



Baromètre Territorial 2021

Occitanie

Août 2021

N° 118244

Contacts Ifop :

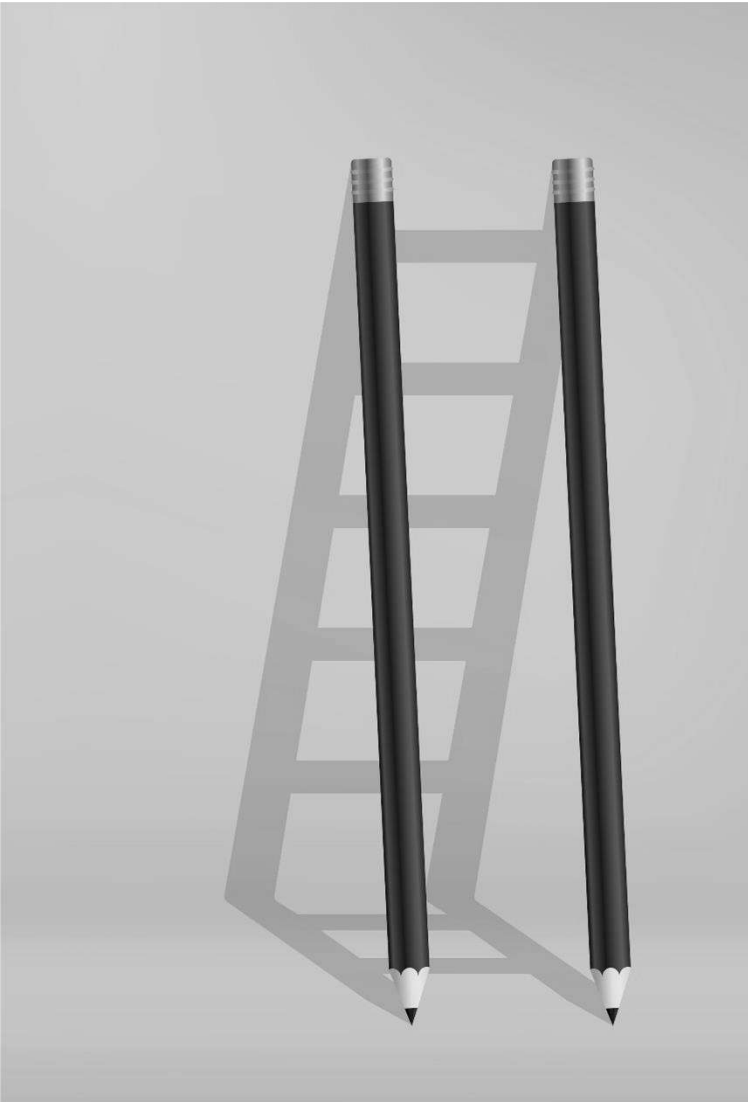
Flora Baumlin / Chloé Tegny

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

SOMMAIRE



METHODOLOGIE	3
LES GRANDS ENSEIGNEMENTS	5
LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	10
A - Perception de l'évolution professionnelle	11
B - Les outils de l'évolution professionnelle	20
C - Le type de service attendu	26



Méthodologie

Qui ?

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **205** personnes au sein de la **région Occitanie**, représentatif de la population salariée française.

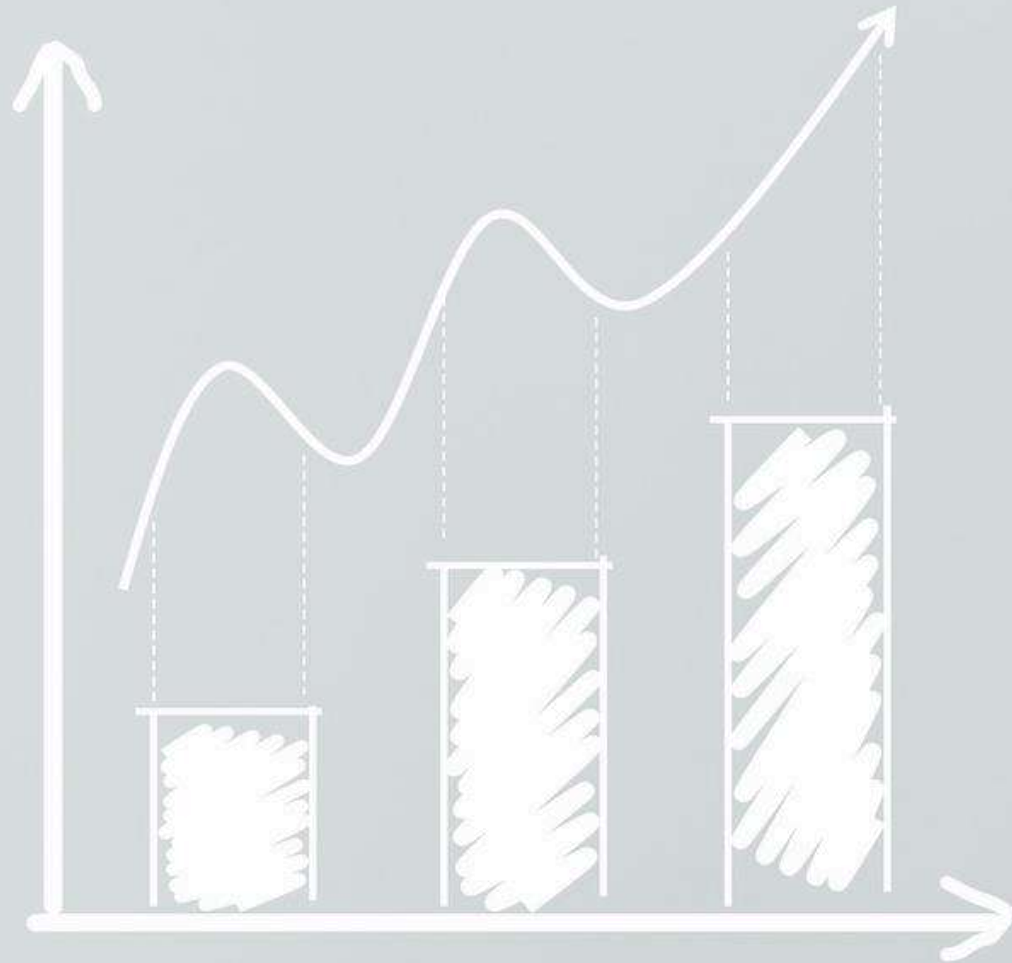
La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Comment ?

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne

Quand ?

Terrain du 22 juillet au 5 août 2021.



Les grands enseignements

Les grands enseignements

L'évolution professionnelle progresse timidement en Occitanie par rapport à début 2020.

En 2021, les salariés de l'Occitanie associent l'évolution professionnelle à plusieurs notions, dont une qui se distingue très largement et qui arrive au premier rang : la possibilité d'avoir un meilleur salaire. Celle-ci est en effet citée par 30% des salariés, contre 22% en 2020 (soit +8 points), tandis que les autres notions ne sont citées que par moins de 2 répondants sur 10. Ainsi, être mieux reconnu pour son travail est cité par 17% des interviewés et arrive en 2^{ème} position, légèrement au-dessus de la moyenne globale (+3 points), tandis que le fait de changer de statut suite à une évolution professionnelle n'est cité qu'à hauteur de 15%, soit une baisse de 9 points par rapport à 2020. Le fait d'acquérir des responsabilités est ensuite cité par 12% des répondants (-4 points vs moyenne globale 2021), et les autres items, tels qu'acquérir une qualification, changer d'entreprise, bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle ou encore changer d'entreprise ou de métier, ou acquérir un diplôme reconnu, sont cités par moins d'1 répondant sur 10.

Toutefois, s'il s'avère que les salariés occitans associent moins l'idée d'acquérir des responsabilités à une évolution professionnelle que l'ensemble des régions 2021, ils sont davantage réceptifs à l'idée de bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle, puisque celle-ci progresse de 6 points par rapport à 2020 (10% contre 4% en 2020).

Dans le détail, avoir un meilleur salaire est une idée davantage portée par les 30-39 ans (41%), les salariés du secteur industriel (41%) ou encore les salariés des entreprises de 5 000 salariés et plus (42%). Le fait d'être mieux reconnu pour son travail concerne plus précisément les professions intermédiaires ainsi que les employés (22% contre 17% au total sur la région).

Par ailleurs, le nombre d'évolutions professionnelles en Occitanie au cours des 3 dernières années progresse timidement par rapport à février 2020. 48% ont en effet connu une ou plusieurs évolutions professionnelles, soit +3 points par rapport à l'année dernière. Ils sont cependant 18% à en avoir connu plusieurs, là où ils n'étaient que 11% en 2020 (+7 points), ce qui tend à montrer que, si les évolutions professionnelles ne progressent pas fortement en nombre depuis l'an dernier, celles-ci sont plus rapides, et peuvent être cumulées par les salariés de la région. Dans le détail, ces évolutions professionnelles concernent avant tout les hommes (55%, + 15 pts vs les femmes), et cet écart est encore plus marqué chez ceux ayant connu plusieurs évolutions professionnelles au cours des 3 dernières années : 22% des hommes contre 13% seulement des femmes, pour une moyenne régionale autour de 18%. De la même façon, 67% des salariés des entreprises de 5 000 salariés et plus ont connu une ou plusieurs évolutions professionnelles, quand à l'inverse les salariés des entreprises de moins de 20 salariés peinent à évoluer (33% seulement).

