

Baromètre
des aspirations
professionnelles
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 procédé à 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.

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

Les critères d'une vie professionnelle réussie

Parmi les critères d'une carrière à succès, on retrouve en tête du classement une rémunération confortable avec une majorité de 50%, suivie par un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (49 %).

La stabilité de l'emploi, longtemps convoitée par les travailleurs français, ne récolte désormais plus que 21 % des votes et se place en 3e 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 %).

Le service de l'intérêt général, pourtant mis en avant par les médias comme un moteur clé des nouvelles générations à l'embauche, n'obtient que 6 %. La possibilité d'encadrer une équipe ne rassemble que 4 % et avoir un statut enviable se cantonne à 3 %.

La notoriété (10 %) et le statut du métier ne sont donc plus perçus comme des éléments clés de réussite. Paradoxalement, ils peuvent avoir un impact sur la rémunération qui est le critère prédominant du classement.

Une qualité de vie au travail perçue en déclin

Les salariés soulignent une qualité de vie en déclin dans la sphère professionnelle. Ils sont 40% en effet à souligner l'intensification du niveau de stress au travail. 32% notent le volume croissant des tâches administratives et 29% constatent une détérioration de la rémunération et des conditions matérielles de travail.

Le niveau de stress au travail

Le volume des 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 dans l'organisation de son travail (horaires et/ou lieux)

L'égalité des chances

(quel que soit l'âge, le sexe, l'origine sociale...)

s'est amélioré(e)

est resté(e) stable

s'est dégradé(e)

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.

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

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 Français

se disent satisfaits

de leur situation

professionnelle

64%

d'entre eux

estiment être

motivés au

travail

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

49%

des salariés souhaitent

changer de métier

Un désir de changement qui se répand...

Le phénomène a pris une ampleur assez massive au fil des dernières années, renforcé par les remises en question soulevées par la pandémie et les réflexions sur la place du travail.

Ce désir de changement est principalement motivé par des raisons personnelles pour 73 % des sondés et par nécessité économique pour 23 %.

... mais se vit différemment selon les critères socio-démographiques

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 travail 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 serait 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

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

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.

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

Souhait de changer de métier

inversion de tendance à 40 ans

Trouver un autre emploi

inversion de tendance à 30 ans

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 un changement de 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.

73%

des salariés pensent qu'ils

vont devoir développer de

nouvelles compétences

63%

des salariés estiment

que leur métier va

évoluer

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. Un accompagnement s'avère donc nécessaire compte tenu des changements que l'intelligence artificielle est en train de générer, en particulier dans le paysage de la santé, de la finance, du conseil et de l'éducation :

émergence de nouveaux métiers (notamment autour de la gestion de données, de leur sécurisation, stockage et exploitation) ;

automatisation des tâches et processus ;

analyses prédictives ;

évolution des modes d'apprentissage...

L'accompagnement, un levier de réengagement et de réassurance

Parmi les 73 % de salariés qui pensent devoir développer de nouvelles compétences, plus de la moitié d'entre eux ne se sentent pas accompagnés par leur employeur.

Les salariés de catégories d'âge plus avancées (58 % des 45-54 ans et 61 % des 55-64 ans) 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.

52%

des salariés ne

se sentent pas

accompagnés

Des discussions engagées...

74 % des salariés déclarent avoir eu des discussions engagées au sujet de l'évolution de leurs compétences avec leur manager (qui sont 84 % à penser que les membres de leur équipe devront développer de nouvelles compétences).

...mais qui manquent de régularité

Ces échanges ne se font sur une base régulière que pour 20% d'entre eux.

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 généralement 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 il 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 de ses attentes une fois concrétisé.

12%

Le profil préoccupé

Globalement satisfaits mais qui subissent la situation

Avec une légère majorité d'hommes et des catégories d'âge plus avancées, le profil préoccupé exprime des inquiétudes envers 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 perçoit ce changement avec anxiété et doute de sa capacité à rebondir.

Accompagner l'employabilité et la montée en compétences : deux leviers essentiels à activer

13,4 millions de personnes envisagent une transition professionnelle.

Elles devront par conséquent être accompagnées par leur employeur — ainsi que par les pouvoirs publics — dans ce changement.

Comment gérer la frustration et la démotivation liées aux inquiétudes de 37 % des salariés souhaitant changer de métier ? Comment renforcer la satisfaction et la mobilité interne des salariés en plein doute quant à leur trajectoire professionnelle ? Comment créer des passerelles entre métiers pour ceux qui sont voués à changer d'orientation ? Ces différents enjeux doivent être adressés conjointement pour qu'employés et employeurs avancent de concert dans la bonne direction.

Comme mentionné précédemment, la qualité de la vie au travail et de l'accompagnement des collaborateurs sont des leviers déterminants pour les garder motivés dans leur poste et les rassurer face aux mutations du monde professionnel.

Conseil Lucca N°1

Renforcer le suivi RH et managérial

Accompagner les salariés dans leur trajectoire professionnelle à travers l'évolution des métiers et des compétences peut prendre différentes formes :

renforcer la fréquence et la qualité des entretiens dédiés à l'évolution professionnelle et à l'accompagnement de la montée en compétences ;

collecter et structurer efficacement les besoins remontés en entretiens ;

mettre en place des plans de formation adaptés à l'évolution des compétences, des métiers et aux prérequis des différentes trames envisagées ;

s'équiper des bons outils pour garantir un accompagnement optimal, facile à déployer et accessible à tous.

En mettant les entretiens au service de l'accompagnement de vos collaborateurs, vous les rendez acteurs de leur montée en compétences et de leur mobilité interne.

Conseil Lucca N°2

Cultiver l'engagement des collaborateurs

Il est nécessaire de renforcer l'engagement des salariés afin qu'ils puissent se projeter au sein de votre entreprise sur le long terme, à travers les différentes trajectoires que vous proposez. Cet engagement ne peut être décorrélé des critères de satisfaction clés : une bonne politique de rémunération, des initiatives en faveur d'un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle et des relations humaines de qualité.

En parallèle, il est indispensable d'agir sur les éléments en déclin ou qui ne montrent pas d'amélioration soutenue :

le niveau de stress, en veillant à prendre régulièrement le pouls des effectifs et en ajustant l'organisation du travail ;

le volume des tâches administratives au moyen d'outils dédiés pour automatiser les processus chronophages ;

les conditions matérielles de travail en repensant les moyens mis à disposition et l'environnement de travail ;

la qualité des relations avec la hiérarchie, en instaurant un dialogue continu, notamment à travers des entretiens réguliers.

Conclusion

Comme bien des histoires, celle des trajectoires professionnelles des salariés français n'est pas sans rebondissements. Bien que la majorité d'entre eux se déclarent satisfaits de leur travail, l'attrait de la nouveauté gagne du terrain, conforté par l'évolution des métiers et des compétences. Les carrières tendent en effet 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 les seniors et les salariés des grandes entreprises. Dans les deux cas de figure, un accompagnement est indispensable pour garantir des transitions professionnelles réussies. Ces transitions peuvent également prendre place au sein de l'entreprise, en optimisant le développement de compétences transversales et transférables.

Deux facteurs seront déterminants : une qualité de vie au travail renforcée ainsi qu'un solide accompagnement RH et managérial. Les salariés et les entreprises pourront ainsi élargir ensemble les horizons professionnels et mettre en place les bonnes passerelles entre métiers.

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, QVCT, 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 n'est pas nécessairement gris, moche et triste. Nos logiciels sont conçus pour ceux qui vont les utiliser, non pas pour ceux qui les achètent.

www.lucca.fr

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.

www.bestinclassexperience.com