



Baromètre des aspirations professionnelles



*Quelle est la perception des salariés
français sur leur avenir ?*

Avant-propos

Qu'est-ce qui anime les salariés français en 2024 lorsqu'ils se projettent dans leur parcours professionnel ? Les employés comme les entreprises s'interrogent sur l'avenir face au bouleversement des modes de travail traditionnels.

Notre baromètre explore ces enjeux et dresse un portrait nuancé des aspirations, défis et craintes des salariés français quant à leur carrière.

Les critères de réussite rencontrent un reclassement parfois surprenant et de nouveaux besoins émergent pour répondre à l'évolution des métiers et à l'obsolescence accélérée des compétences.

En collaboration avec Augmented Talent, nous avons réalisé une étude quantitative de 16 questions auprès d'un échantillon représentatif de **2 100 salariés français âgés de 18 à 65 ans**. Voici les principaux enseignements tirés de cette enquête, dont les employeurs doivent s'emparer pour accompagner efficacement leurs collaborateurs dans leurs trajectoires professionnelles.

Sommaire

- 1** L'essentiel à retenir *p.04*
- 2** Désirs et déceptions: où en sont les salariés français par rapport à leur travail? *p.07*
- 3** L'accompagnement face à l'évolution des métiers: quand le dialogue fait défaut *p.16*
- 4** Salariés entre deux feux: les 4 profils types *p.19*
- En conclusion *p.23*

L'essentiel à retenir

1.

Les français sont globalement satisfaits de leur travail mais un salarié sur deux souhaite malgré tout changer de métier.

- **61 % des salariés interrogés se déclarent satisfaits** de leur vie professionnelle et 64 % se considèrent motivés dans leur travail.
- **47 % des salariés** considèrent toutefois que leur employeur **n'investit pas suffisamment dans la qualité de vie au travail.**
- Ils sont **40 % à souligner l'intensification du niveau de stress** au travail. 32 % notent le volume croissant des tâches administratives, 29 % voient une détérioration de la rémunération et des conditions matérielles de travail, ainsi que de la qualité des relations avec la hiérarchie (26 %) et de la formation (24 %).
- **49 % des salariés désirent changer de métier,** un choix motivé par des raisons personnelles pour 73 % d'entre eux et pour raisons économiques dans 23 % des cas.

2.

Le désir et l'appréhension de changer de métier sont étroitement liés aux critères sociodémographiques.

- **L'âge est le facteur le plus déterminant** avec plus de **60 % des salariés âgés de 26 à 34 ans** souhaitant changer de métier. À partir de **35 ans**, les salariés considèrent qu'il est **de plus en plus difficile de trouver un nouvel emploi**. On constate une forte chute du souhait de se réorienter après 45 ans.
- **Les femmes sont plus nombreuses que les hommes** à considérer un changement de métier (**51 % de femmes contre 46 % d'hommes**) mais elles sont moins nombreuses à juger que ce sera simple (39% contre 47%).
- Le niveau d'étude joue également sur l'envie de ce changement (**59 % sont diplômés d'un Bac+4 et plus**) ainsi que le bassin d'emploi (51 % des franciliens).

3.

Les salariés anticipent une forte évolution des métiers et des compétences dans les années à venir.

- **63 % sont conscients que leur métier va évoluer.**
- **73 % pensent devoir développer de nouvelles compétences** pour s'adapter et **84 % des managers** estiment que les membres de leur équipe devront en développer.
- **L'utilisation de l'IA est encore peu marquée,** même chez ceux qui anticipent des changements : **19 % des salariés français y ont recours dans leur quotidien** professionnel et 25 % parmi ceux qui prévoient une évolution de leur métier.

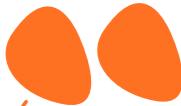
4.

Les salariés ne se sentent pas assez accompagnés.

- **26 % des salariés n'ont pas eu d'échanges** avec leur responsable direct concernant les compétences.
- **Parmi les 63 % de salariés anticipant une évolution de leur métier, 52 % ne se sentent pas accompagnés.**
- **L'insatisfaction de l'accompagnement augmente avec l'âge et l'ancienneté** des salariés. Le niveau d'insatisfaction est également plus marqué dans **le secteur public** (56 %) et dans les organisations de 10 000 salariés ou plus (61 %).
- **23 % des salariés envisagent l'avenir avec inquiétude.** Ce chiffre augmente à 35 % **chez ceux qui ne se sentent pas accompagnés.**



Désirs
et déceptions :
où en sont les
salariés français
par rapport
à leur travail ?



