



Baromètre Lucca sur les aspirations professionnelles des Français

Quelle perception les salariés français ont-ils de leur avenir et de leur carrière ?

Avec un français sur deux qui envisage de changer de métier et 13,4 millions de transitions professionnelles potentielles, les entreprises sont-elles prêtes ?

Paris, le 25 septembre 2024 - [Lucca](#), éditeur de solutions RH et finances, accompagné par l'institut Augmented Talent, a interrogé du 2 au 12 avril 2024 un échantillon représentatif de 2100 salariés français (référence de l'INSEE) sur des questions portant sur leur employabilité.

Alors qu'ils n'étaient que 33% en 2015 à envisager un changement de métier, les Français sont de plus en plus nombreux à le souhaiter : **un sur deux selon l'étude Lucca**. Un chiffre qui monte jusqu'à 60% sur la population salariée des 26 à 34 ans. Pour les entreprises, cela se traduit par **13,4 millions de transitions professionnelles potentielles** à absorber.

Face à ces désirs de changements et devant l'évolution des métiers, les entreprises ne semblent pas accompagner suffisamment les collaborateurs : alors que **73% des salariés pensent devoir développer de nouvelles compétences, 20% seulement abordent réellement le sujet avec leur manager**. L'étude souligne également que le niveau de satisfaction de l'accompagnement diminue quand l'âge et l'ancienneté augmentent. Des conditions qui ne permettent pas aux salariés français d'être serein quant à leur avenir professionnel.

Le rapport ambivalent des salariés français face à leur carrière

Si 49% des salariés envisagent de changer de métier, **61%** d'entre eux se disent toutefois **satisfaits** par rapport à leur vie professionnelle et **64%** se considèrent **motivés** dans leur travail. Une motivation stable pour 59% d'entre eux et en augmentation pour 12%.

Ce désir de changement serait motivé par des raisons personnelles pour 73% des sondés, et seulement 23% d'entre eux le ferait par nécessité économique. L'envie de changer de métier **est aussi corrélée à l'âge**, plus de 60% chez les moins de 35 ans, et au **niveau**



d'étude, 59% au-delà d'un Bac+4.

Parmi les critères qui définissent une carrière réussie, la **rémunération confortable (50%)** et le **bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (49%)** arrivent en tête des votes. Assez loin derrière : la stabilité de l'emploi (21%). A noter que le management et le statut lié au métier n'obtiennent que 4 et 3% des votes.

La gestion des compétences, la carte à jouer des entreprises

63% sont conscients que leur métier va évoluer et 73% pensent devoir développer de nouvelles compétences pour s'adapter. Pourtant **52% ne se sentent pas accompagnés**.

Si parmi eux, 74% ont déjà des discussions engagées avec leur manager (qui sont 84% à penser que les membres de leur équipe devront développer de nouvelles compétences), seuls 20% en parlent régulièrement avec leur manager.

"Ce baromètre met en lumière 3 écueils que nous rencontrons fréquemment : 1/ Les entreprises se concentrent sur le recrutement et non le développement des collaborateurs. 2/ La formation est perçue comme de l'unique responsabilité des équipes RH or il est de la responsabilité des managers soutenus par les équipes RH. 3/ La nécessité de mettre en place un dialogue continu entre la manager et son équipe, et non un entretien fourre-tout 1 fois par an. Ce n'est qu'en s'attaquant à ces 3 mauvais réflexes, pourtant très répandus, qu'on créera des organisations capables de s'adapter aux mutations de plus en plus rapides du marché du travail," commente Alexandre Imbeaux, Directeur produit de la gamme Talents chez Lucca.

Ce sont surtout **les jeunes actifs (77%), les cadres (75%)** et les travailleurs exerçant **dans le domaine des services (67%)** qui anticipent un changement de métier. L'enquête a également révélé que bien qu'étant bien conscients de ces changements proches, peu de salariés se montraient proactifs sur le sujet. Ainsi, l'IA pourtant au cœur de l'actualité, n'est utilisée que par 25% d'entre eux, et essentiellement à titre personnel.

L'accompagnement, un levier de réengagement et de réassurance

L'accompagnement par la formation, par des discussions managériales régulières et la mise en place de plans de carrière, influence significativement le sentiment des collaborateurs à l'égard de leur entreprise et de leur avenir professionnel.

Alors que **53% des collaborateurs se considérant accompagnés sont confiants** vis à vis de leur avenir professionnel, ils ne sont plus que **14%** seulement pour ceux ne se considérant **pas accompagnés** (Moyenne globale de 33%)



Même constat concernant **la dégradation de la formation** dans leur entreprise, les salariés accompagnés sont seulement **8%** à considérer qu'elle se dégrade, tandis que cette valeur monte à **39%** pour ceux qui ne sont pas accompagnés.

Cet accompagnement a un impact sur leur perception de leur **relation hiérarchique** : ils sont également **8%** seulement à considérer qu'elle se dégrade parmi les salariés qui se sentent accompagnés alors qu'ils sont **42%** à le penser parmi les salariés non accompagnés.

Les 4 profils types de salariés qui appréhendent l'évolution de leur métier

Derrière le souhait de changer de métier se cache aujourd'hui une mosaïque de situations individuelles. **4 profils** se dessinent en fonction de leur niveau de satisfaction et des motivations de leur potentiel changement.

- Le profil "**découragé**" regroupe les insatisfaits de leur situation qui pensent avoir **du mal à changer** de métier (37%)
- Le profil "**déterminé**" concerne les insatisfaits qui sont **plutôt confiants** devant la perspective de retrouver un autre métier (17%)
- Le profil "**pragmatique**" est le changement des salariés satisfaits qui **planifient la suite** par choix (33%)
- Le profil "**préoccupé**" correspond aux collaborateurs satisfaits de leur situation mais qui **subissent des évolutions de leur métier** contre leur gré. (12%)

Méthodologie

En collaboration avec Augmented Talent, nous avons procédé au mois de mai 2024 à une étude quantitative de 16 questions auprès d'un échantillon de 2100 salariés français âgés entre 18 et 65 ans.

A propos de Lucca

"L'humain a de la ressource."

Créé en 2002, Lucca est un éditeur de solutions en ligne pour augmenter l'efficacité et l'engagement des collaborateurs. Les solutions Lucca résolvent les principales problématiques de gestion administrative et RH : gestion temps et activités, notes de frais, administration du personnel, entretiens annuels, ainsi que la mesure du bien-être au travail. Plus de 7000 PME/ETI françaises et internationales, comme Deezer, Michel et Augustin, Square Habitat, Gaumont-Pathé, Mazars, ou encore Pernod Ricard, ont choisi les solutions Lucca pour améliorer l'efficacité et l'engagement de leurs collaborateurs... La société Lucca compte plus de 700 salariés en France (Paris, Nantes et Marseille), en Espagne et en Suisse. Elle a connu une croissance de ses abonnements de 42% en 2023 et a levé en 2022, 65 millions d'euros auprès de One Peak en série A. Dossier de presse disponible [ici](#) - Plus d'informations sur: <https://www.lucca.fr>

Contacts Presse

Sophie Artonne : sophie@sophieartonneconsulting.com - 07 81 33 29 83

Nathalie Merle : nathaliemerleconsulting@gmail.com - 06 14 19 96 29