Les grands enseignements

Dans le cadre d'une évolution professionnelle en Occitanie, le principal changement et avantage perçu reste la rémunération, qui progresse fortement par rapport à 2020. Le fait de pouvoir bénéficier d'un meilleur salaire est en effet cité par 49% des répondants, soit +10 points par rapport à 2020, tandis que le fait de changer de statut est cité par 31% des répondants et enregistre une baisse (-8 points). Le fait d'avoir acquis davantage de responsabilités est quant à lui cité par 29% des interviewés, soit 7 points de moins que sur la moyenne globale 2021. Les autres items sont ensuite cités par moins de 2 répondants sur 10, et sont globalement en-deçà de la moyenne globale 2021. Ainsi, dans une région dont certains départements enregistrent des taux de chômage les plus élevés de France (notamment le Gard), l'évolution professionnelle se concentre avant tout sur la progression de la rémunération, attente #1 des salariés.

Dans le détail, le fait d'avoir bénéficié d'un meilleur salaire a davantage profité au 50 ans et plus (58% contre 49% sur la région), contre seulement 43% des moins de 40 ans. Cela concerne également 61% des professions intermédiaires, tandis que les employés sont nettement moins valorisés (39%). Enfin, les salariés des entreprises de 20 à 499 salariés ont connu une augmentation de salaire à hauteur de 56%, quand ceux des entreprises de moins de 20 salariés sont concernés à hauteur de 32% seulement.

Bien qu'ils soient moins nombreux qu'en 2020, une majorité de salariés souhaitent évoluer professionnellement au cours des 2 prochaines années ; la rémunération et l'envie de se confronter à de nouveaux défis restent les deux principales motivations perçues.

54% des salariés de l'Occitanie envisagent d'évoluer professionnellement au cours des 2 prochaines années, dont 16% de « oui, certainement ». Ce taux est toutefois en baisse par rapport à 2020 (58%, -4 points), et inférieur à la moyenne globale 2021 (-3 points). Dans le détail, les femmes sont les plus nombreuses à souhaiter évoluer (60%) comparativement aux hommes (54%), et cela concerne près de 7 salariés sur 10 parmi les 30-39 ans (69%), les salariés travaillant dans l'administration (68%) et les salariés des entreprises de 500 à 4 999 salariés (71%).

Les grands enseignements

Les principales raisons qui motivent ce souhait d'évolution professionnelle restent avant tout la rémunération jugée trop faible (citée en premier par 30% des répondants et par 61% au total), et l'envie de se dépasser et de se confronter à un nouveau défi (citée en premier par 31% des interviewés et par 49% au total). Dans le détail, l'envie de se dépasser et de se confronter à de nouveaux défis concernent avant tout les 40-49 ans (42% en première citation), davantage installés dans leurs fonctions, le secteur du commerce (44% en première citation) et les entreprises de 500 à 4 999 salariés (48% en première citation). En revanche, la rémunération jugée trop faible est davantage portée par les 30-39 ans (42% en première citation), les ouvriers (50% en première citation) et les salariés du secteur des services (38% en première citation).

On tend donc à observer une profonde disparité des profils en fonction des raisons qui motivent le souhait d'évoluer professionnellement : d'une part, les femmes et les ouvriers, fortement en attente d'une évolution de leur rémunération du fait des inégalités salariales qui persistent dans notre société, de l'autre, les plus âgés, les salariés des secteurs plutôt dynamiques tels que le commerce et les entreprises de taille relativement conséquente, dont le salaire leur apparaît comme satisfaisant et qui cherchent à être davantage challengés à travers une évolution professionnelle. Enfin, le manque d'intérêt pour la mission actuelle, le besoin de changer d'ambiance de travail, la pénibilité du travail actuel, l'encadrement managérial ou encore le désaccord avec ses valeurs sont des motivations citées en premier par moins d'1 répondant sur 10 et au total par moins de 2 répondants sur 10 – scores légèrement en-deçà de la moyenne globale 2021.

Le type d'évolution professionnelle souhaité s'inscrit toutefois dans la continuité du parcours des salariés de l'Occitanie, et respecte globalement les mêmes proportions qu'au global 2021. Ainsi, 58% évoluer dans le même secteur d'activité, 16% souhaitent se reconverter dans un autre secteur d'activité, 13% dans le même secteur mais sur une autre fonction, tandis que 7% pensent à créer leur activité et 3% à trouver un emploi dans une autre région.

Parmi ceux qui envisagent une évolution professionnelle, 76% ont déjà entamé des démarches (contre 80% au global). En effet, 33% en ont déjà fait part à leur encadrement actuel, 24% se sont renseignés sur des formations qui pourraient les intéresser, 19% ont fait de la veille sur des offres d'emplois (-5 points vs global 2021), 15% ont échangé avec des personnes ayant connu une évolution professionnelle (+3 points vs global 2021), et 7% ont réalisé un bilan de compétence, contre 11% au global.

Si pour 95% des interviewés, le souhait d'évolution professionnelle a été accueilli favorablement par leur entourage, ils sont également 45% à avoir déjà évoqué les questions d'évolution professionnelle avec leur employeur ou son représentant, mais cette proportion est en baisse par rapport à l'année dernière (-8 points).

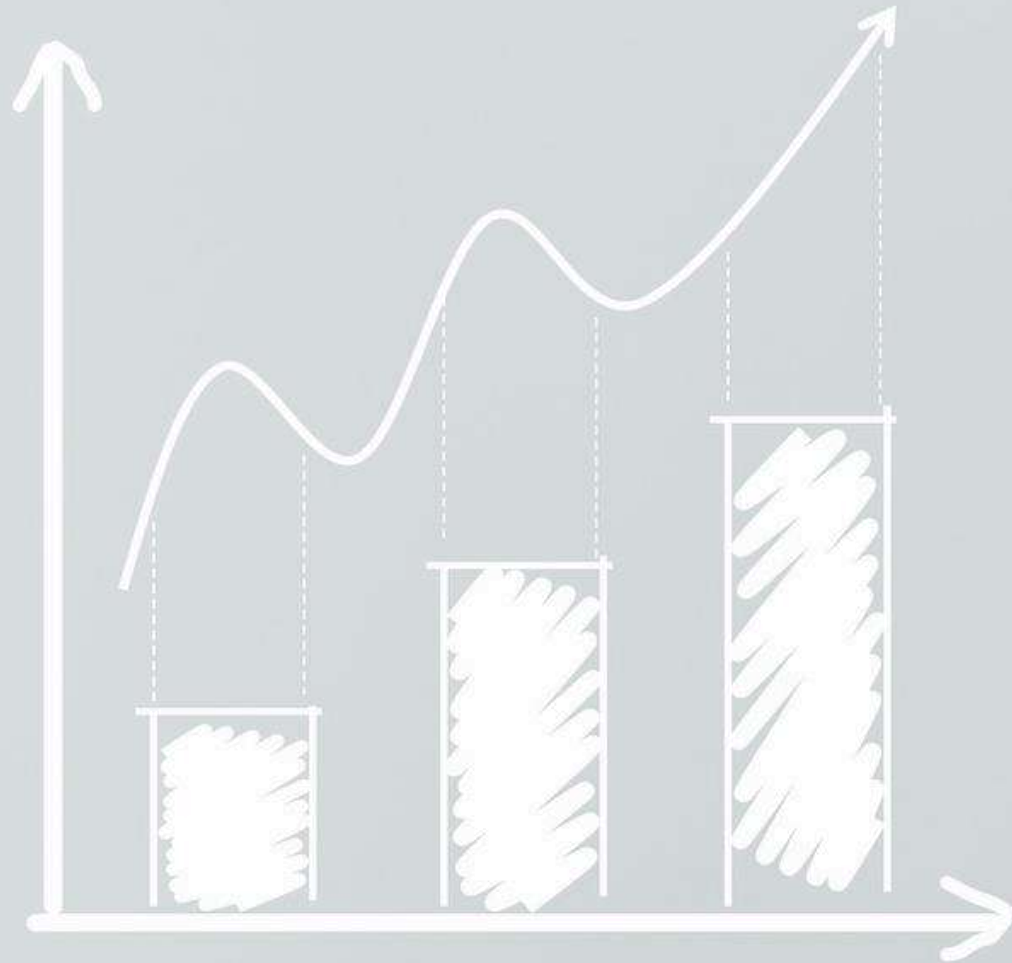
Les grands enseignements

Les sources d'information mis à disposition des salariés quant au sujet de l'évolution professionnelle sont nombreuses, mais certains dispositifs demeurent moins connus.