Une rémunération confortable reste le critère n°1 des salariés (50%).

Parmi les critères d'une carrière à succès, certains se détachent particulièrement. La rémunération se place en première position avec une majorité de 50%.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est le deuxième critère le plus important avec 49%. La **stabilité de l'emploi**, longtemps convoitée par les travailleurs français, ne récolte désormais plus que **21%** et se place en **3ème position**.

Viennent ensuite des critères secondaires : **la qualité des relations humaines** obtient ainsi 17% des votes, talonnée par **les opportunités d'apprentissage** (15%) puis **la variété des expériences** (11%).

On note toutefois un certain paradoxe : le fait d'encadrer une équipe et le statut du métier ne sont plus perçus comme des éléments clés de réussite, néanmoins ils peuvent avoir un impact significatif sur la rémunération qui est le critère prédominant.

Les critères d'une vie professionnelle réussie

(2 choix possibles, exprimés en %)

→ Une rémunération **confortable**

50%

→ Un bon **équilibre** entre vie professionnelle et vie privée

49%

→ Un emploi **stable**

21%

17%

→ Des relation humaines **enrichissantes**

15%

→ Des opportunités **d'apprendre** de nouvelles choses

11%

→ Des expériences **variées**

10%

→ Un métier **reconnu**

→ **Les marges de manœuvre dans l'exercice de son métier et le fait d'être au service de l'intérêt général** pour 6%, **la possibilité d'encadrer une équipe** pour 4% et enfin **un statut enviable** pour 3%.

Les salariés soulignent une qualité de vie dans la sphère professionnelle en déclin :

- **une augmentation du stress avec 40 % des répondants qui pointent une aggravation ;**
- **une augmentation du volume de tâches administratives chronophages pour 32 % ;**
- **une détérioration des conditions matérielles de travail pour 29 %.**

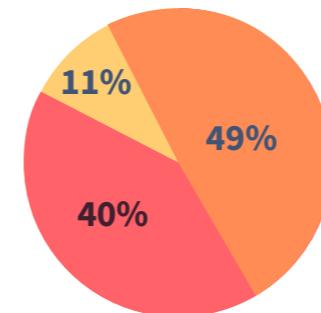
Si la majorité des résultats révèlent un statut quo, **une évolution négative est davantage ressentie qu'une amélioration, hormis pour la souplesse dans l'organisation du travail.**



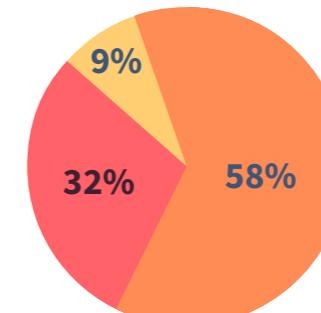
47% des salariés estiment que leur employeur n'investit pas assez dans la qualité de vie au travail.

Une qualité de vie au travail perçue en déclin

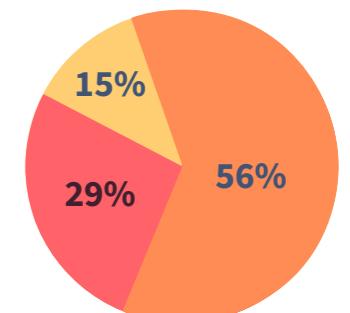
- s'est amélioré(e)
- est resté(e) stable
- s'est dégradé(e)



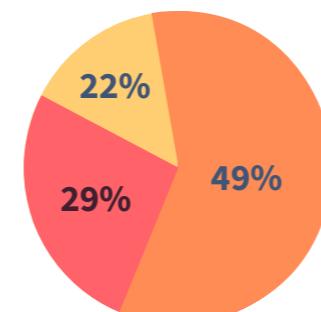
Le niveau de stress au travail



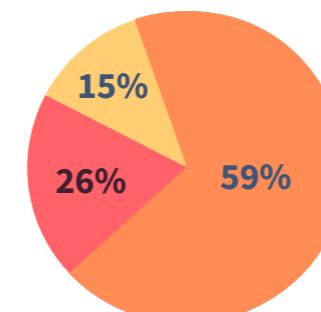
Le volume de tâches administratives (notes de frais, congés...)



