

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 13 OCTOBRE

Communiqué de presse
Paris, Octobre 2026

SONDAGE EXCLUSIF IFOP X 365TALENTS

La situation économique freine l'évolution de carrière pour 8 salariés sur 10

63 % n'osent plus quitter leur entreprise, mais le manque d'opportunités reste le premier frein

Les chiffres clés de cette enquête¹ :

- **80 %** des salariés estiment que **la situation économique de la France freine l'évolution de carrière.**
- **63 %** déclarent que la peur de ne pas retrouver un emploi les dissuade de quitter leur entreprise actuelle.
- **57 %** des salariés qui se sentent personnellement **bloqués** citent **le manque d'opportunités dans leur entreprise ou leur secteur.**
- **59 %** estiment que **leur employeur ne leur offre pas de bonnes perspectives d'évolution professionnelle.**

En France, la conjoncture économique s'invite jusque dans la manière dont les salariés envisagent leur propre carrière. Une nouvelle étude Ifop pour 365Talents dresse le portrait d'un salariat sur la retenue : des perspectives d'évolution jugées largement insuffisantes, une mobilité professionnelle grippée aussi bien en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, des employeurs perçus comme peu accompagnants, et un sujet encore peu présent dans le débat politique. Si le contexte économique pèse sur les trajectoires, l'étude révèle surtout un décalage entre cette inquiétude générale et les freins auxquels les salariés disent être personnellement confrontés.

La conjoncture pèse, mais n'explique pas à elle seule les blocages

80 % des salariés estiment que la situation économique de la France freine l'évolution de carrière des actifs. Un constat largement partagé qui pose le contexte dans lequel les salariés envisagent aujourd'hui leur avenir professionnel.

Mais lorsqu'ils sont interrogés sur leur propre situation, les freins cités changent de nature. Parmi les salariés qui se sentent personnellement limités dans leurs perspectives, **57 % citent le manque d'opportunités dans leur entreprise ou leur secteur.** La situation économique de leur entreprise n'est citée que par 24 % d'entre eux et la politique économique menée par le gouvernement par 20 %.

¹ Sondage réalisé par l'Ifop pour 365Talents du 10 au 13 août 2026. L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1 000 personnes, représentatif de la population salariée française des secteurs privés et publics.

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 13 OCTOBRE

Le sentiment de manquer de perspectives concerne une part importante des salariés : **51 % jugent insuffisantes les possibilités d'évolution qui s'offrent à eux dans leur poste actuel**. Un constat qui varie fortement selon l'âge : il concerne **65 % des salariés de 50 ans et plus**, contre seulement **33 % des 18-24 ans**.

La perception générale de la crise et l'expérience individuelle des salariés divergent donc : si le contexte économique constitue une toile de fond largement identifiée, les difficultés rencontrées dans les parcours professionnels renvoient aussi aux opportunités auxquelles les salariés ont concrètement accès.

Partir fait peur, mais évoluer en interne reste difficile

Cette incertitude se traduit directement dans les intentions de mobilité. **63 % des salariés déclarent que la peur de ne pas retrouver un emploi les dissuade de quitter leur entreprise actuelle**.

Par rapport à 2023, les résultats font apparaître deux évolutions tendancielles : la difficulté perçue à changer de métier en interne progresse de **52 % à 55 %**, tandis que celle associée à un changement d'employeur recule de **60 % à 57 %**. Des tendances qui devront être suivies dans le temps pour voir si elles se confirment.

Cette difficulté à évoluer en interne est particulièrement marquée chez les salariés les plus anciens : **67 % de ceux qui travaillent depuis plus de 20 ans dans leur entreprise jugent difficile d'y changer de métier**. Un résultat qui souligne la difficulté à renouveler son parcours professionnel même après de nombreuses années passées au sein d'une même organisation.

« Dans un contexte où changer d'employeur peut sembler plus risqué, l'entreprise devrait pouvoir offrir d'autres perspectives à ceux qui souhaitent évoluer. Or, la mobilité interne reste elle aussi perçue comme difficile par une majorité de salariés. L'enjeu n'est donc pas seulement de retenir les talents, mais de leur permettre d'identifier les possibilités qui existent et de construire un parcours professionnel au sein de l'organisation », analyse Loïc Michel, CEO et cofondateur de 365Talents.

Des perspectives et un accompagnement jugés insuffisants

Cette difficulté à se projeter se retrouve dans le regard que les salariés portent sur leur employeur. **59 % estiment que leur entreprise ne leur offre pas de bonnes perspectives d'évolution professionnelle**. Dans le même temps, **55 % considèrent que l'accompagnement et la gestion des carrières restent insuffisamment développés dans leur entreprise**.

Ces résultats posent la question de la visibilité des opportunités autant que de leur existence : identifier les passerelles possibles, les métiers accessibles ou les compétences à développer devient d'autant plus important que la mobilité externe suscite davantage de prudence.

La question de l'évolution professionnelle dépasse enfin le cadre de l'entreprise. **83 % des salariés estiment que les candidats à l'élection présidentielle ne parlent pas suffisamment d'évolution de carrière et de reconversion professionnelle**. Cette attente est particulièrement forte chez les salariés de 50 ans et plus (**91 %**), contre **72 % chez les moins de 35 ans**.

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 13 OCTOBRE

« L'évolution professionnelle ne peut plus être pensée uniquement au moment où un salarié change d'entreprise. Elle se joue tout au long de la carrière, dans la capacité à identifier de nouvelles opportunités, à faire évoluer ses compétences et à accéder à des passerelles vers d'autres métiers. Dans un contexte où les salariés hésitent davantage à partir, cette question devient centrale, aussi bien pour les entreprises que dans le débat public », conclut Loïc Michel, CEO et cofondateur de 365Talents.

À propos de 365Talents

365Talents, solution de référence d'intelligence des compétences basée sur l'intelligence artificielle, accompagne de grands groupes internationaux tels que Crédit Agricole, Veolia ou Société Générale dans la transformation de leurs pratiques RH. La plateforme permet de cartographier dynamiquement les compétences, d'anticiper les besoins futurs et d'ancrer durablement une approche "Skills-based Organization" au cœur de leur stratégie talents.

Contact presse - Agence La Suite and Co

Sophie Renard – sophie.renard@lasuiteandco.com – 06 82 80 61 97