Les salariés occitans s'informent davantage sur le sujet de l'évolution professionnelle qu'en 2020. En effet, 34% ont déjà cherché des informations sur le sujet (contre 36% au global 2021). Ils étaient cependant 29% en 2020, soit une progression de 5 points sur l'année. **Les sites web restent la première source d'information utilisée par 50% des répondants**, et ce score est légèrement au-dessus de la moyenne globale (+3 points). La 2^{ème} source d'information sur le sujet en Occitanie se constitue essentiellement autour des collègues, cités par 32% des interviewés (+8 points par rapport à 2020), là où la moyenne globale est de 24% (soit +8 points). 27% citent également leur employeur (+12 points vs 2020) ainsi que le supérieur hiérarchiques (+12 points vs 2002, +6 points vs global 2021). Ensuite, l'appli CPF n'est citée que par 25% des répondants et subit un net recul par rapport à 2020 (41%, soit -16 points), mais se place toutefois dans le sillage de la moyenne globale située à 27%. Les réseaux sociaux, nouvelle source d'information testée, sont utilisés par 17% des répondants, soit +3 points par rapport à la moyenne globale. L'entourage proche et le conseiller en évolution professionnelle sont ensuite cités respectivement par 13% et 12% (-2 points par rapport à 2020). **Il est à souligner que, dans cette région, l'entourage est nettement moins valorisé qu'au niveau global** (13% contre 22%, soit -9 points), **là où les collègues de travail sont davantage consultés.** Enfin, le délégué du personnel est cité par 9% des interviewés.

Concernant la connaissance des différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) constitue le dispositif le plus connu pour 92% des répondants, et 67% savent précisément de quoi il s'agit. 88% connaissent également le bilan de compétences (dont 56% précisément). Ce dernier taux est en progression depuis 2020 (+4 points). 78% connaissent également la validation des acquis de l'expérience (VAE) dont 50% précisément. L'aide à la création d'entreprise est également connu par 70% des interviewés, dont 30% seulement précisément. Ensuite, le CPF de transition, le CEP, ainsi que le dispositif démissionnaire ou encore CléA sont connus par moins de la moitié des interviewés (de 37% à 17%), et ils sont seulement 4% à 12% à savoir précisément ce que ces différents dispositifs recouvrent. Il est également à noter que 8 répondants sur 10 connaissent au moins 1 dispositif, et plus de 4 sur 10 en connaissent au moins 3 ; ces taux sont similaires à la moyenne globale 2021.

En revanche, le niveau d'information et d'accompagnement général pour envisager une évolution professionnelle reste perfectible. En effet, 53% considèrent avoir suffisamment d'informations pour envisager une évolution professionnelle. Si ce taux se situe légèrement en-deçà de la moyenne globale (55%), il est surtout en recul par rapport à 2020 (58%, soit -5 points). Enfin, moins de la moitié des salariés (47%) considère bénéficier de suffisamment d'accompagnement. Ce taux est stable par rapport à 2020 et s'inscrit également dans la moyenne globale.



Les résultats de l'enquête

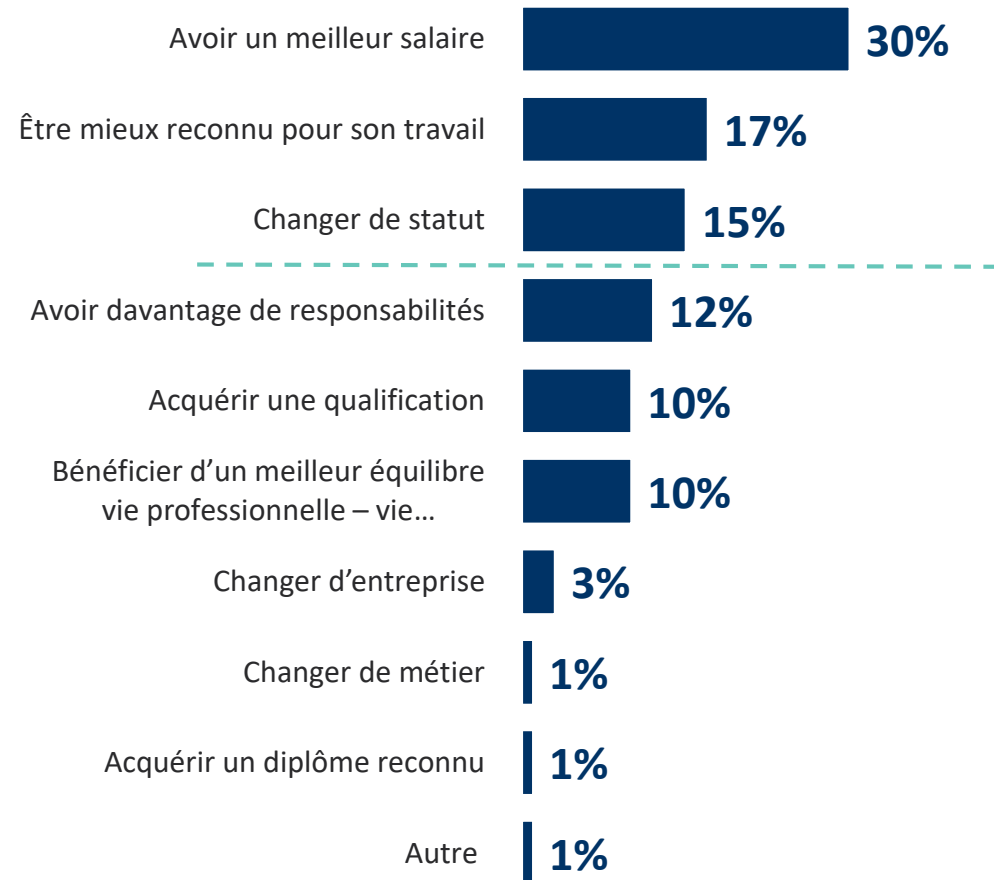
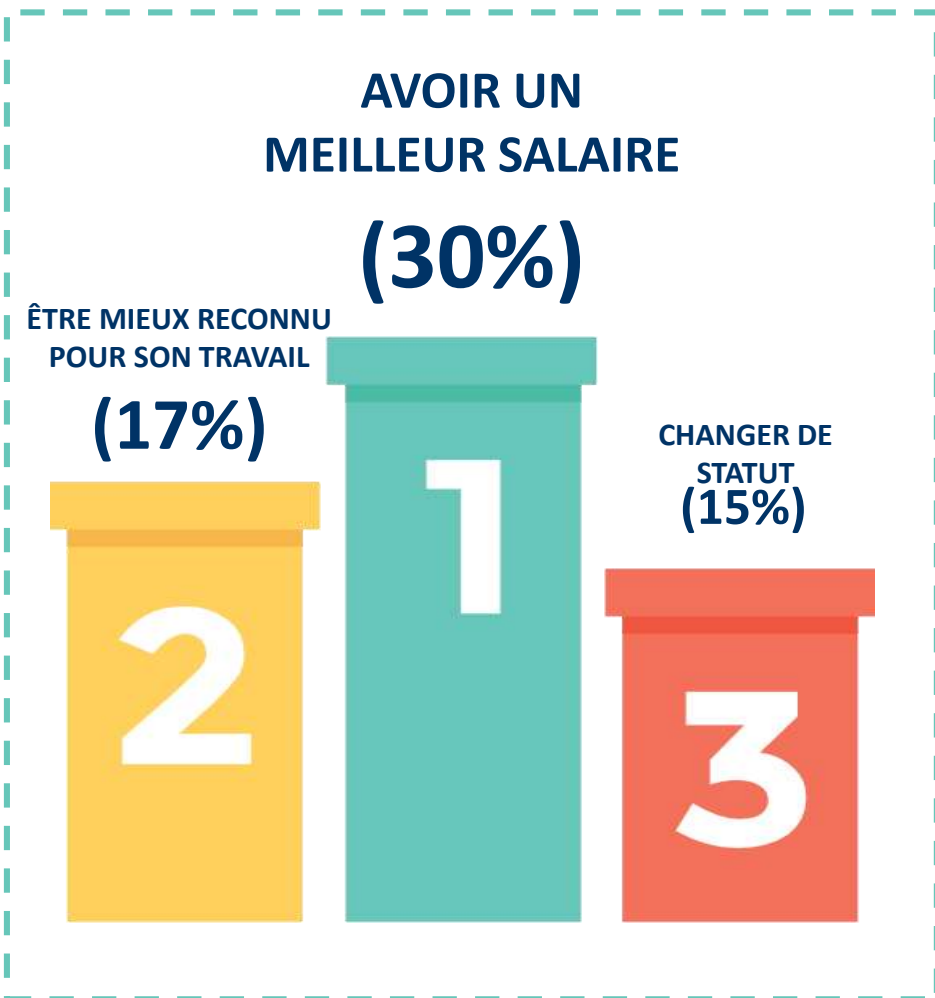


Perception de l'évolution professionnelle



La définition de l'évolution professionnelle

Question : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?