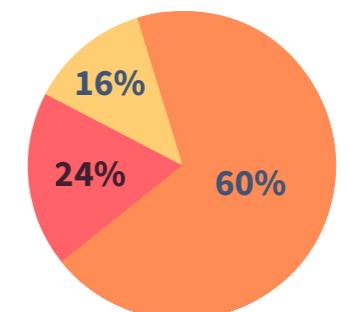
Les conditions matérielles de travail



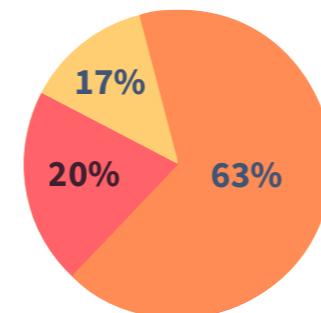
La rémunération



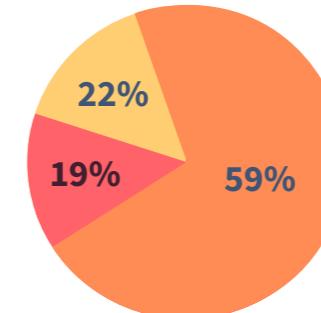
La qualité des relations avec la hiérarchie



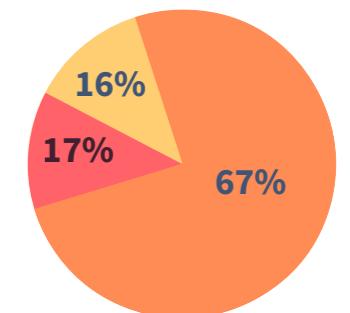
La formation



La qualité des relations avec les collègues



La souplesse dans l'organisation de son travail (horaire et/ou lieu)



L'égalité des chances (quels que soient l'âge, le sexe, l'origine sociale...)

Le positif l'emporte sur le négatif

Le constat est malgré tout encourageant avec **61% des salariés français qui se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle.**

En parallèle, **64 % jugent leur niveau de motivation très/assez élevé ou, à défaut, stable pour 59 % d'entre eux.**
Moins d'un tiers (29 %) estime que la motivation se dégrade.

61%

**des salariés français
se déclarent satisfaits
de leur situation
professionnelle**

64%

**des salariés français
jugent leur niveau
de motivation très/assez
élevé ou, à défaut, stable**



L'appel du
changement:
une réalité
pour un salarié
sur deux

49%

Aujourd'hui, 49% des salariés
souhaitent changer de métier.

**Un désir de changement motivé
par des raisons personnelles
pour 73% des sondés et par
nécessité économique pour 23%**

Le phénomène a pris une ampleur assez massive
au fil des dernières années, enforcé par les remises
en question sur la relation au travail durant la pandémie.

Les critères socio-démographiques, une composante clé de ce phénomène

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exprimer le souhait de changer de métier mais elles sont moins nombreuses en revanche à considérer que ce sera simple — ou tout du moins accessible.

Les franciliens sont également un peu plus nombreux à vouloir changer de métier avec 51 % (+3 % par rapport au reste des Français) et plus confiants dans la réalisation du projet pour 41 % d'entre eux.

Le genre et le bassin d'emploi sont donc des éléments importants à considérer mais **le facteur le plus déterminant reste l'âge**.

