

opinionway,

— POUR —



Les employés de bureau et *l'évolution de carrière*

Janvier 2025





opinionway

Crédits : dev-asangbam

La méthodologie

La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Factorial » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé



Echantillon de **1 006 salariés de bureau**, issu d'un échantillon représentatif de 1 600 salariés français âgés de 18 ans et plus.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de Agglomération de résidence.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 8 au 14 janvier 2025**.

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



Le profil de l'échantillon

opinionway

Le profil de l'échantillon

Population des employés de bureau.

Sexe %

Hommes	51%
Femmes	49%

Age %

Moins de 35 ans	29%
35 à 49 ans	41%
50 ans et plus	30%

Activité professionnelle %

Catégories socioprofessionnelles supérieures	58%
Catégories populaires	42%

Statut %

Salariés du secteur privé	76%
Salariés du secteur public	14%

Région %

Ile-de-France	26%
Nord-ouest	20%
Nord-est	20%
Sud-ouest	10%
Sud-est	24%

Taille d'entreprise %

TPE	10%
PME	39%
ETI	26%
Grand groupe	20%
Ne sait pas	5%

Secteur d'activité %

Industrie/BTP	25%
Commerce, transports, hébergement et restauration	11%
Services	63%
Ne sait pas	1%



Les résultats

opinionway



L'opinion à l'égard de l'évolution de carrière (1/2)



1006 employés de bureau

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant votre travail en 2025 ?

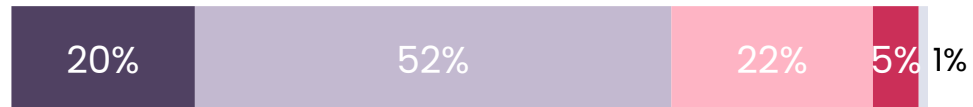
D'accord

Je pense que le mérite n'est pas assez pris en compte dans les promotions



83%

Je pense qu'il y a une part de chance dans les promotions durant sa carrière



72%

Je pense que faire du présentiel et les heures supplémentaires ont une influence positive sur les évolutions de carrière



61%

Je pense qu'il vaut mieux être loyal à une entreprise que changer d'entreprise pour évoluer plus rapidement dans une carrière



58%

Pour évoluer (en termes de statut), je pense qu'il faut accepter des promotions sans ou à faible augmentation de salaire



56%

● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



L'opinion à l'égard de l'évolution de carrière (2/2)



1006 employés de bureau

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant votre travail en 2025 ?

D'accord

Je pense que le networking interne est indispensable pour une promotion au sein d'une entreprise



54%

Je pense que mon entreprise peut m'offrir des opportunités de promotion ces prochaines années



51%

J'ai besoin de changer de poste / d'entreprise régulièrement pour m'épanouir



42%

Je pense que l'IA (intelligence artificielle) peut aider à booster l'évolution de carrière des salariés



41%

Je pense que le télétravail a une influence négative sur les évolutions de carrière



41%

● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



L'opinion à l'égard de l'évolution de carrière (1/2)



1006
employés
de bureau

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant votre travail en 2025 ?

	% D'accord	SEXE		AGE			CADRE SUPÉRIEUR		ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Oui	Non	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans ou plus
Je pense que le mérite n'est pas assez pris en compte dans les promotions.	83%	81%	84%	80%	83%	85%	81%	83%	85%	86%	77%	82%
Je pense qu'il y a une part de chance dans les promotions durant sa carrière.	72%	75%	69%	73%	75%	68%	74%	72%	76%	74%	70%	71%
Je pense que faire du présentiel et les heures supplémentaires ont une influence positive sur les évolutions de carrière.	61%	66%	56%	70%	59%	56%	58%	62%	61%	69%	62%	58%
Je pense qu'il vaut mieux être loyal à une entreprise que changer d'entreprise pour évoluer plus rapidement dans une carrière.	58%	61%	55%	57%	61%	55%	52%	60%	49%	61%	59%	60%
Pour évoluer (en termes de statut), je pense qu'il faut accepter des promotions sans ou à faible augmentation de salaire.	56%	59%	53%	54%	59%	55%	58%	56%	52%	57%	54%	59%



L'opinion à l'égard de l'évolution de carrière (1/2)



1006
employés
de bureau

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant votre travail en 2025 ?