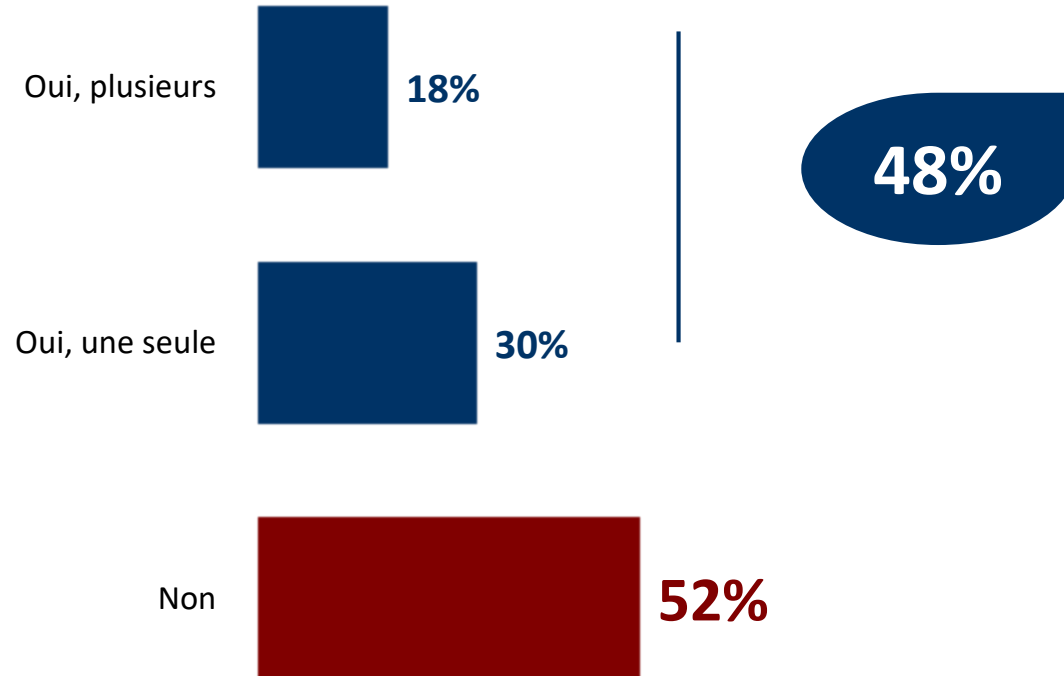


	Rappel Février 2020*	Ensemble des Salariés Juillet 2021
Avoir un meilleur salaire	22%	28%
Être mieux reconnu pour son travail	15%	14%
Changer de statut	26%	14%
Avoir davantage de responsabilités	15%	16%
Acquérir une qualification	10%	12%
Bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie...	4%	8%
Changer d'entreprise	1%	2%
Changer de métier	6%	3%
Acquérir un diplôme reconnu	1%	2%
Autre	-	1%

* Etude Opinion Way pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 1490 salariés (200 par région) du 6 au 31 janvier 2020, selon la méthode des quotas.

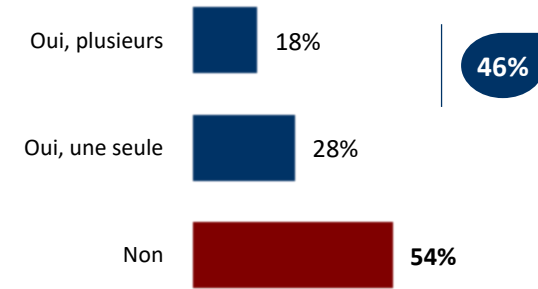
Le fait d'avoir déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles au cours des 3 dernières années

Question : Avez-vous déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles dans les 3 dernières années ?

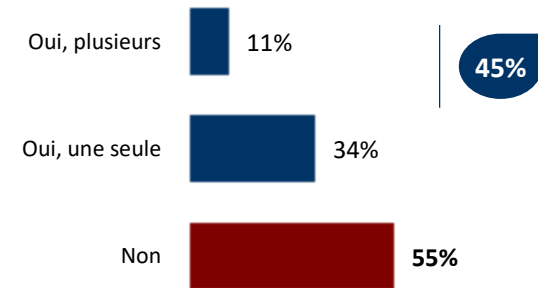


ONT CONNU UNE OU PLUSIEURS EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Ensemble des Salariés - Juillet 2021



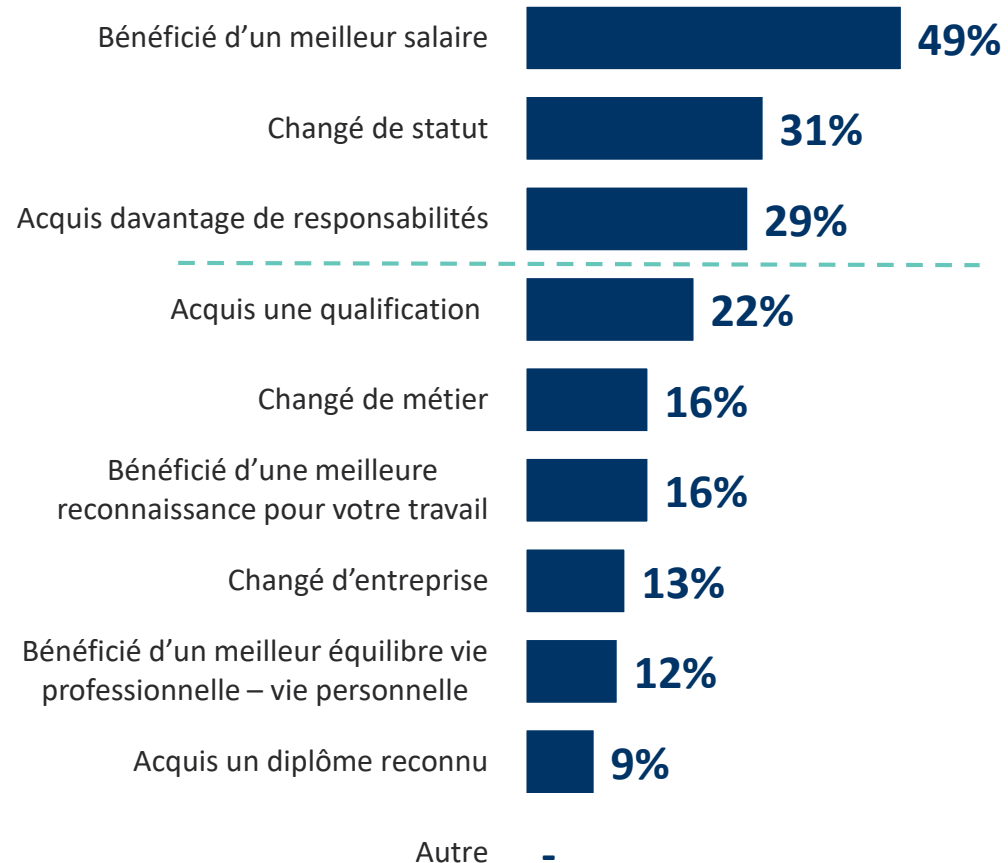
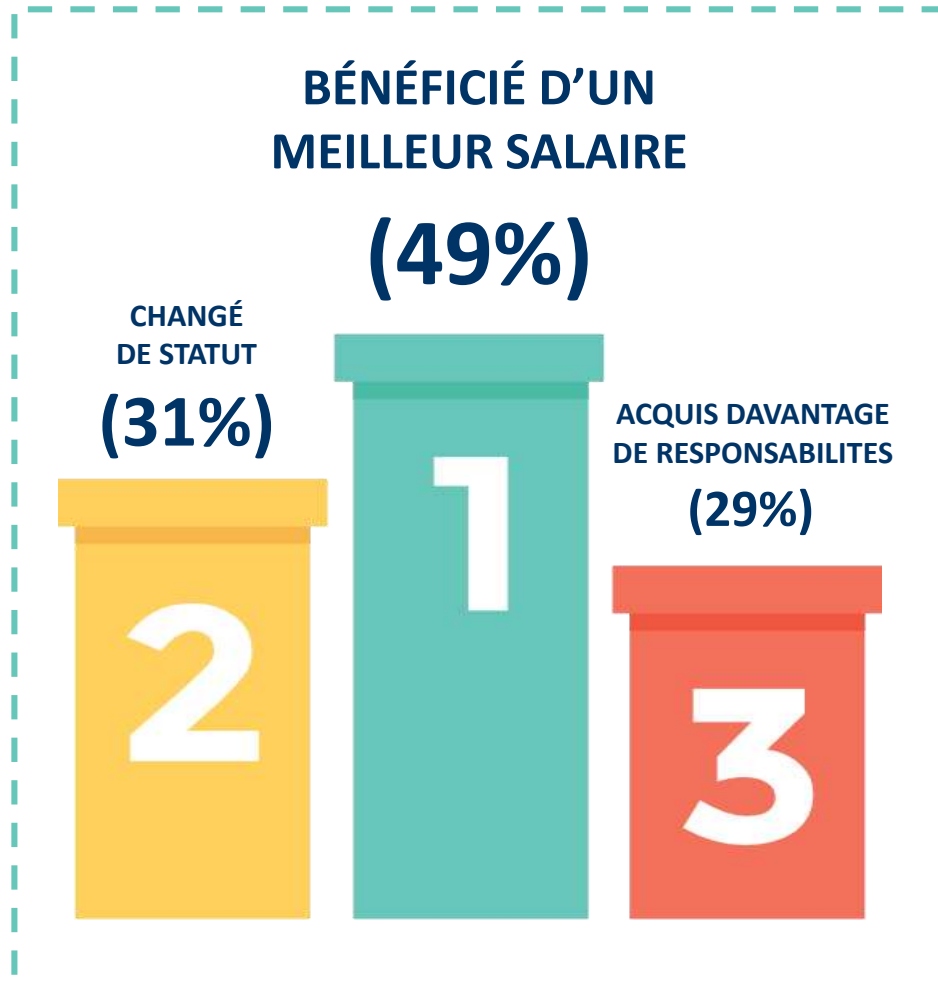
Rappel Février 2020