femmes

51%
désirent changer
de métier

39%
considèrent que
ce sera facile

hommes

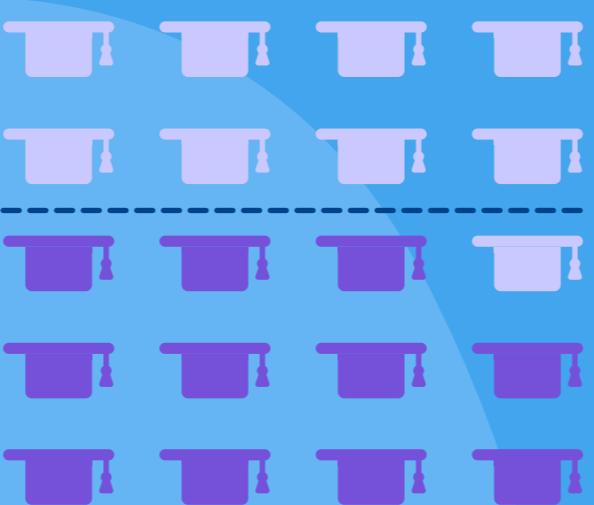
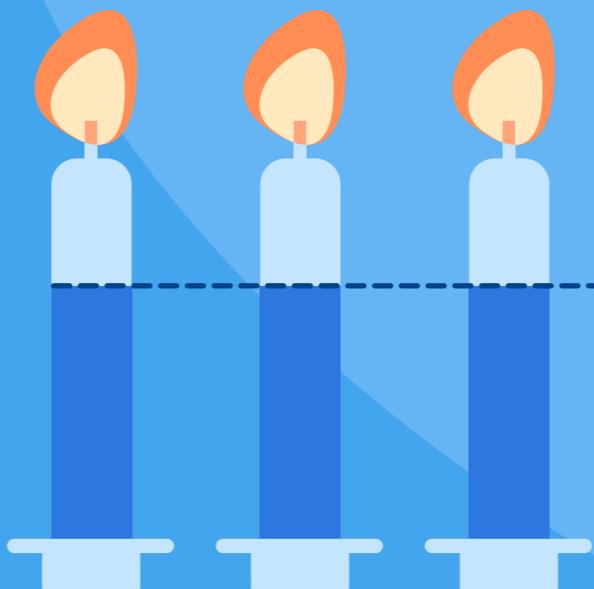
46%
désirent changer
de métier

47%
considèrent que
ce sera facile

La proportion de salariés souhaitant changer de métier varie selon l'âge et le niveau d'étude (%)

59%

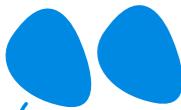
des salariés ayant un Bac +4 envisagent de changer de métier



60%

des salariés de moins de 35 ans envisagent de changer de métier

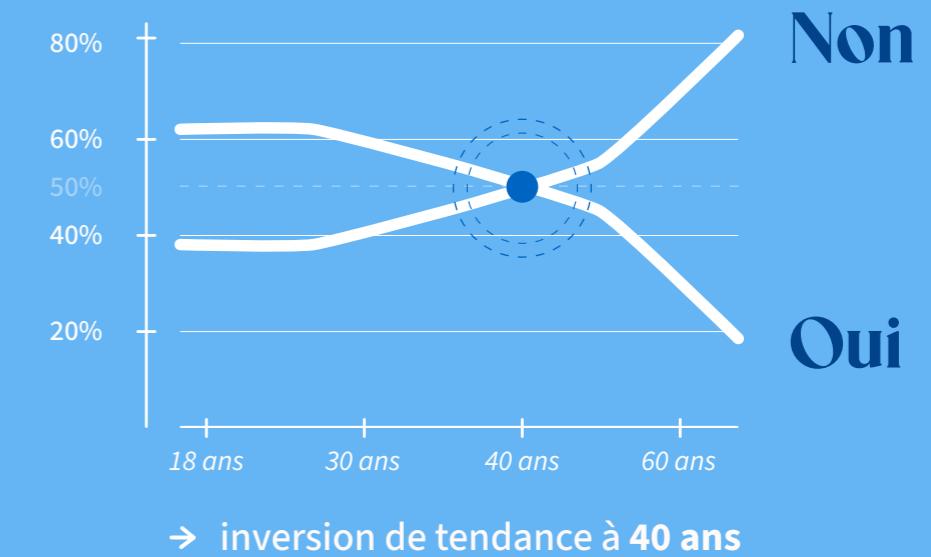
Plus les salariés avancent en âge, moins ils envisagent de changer de métier.