	% D'accord	SEXE		AGE			CADRE SUPÉRIEUR		ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Oui	Non	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans ou plus
Je pense que le networking interne est indispensable pour une promotion au sein d'une entreprise.	54%	57%	50%	64%	53%	43%	60%	51%	64%	59%	50%	49%
Je pense que mon entreprise peut m'offrir des opportunités de promotion ces prochaines années.	51%	55%	47%	64%	52%	37%	50%	51%	57%	64%	51%	45%
J'ai besoin de changer de poste / d'entreprise régulièrement pour m'épanouir.	42%	44%	39%	53%	41%	29%	39%	42%	53%	56%	42%	32%
Je pense que l'IA (intelligence artificielle) peut aider à booster l'évolution de carrière des salariés.	41%	44%	37%	50%	42%	30%	44%	40%	42%	47%	45%	37%
Je pense que le télétravail a une influence négative sur les évolutions de carrière.	41%	47%	36%	39%	41%	44%	38%	43%	33%	46%	39%	44%



L'opinion à l'égard de l'évolution de carrière (2/2)



1006
employés
de bureau

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant votre travail en 2025 ?

	% D'accord	TAILLE DE L'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ		
		TPE	PME	ETI	Grand groupe	Industrie et BTP	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services
Je pense que le mérite n'est pas assez pris en compte dans les promotions.	83%	80%	84%	81%	86%	78%	91%	84%
Je pense qu'il y a une part de chance dans les promotions durant sa carrière.	72%	71%	72%	70%	79%	72%	73%	73%
Je pense que faire du présentiel et les heures supplémentaires ont une influence positive sur les évolutions de carrière.	61%	61%	63%	57%	62%	64%	59%	65%
Je pense qu'il vaut mieux être loyal à une entreprise que changer d'entreprise pour évoluer plus rapidement dans une carrière.	58%	56%	60%	59%	56%	60%	56%	60%
Pour évoluer (en termes de statut), je pense qu'il faut accepter des promotions sans ou à faible augmentation de salaire.	56%	50%	60%	54%	59%	57%	50%	59%



L'opinion à l'égard de l'évolution de carrière (2/2)



1006
employés
de bureau

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant votre travail en 2025 ?

	% D'accord	TAILLE DE L'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ		
		TPE	PME	ETI	Grand groupe	Industrie et BTP	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services
Je pense que le networking interne est indispensable pour une promotion au sein d'une entreprise.	54%	42%	56%	50%	62%	57%	47%	58%
Je pense que mon entreprise peut m'offrir des opportunités de promotion ces prochaines années.	51%	41%	54%	50%	50%	54%	49%	59%
J'ai besoin de changer de poste / d'entreprise régulièrement pour m'épanouir.	42%	36%	48%	39%	34%	44%	38%	44%
Je pense que l'IA (intelligence artificielle) peut aider à booster l'évolution de carrière des salariés.	41%	28%	48%	38%	38%	42%	35%	44%
Je pense que le télétravail a une influence négative sur les évolutions de carrière.	41%	34%	45%	42%	36%	49%	35%	41%



opinionway

Crédits : steven-wright

La synthèse



Les grands enseignements (1/2)