Les changements et les avantages perçus dans le cadre d'une évolution professionnelle

Question : Dans le cadre de cette (ces) évolution(s) professionnelle(s), avez-vous...

Base : aux salariés ayant déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles, soit 48% de l'échantillon

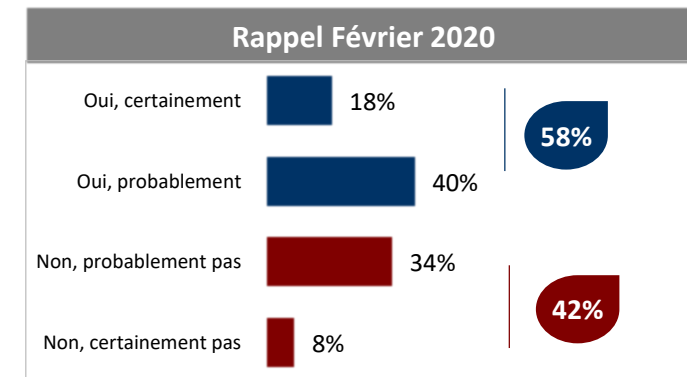
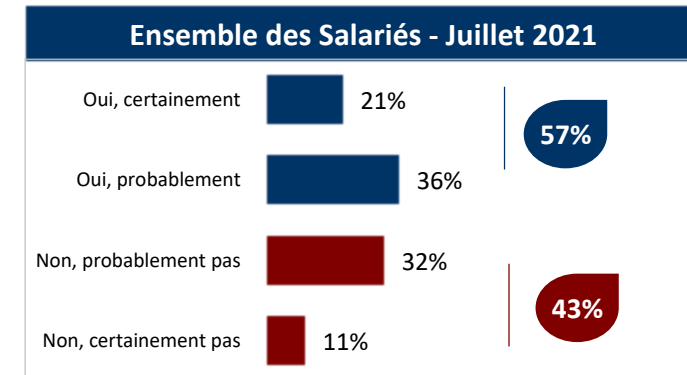
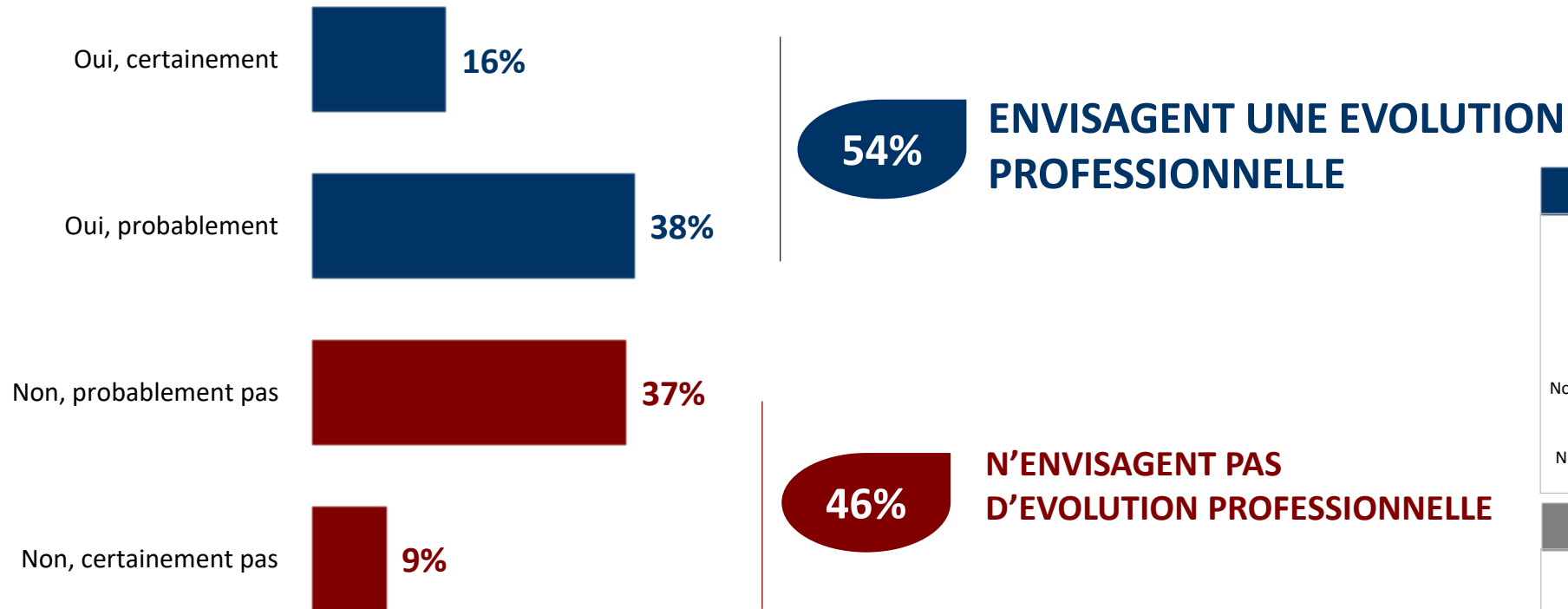


	Rappel Février 2020	Ensemble des Salariés Juillet 2021
Bénéficié d'un meilleur salaire	39%	51%
Changé de statut	39%	28%
Acquis davantage de responsabilités	30%	36%
Acquis une qualification	8%	21%
Changé de métier	12%	16%
Bénéficié d'une meilleure reconnaissance pour votre travail	30%	21%
Changé d'entreprise	6%	17%
Bénéficié d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle	23%	12%
Acquis un diplôme reconnu	3%	8%
Autre	-	1%

(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Le fait d'envisager une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années

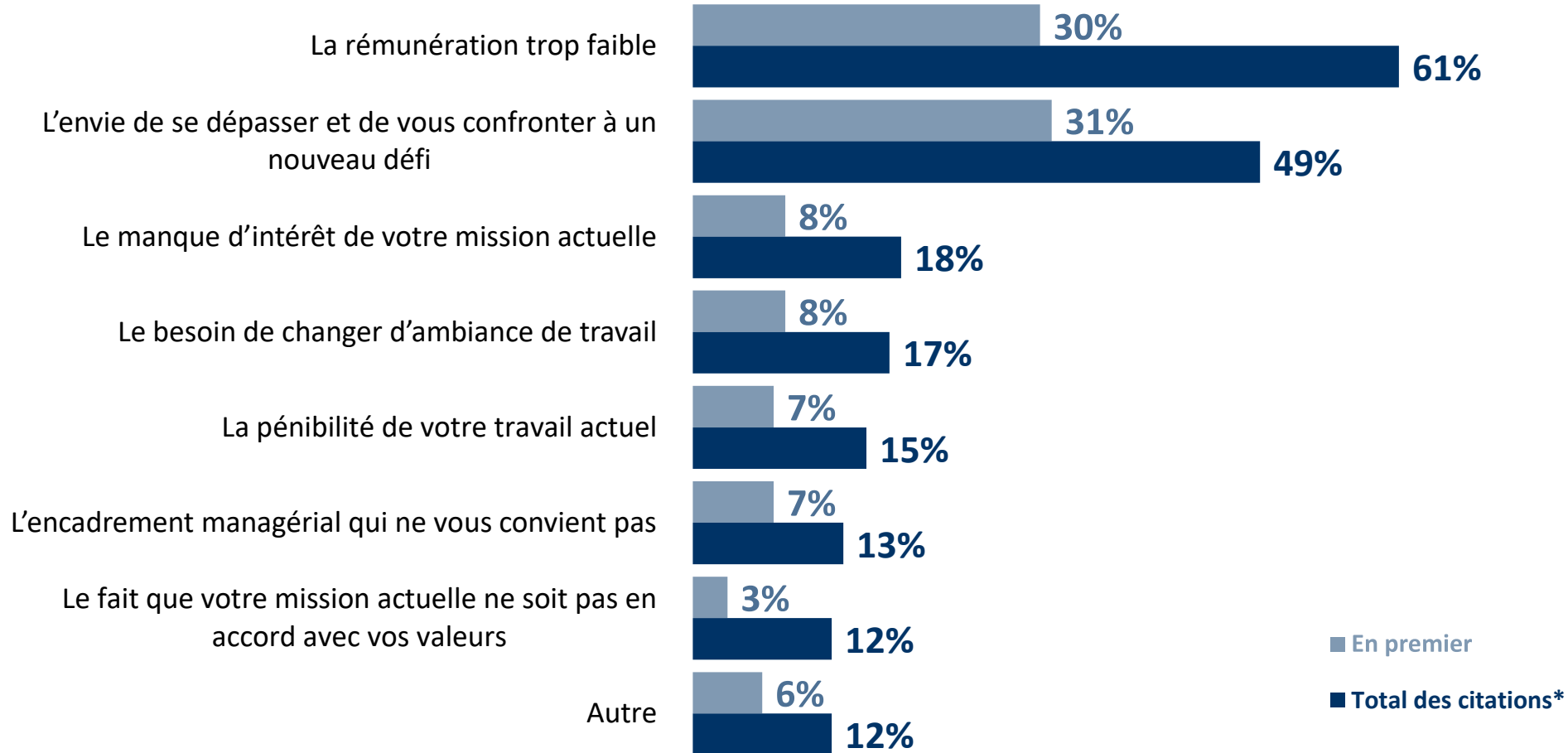
Question : Et envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ?