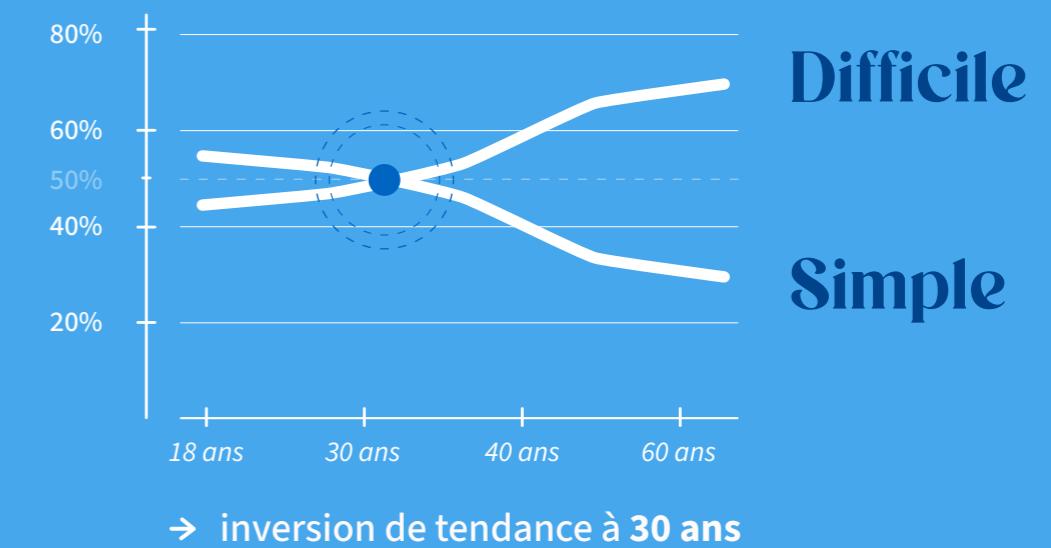
Trouver un autre emploi semble plus simple au regard des jeunes diplômés et des jeunes actifs, dont 54 % affirment être confiants.

Cette perspective crée naturellement plus de doutes et de réticences chez les catégories d'âge supérieures, avec 73 % des salariés de 55-65 ans qui estiment que ce sera un processus difficile.

Souhait de changer de métier



Trouver un autre emploi





L'accompagnement
face à l'évolution
des métiers : quand
le dialogue fait défaut

Des compétences qui évoluent et sèment le doute

L'évolution des métiers et des compétences est désormais un enjeu inéluctable. Les jeunes actifs (77 %), les cadres (75 %) et les travailleurs exerçant dans le domaine des services (67 %) anticipent une évolution de leur métier. Les managers sont, de leur côté, de plus en plus nombreux à se pencher sur le sujet, désireux de faire évoluer leurs équipes et d'enrichir leur référentiel de compétences au sein de l'entreprise.

Les salariés prédisant une évolution de leur métier ont tendance à avoir un usage un peu plus élevé de l'IA mais il reste encore léger : 25 % d'entre eux déclarent l'utiliser à titre personnel ou par le biais de leur employeur contre 9 % chez ceux qui n'anticipent pas de changements. À ce stade, leur familiarité avec cette nouvelle technologie est relativement faible.

Des discussions disparates

Les trois quarts des salariés interrogés ont indiqué avoir eu des **discussions avec leur responsable direct** sur l'évolution de leurs compétences. Cependant, ces échanges ne se font sur **une base régulière que pour 20 %** d'entre eux. Il y a donc encore une marge de progrès significative du côté des employeurs pour accompagner correctement leurs collaborateurs.

63 %

des salariés
estiment que leur
métier va évoluer

73 %

des salariés pensent
qu'ils vont devoir
développer de nouvelles
compétences

52%

Parmi les 63% de salariés anticipant une évolution de leur métier, 52% ne se sentent pas accompagnés.

On observe dans cette catégorie une sur-représentation de salariés :

- âgés de **45-54 ans** (58% d'entre eux) et de **55 à 65 ans** (61%) ;
- avec **plus de dix ans** d'ancienneté (58% d'entre eux) ;
- travaillant dans le **secteur public** (56% d'entre eux) ;
- exerçant au sein de **structures de 10 000 salariés** et plus (56%).

