Particulier	2,4	2,5
SECTEUR D'ACTIVITÉ		
Agriculture et industrie	13,8	15,3
Construction	5,1	5,9
Commerce	17,8	22,9
Services	29,0	24,0
Administration	34,3	31,9
REGION		
Grand-Est	7,6	7,6
Nouvelle-Aquitaine	8,8	8,6
Auvergne-Rhône-Alpes	13,8	12,3
Bourgogne-Franche-Comté	4,2	3,8
Bretagne	5,0	5,0
Centre-Val-De-Loire	3,8	3,6
Ile-De-France	19,9	24,0
Occitanie	9,3	8,3
Hauts-de-France	8,0	8,1
Normandie	5,0	4,7
Pays de la Loire	6,4	6,0
PACA, Corse	8,2	8,0

TOTAL	100,0	100,0
--------------	--------------	--------------

* En raison des arrondis, les totaux sont susceptibles d’être supérieurs ou inférieurs à 100 de 0,1 point.

Les principales causes perçues du manque de perspectives d'évolution professionnelle

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 citation	
	Brut	Redressé	Brut	Redressé
	(%)	(%)	(%)	(%)
• La politique économique menée par le gouvernement français	10,7	10,3	10,7	11,0
• La situation économique de votre entreprise / organisme de travail indépendamment du contexte économique actuel	8,8	9,1	15,7	15,9
• Le manque d'opportunité au sein de votre entreprise / organisme de travail ou de votre secteur d'activité	33,4	33,3	24,8	25,2
• Les évolutions du marché du travail telles que le développement de l'intelligence artificielle	4,0	3,8	7,2	6,8
• L'absence de formation, de dispositif d'accompagnement à l'évolution professionnelle	11,9	12,2	13,4	13,7
• Le manque de soutien de la part de votre manager / responsable hiérarchique direct (N+1)	13,6	13,6	12,4	12,3

• Le fait que vous n’osiez pas manifester votre envie d’évoluer	5,0	5,2	5,4	5,3
• Une autre raison	5,4	5,5	4,5	4,4
• Aucune de ces raisons	7,1	7,1	5,8	5,4

L'évocation des enjeux professionnels à l'occasion des élections présidentielles en général

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 ?

<u>Base</u> : Ensemble	Brut (%)	Redressé (%)
• Suffisamment.....	16,6	16,9
• Insuffisamment	83,4	83,1