Les différentes raisons ayant motivé une évolution professionnelle

Question : Quelles sont les raisons qui vous ont poussées à souhaiter évoluer professionnellement ? En premier ? En second ?

Base : aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 54% de l'échantillon



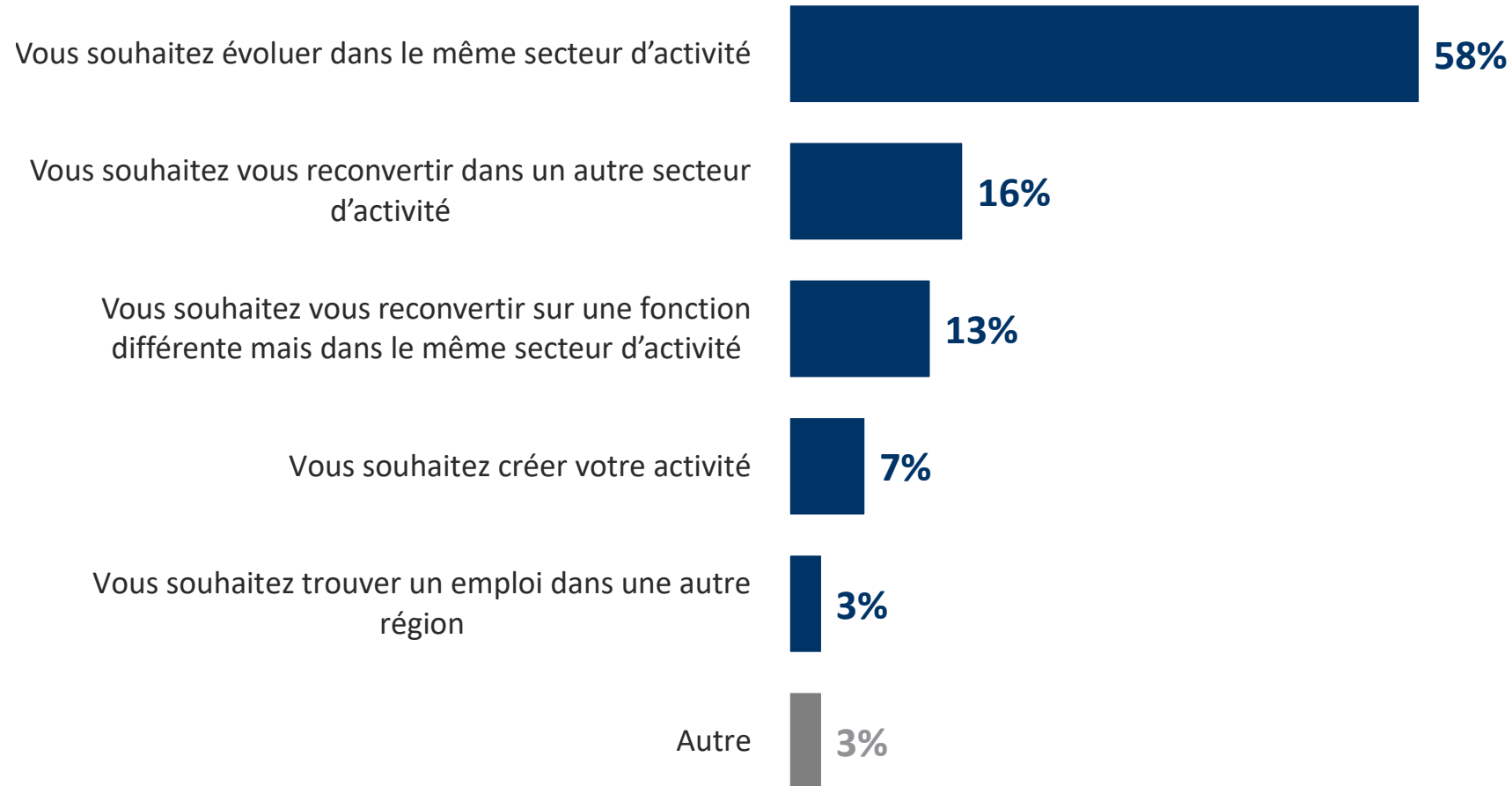
Ensemble des Salariés Juillet 2021 « Total des citations »	
	59%
	46%
	19%
	21%
	17%
	12%
	14%
	11%

(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner deux réponses

Le type d'évolution professionnelle souhaité

Question : Quel type d'évolution professionnelle souhaitez-vous ?

Base : aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 54% de l'échantillon

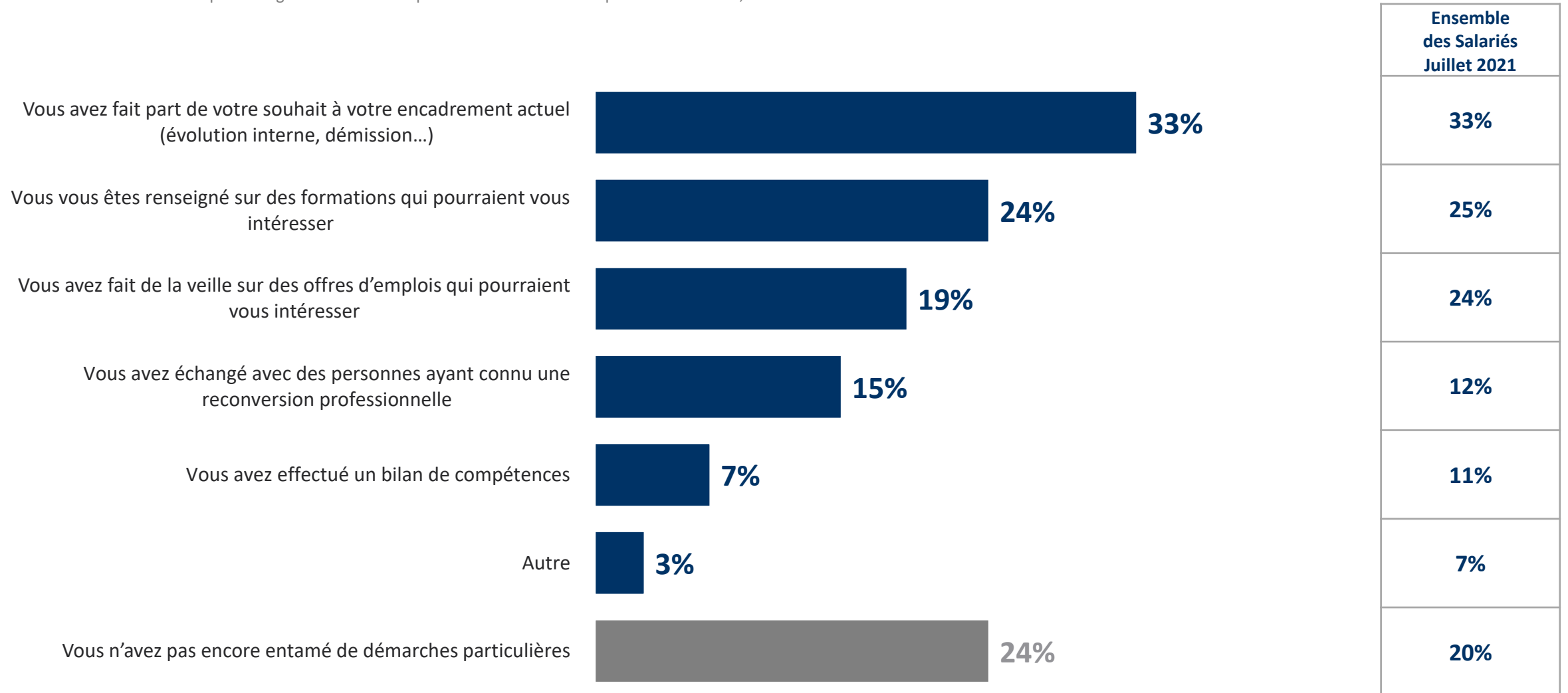


Ensemble des Salariés Juillet 2021
56%
19%
12%
8%
2%
3%

Les différentes démarches engagées quant à une évolution professionnelle

Question : Quelles démarches avez-vous engagées quant à votre évolution professionnelle ?