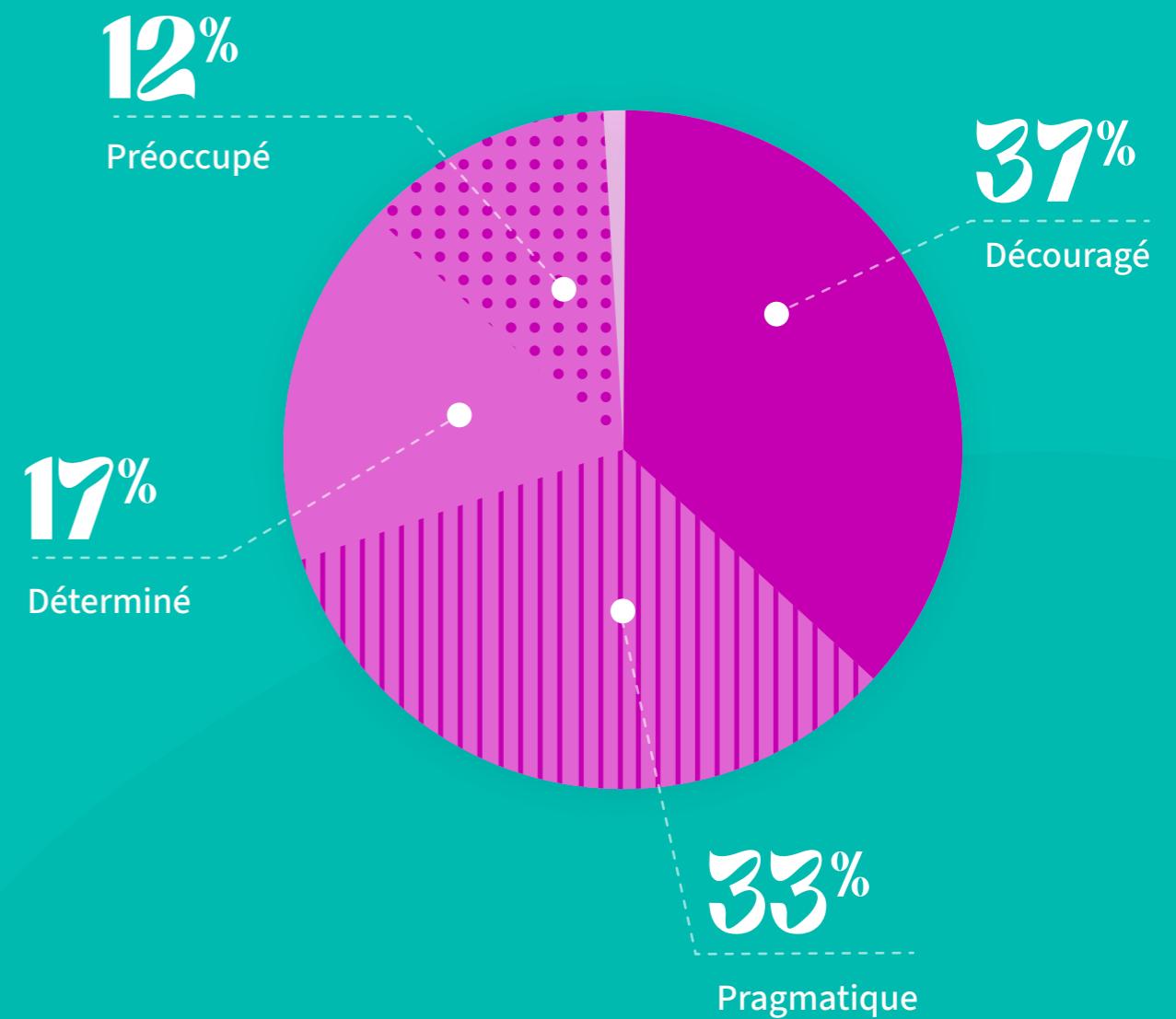
Les salariés de catégories d'âge plus avancées et avec le plus d'ancienneté tendent à être ceux qui **se sentent le moins accompagnés par leur hiérarchie** à travers les évolutions en cours.

Par ailleurs, **les salariés qui se sentent accompagnés sont seulement 8% à considérer que la qualité de la formation se dégrade**, tandis que cette valeur monte à 39% pour ceux qui ne s'estiment pas assez accompagnés.