Une forme de désillusion au sujet de l'avancement de carrière

- En cette rentrée 2025, les salariés de bureau expriment une certaine désillusion concernant l'avancement de leur carrière. En effet, un **salarié de bureau juge que son entreprise n'est pas en mesure de lui offrir des opportunités de promotions dans les années à venir (48%)**.
 - Si les salariés les plus âgés sont davantage à considérer ne pas avoir d'opportunités (62% des 50 ans et plus), les plus jeunes sont également un tiers à afficher un manque d'espoir (34% parmi les moins de 35 ans). C'est aussi plus souvent le cas de ceux qui n'aiment pas leur travail (68%) bien que ceux qui à l'inverse aiment leur travail partagent aussi cette idée à hauteur de 31%.
- Les raisons pouvant expliquer l'absence d'opportunités sont multiples. **Aux yeux des salariés, le mérite n'est pas suffisamment pris en compte dans les promotions (83%)**. Corroborant cette perception, trois répondants sur quatre jugent qu'il y a même une part de chance dans les promotions durant une carrière (72%).
 - Tandis que les salariés seniors déplorent un peu plus le manque de considération du mérite dans les promotions (85% des 50 ans et plus vs 80% des moins de 35 ans), les plus jeunes considèrent plus souvent la part de chance (73%, contre 68%).
 - Les salariés de bureau travaillant dans le secteur du commerce regrettent particulièrement le manque de prise en compte du mérite dans les promotions (91%, contre 84% des salariés du secteur du service et 78% pour ceux du BTP).
- Le développement progressif du télétravail et son intégration dans le quotidien des salariés, s'il est devenu la norme dans beaucoup d'entreprise, peut également avoir des contre-coups négatifs : en ce sens, **quatre personnes sur dix considèrent que c'est un frein à l'avancement de carrière (41%)**.
 - Les salariés les plus âgés, ayant réalisé la plus grande partie de leur carrière sans télétravail, considèrent un peu plus cette pratique comme pouvant freiner les promotions (44%) mais le plus jeunes sont aussi nombreux à se ranger à cet avis (39%). C'est également le cas des salariés de bureau du secteur de l'industrie (49%), encore plus critiques que leurs collègues du secteur des services (41%) ou du commerce (35%).



Les grands enseignements (2/2)

Networking, heures supplémentaires... tous les moyens sont bons pour obtenir des promotions

- En dépit du manque d'opportunités offertes par leur employeur, les salariés se montrent plutôt fidèles. La recherche de stimulation professionnelle via le changement de poste ou le changement d'entreprise n'est pas une priorité : **seuls 42% en ressentent le besoin.**
 - Les salariés les plus jeunes accordent logiquement davantage d'importance aux changements de poste ou d'entreprise pour leur épanouissement professionnel (53%, contre 41% des 35-49 ans et 29% des 50 ans et plus), tout comme les salariés des PME (48%), des ETI (39%) à la différence des salariés des grands groupes (34%) et des TPE (36%).
 - Le souhait de changer d'entreprise ou de poste pour s'épanouir suit une courbe en « n » en lien avec l'ancienneté : faible au début (39% pour ceux ayant moins d'un an d'ancienneté), qui progresse ensuite (61% pour ceux ayant entre 1 et 2 ans et 56% pour ceux ayant entre 3 et 5 ans d'ancienneté) pour ensuite diminuer progressivement (42% pour ceux entre 6 et 9 et 32% pour ceux ayant 10 ans ou plus d'ancienneté dans leur entreprise).
- S'ils sont assez pessimistes sur les chances d'avoir une promotion dans leur entreprise, les salariés préfèrent donc y rester plutôt que de devoir faire leurs preuves dans une nouvelle structure. En effet, pour une majorité d'entre eux il vaut mieux être loyal à une entreprise qu'en changer pour évoluer plus rapidement dans une carrière (58%).
- Pour y arriver, **ils estiment néanmoins que certaines stratégies doivent être déployées** : user du networking interne (54%), faire du présentiel et des heures supplémentaires (61%) et ne pas être trop regardants en matière d'augmentation salariale. En effet, 56% d'entre eux considèrent que, pour évoluer, il faut accepter des promotions à faible augmentation voire sans augmentation de salaire. Enfin, pour 41% des répondants, l'intelligence artificielle se présente comme une nouvelle opportunité permettant de booster les évolutions de carrière.

opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation - 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

Restons *connectés* !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

Je m'abonne

Vos contacts OpinionWay

Eléonore Quarré

Responsable des études Société – Pôle opinion
equare@opinion-way.com

Jessie Marius

Directrices d'études – Pôle opinion
jmarius@opinion-way.com

ESOMAR²⁵
Corporate