Base : aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 54% de l'échantillon

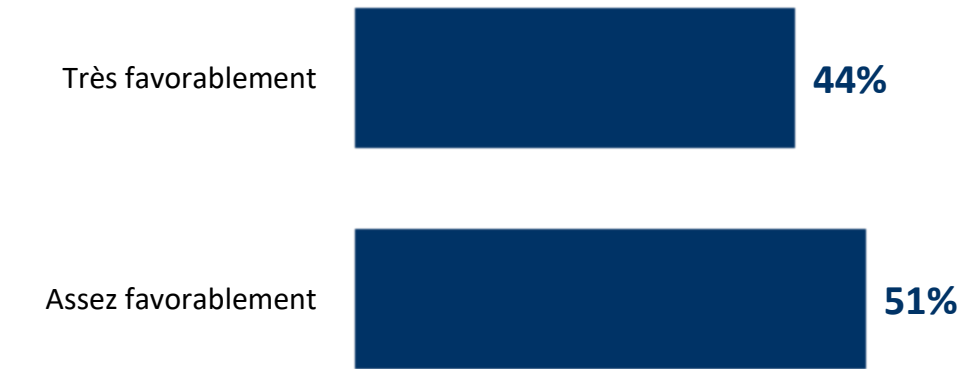


(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

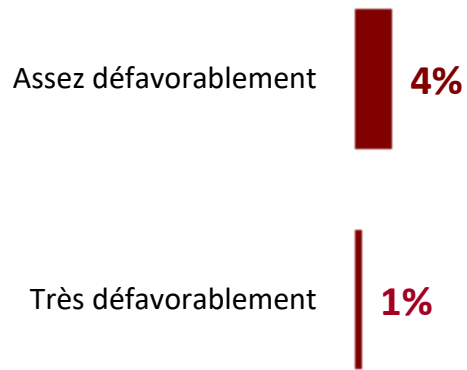
L'accueil par l'entourage du souhait d'évolution professionnelle

Question : Comment votre entourage a-t-il accueilli votre souhait d'évolution professionnelle ?

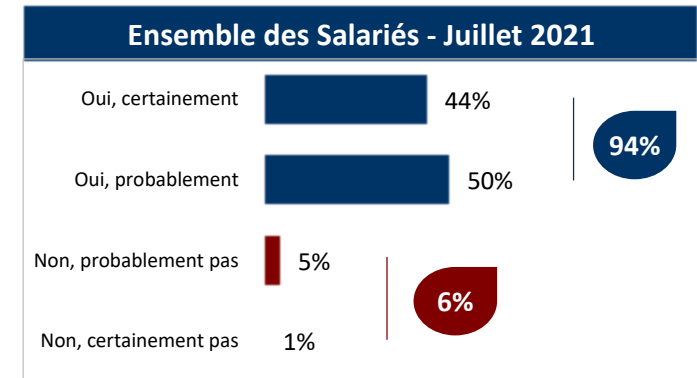
Base : aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 54% de l'échantillon



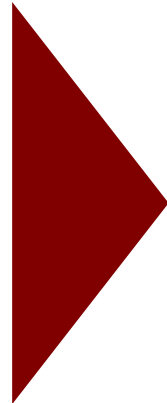
95%
LE SOUHAIT D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE A ÉTÉ ACCUEILLI FAVORABLEMENT



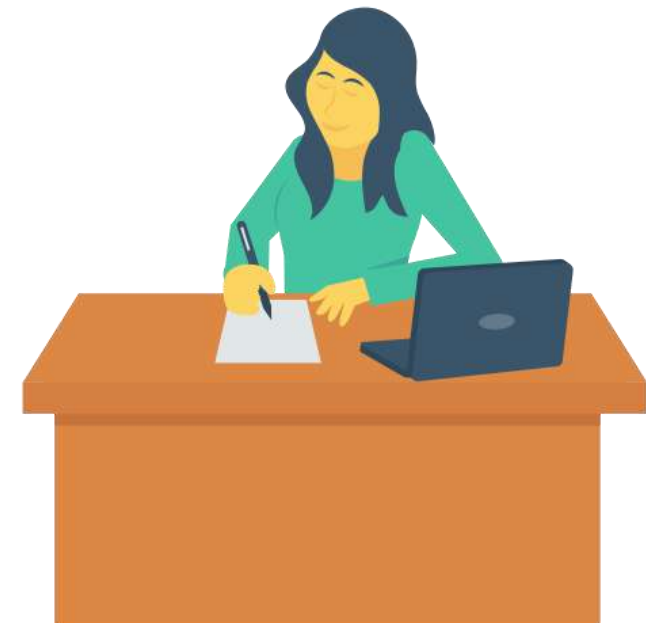
5%
LE SOUHAIT D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE A ÉTÉ ACCUEILLI DÉFAVORABLEMENT



B

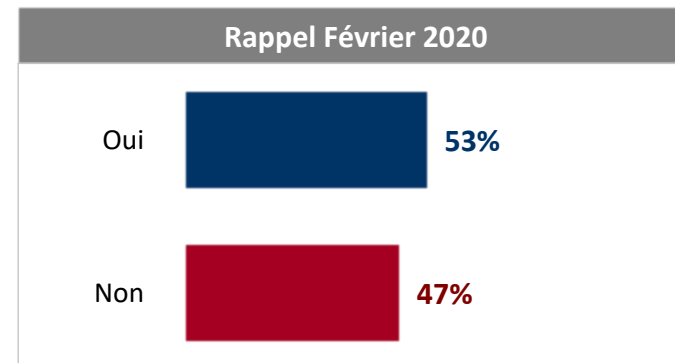
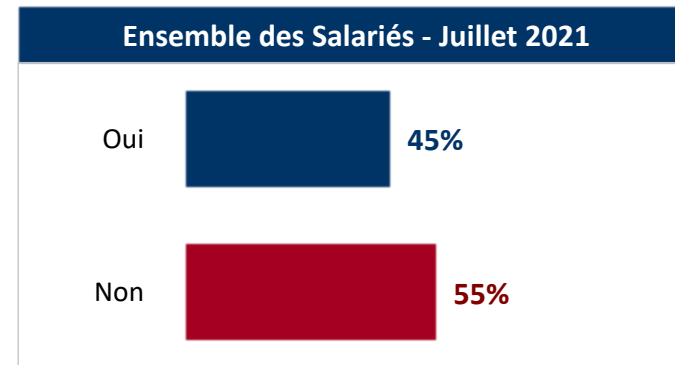
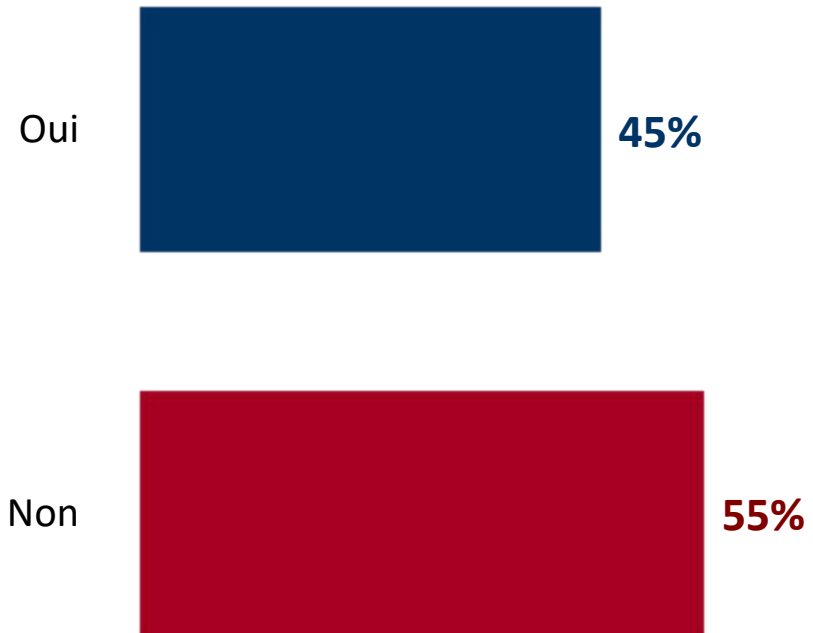