Salariés entre deux feux: les 4 profils types

Parmi les catégories de salariés qui appréhendent l'évolution de leur métier et des compétences, 4 profils se distinguent :



37%

Le profil découragé

→ Insatisfaits de leur situation professionnelle mais qui pensent avoir du mal à changer de métier

Ni satisfait ni motivé, ce profil ressent une **détérioration de sa qualité de vie au travail** mais exerce dans la plupart des cas une **activité peu susceptible d'évoluer**.

Ses doutes sur la possibilité de changer de trajectoire professionnelle génèrent de nombreuses inquiétudes sur l'avenir et une spirale négative. Cette catégorie concentre **davantage de femmes**.

33%

Le profil pragmatique

→ Globalement satisfaits et qui planifient la suite par choix

Rassemblant également **une majorité de femmes**, le **profil pragmatique est relativement épanoui dans son travail** malgré quelques points de friction.

Il anticipe des changements à venir mais reste **confiant dans sa capacité à exercer ailleurs**, en raison notamment de son expertise pointue ou d'un secteur très porteur.

17%

Le profil déterminé

→ Insatisfaits de leur situation et qui sont plutôt confiants dans leur capacité à changer de métier

Le profil déterminé ne s'épanouit plus dans son environnement de travail, que ce soit à cause de la pression, d'une détérioration de la qualité de vie au travail, d'un manque de reconnaissance ou d'une perte de sens dans son activité.

Il estime le plus souvent que son métier ne sera pas amené à évoluer mais reste **confiant sur la possibilité de s'orienter vers un autre métier** pour se réinventer.

Le **risque de désillusion** est toutefois réel : l'insatisfaction dans son métier actuel peut nourrir le fantasme d'un métier « idéal » qui ne sera pas toujours à la hauteur des attentes une fois concrétisé.

12%

Le profil préoccupé

→ Globalement satisfaits mais qui subissent la situation

Comportant une **légère majorité d'hommes et des catégories d'âge plus avancées**, le profil préoccupé exprime des inquiétudes face à l'avenir : il se sent bien dans son travail mais il redoute les changements de conjoncture, les risques de licenciements ou encore les technologies disruptives.

Après de nombreuses années au sein de la même entreprise (souvent plus de 10 ans), il est **conscient de l'évolution de son métier mais il perçoit ce changement avec anxiété** et doute de sa capacité à rebondir.

En conclusion

Comme bien des histoires, celle des trajectoires professionnelles des salariés français n'est pas sans rebondissements. Bien qu'une majorité d'entre eux se sentent satisfaits de leur situation, pour beaucoup **l'attrait de la nouveauté gagne du terrain**, renforcé par l'évolution des métiers et des compétences. **Les carrières tendent à devenir plus transverses** et l'idée de changer de métier séduit de plus en plus. Si le phénomène est perçu comme une opportunité par certains, il est source de craintes pour d'autres, en particulier pour les seniors et les salariés des grandes entreprises.

Dans les deux cas de figure, **un accompagnement est indispensable pour garantir des transitions professionnelles réussies**, y compris en interne grâce à une mobilité des compétences efficace. Deux facteurs seront déterminants : une qualité de vie au travail renforcée ainsi qu'un solide accompagnement RH et managérial.

À propos de lucca

Lucca est un éditeur de logiciels SaaS, expert de l'automatisation des processus administratifs et RH. Ses logiciels adressent les principales problématiques de gestion : **congés et absences, temps et activités, notes de frais, administration du personnel, entretiens et formation, rémunération et distribution des fiches de paie.** Les solutions Lucca sont conçues pour éradiquer le papier, les fichiers Excel et les tâches rébarbatives autour de la paie et de la comptabilité.

Chez Lucca, le travail de conception des applications est guidé par la conviction qu'un logiciel de gestion n'est pas nécessairement gris, moche et triste. Nos logiciels sont conçus pour ceux qui les utilisent, non pas pour ceux qui les achètent.

À propos d'Augmented Talent

Studio d'insights RH fondé par des experts de l'engagement au travail et de l'expérience collaborateur, Augmented Talent sonde régulièrement les salariés français afin d'évaluer leur vécu professionnel et accompagne des entreprises de toutes tailles dans la conception et le déploiement de dispositifs d'écoute interne innovants.