Les outils de l'évolution professionnelle



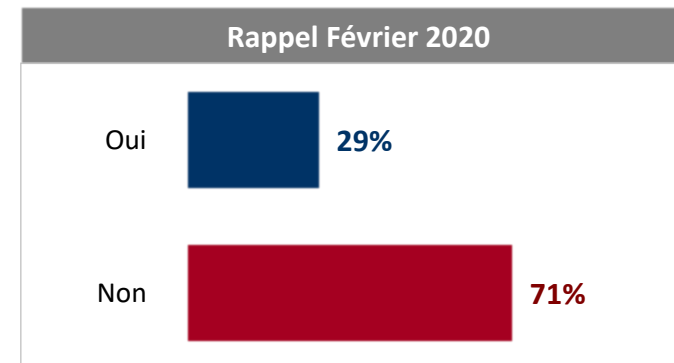
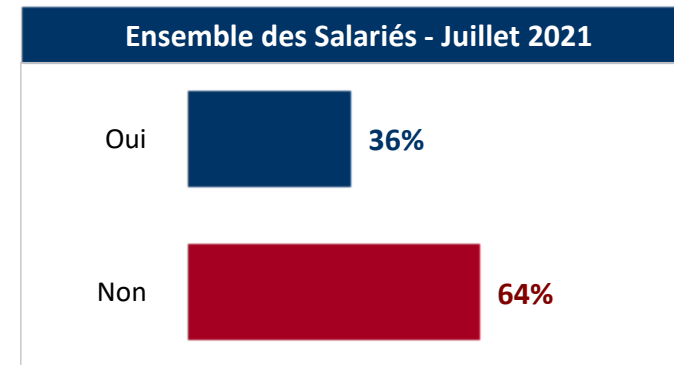
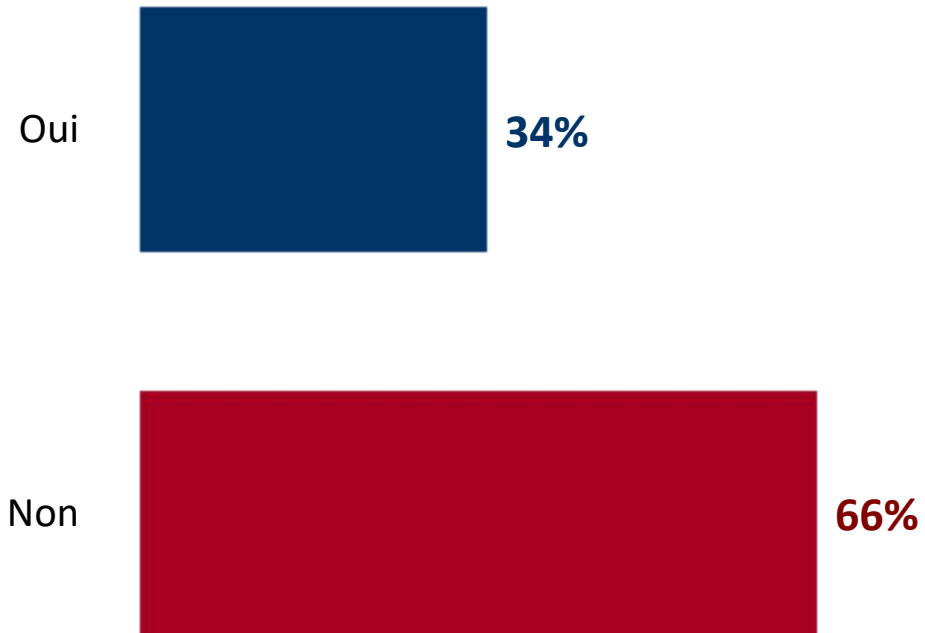
L'évocation des questions d'évolution professionnelle avec son employeur ou son représentant

Question : Avez-vous déjà évoqué les questions d'évolution professionnelle avec votre employeur ou son représentant (RH, DAF, etc.) ?



La recherche d'informations sur le sujet de l'évolution professionnelle au cours des 12 derniers mois

Question : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous déjà cherché des informations sur le sujet de l'évolution professionnelle ?



Les sources d'information utilisées dans le cadre de cette recherche

Question : Quelles sources d'information avez-vous utilisé pour vous renseigner sur l'évolution professionnelle ?

Base : aux salariés qui ont déjà cherché des informations sur le sujet de l'évolution professionnelle, soit 34% de l'échantillon



Rappel Février 2020	Ensemble des Salariés Juillet 2021
60%	47%
24%	24%
15%	26%
15%	21%
41%	27%
<i>Non posé</i>	14%
15%	22%
14%	13%
9%	10%
1%	2%

* En 2020, l'item était formulé de la façon suivante : « Internet »

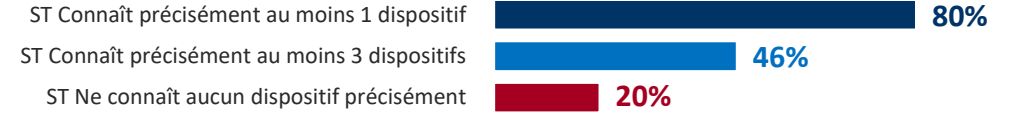
(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

La connaissance des différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle

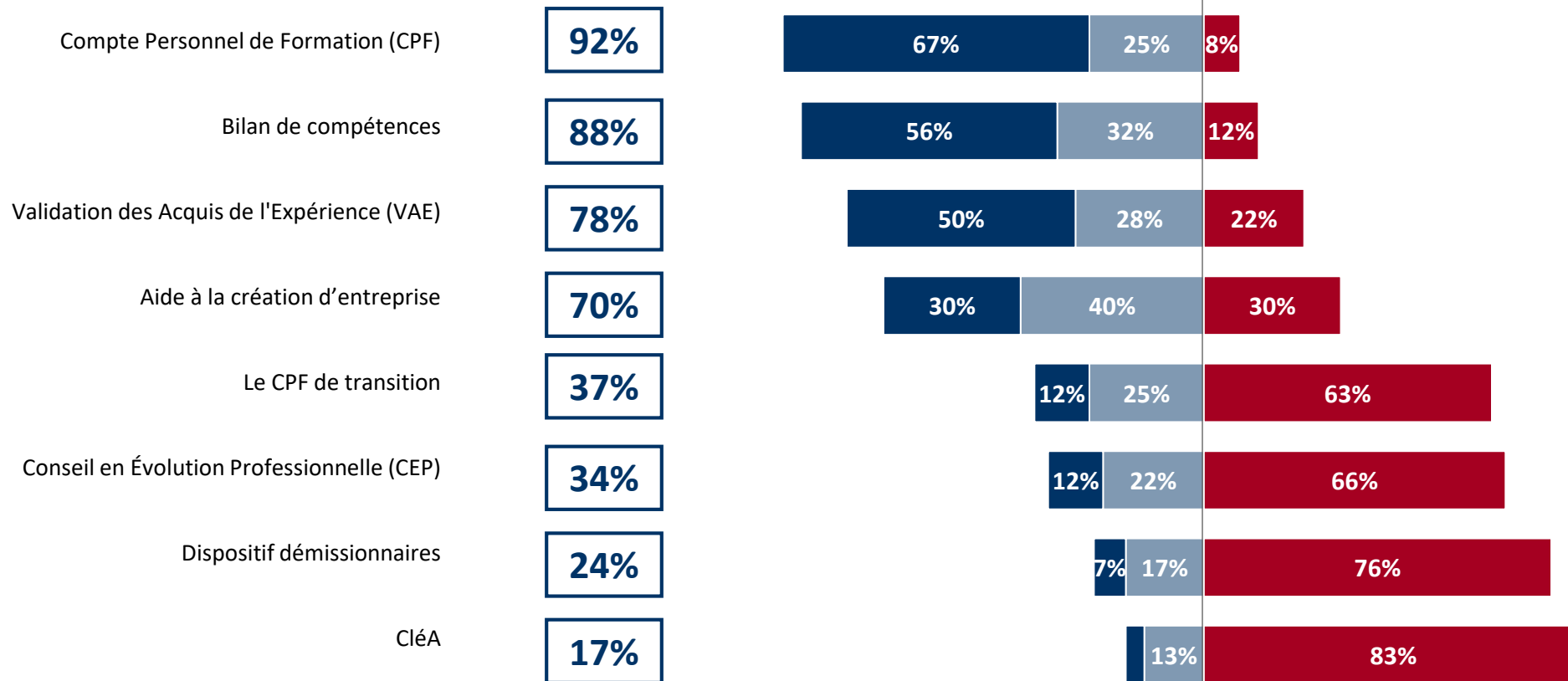
Question : Parmi la liste suivante de dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle, lesquels connaissez-vous ?



Récapitulatif



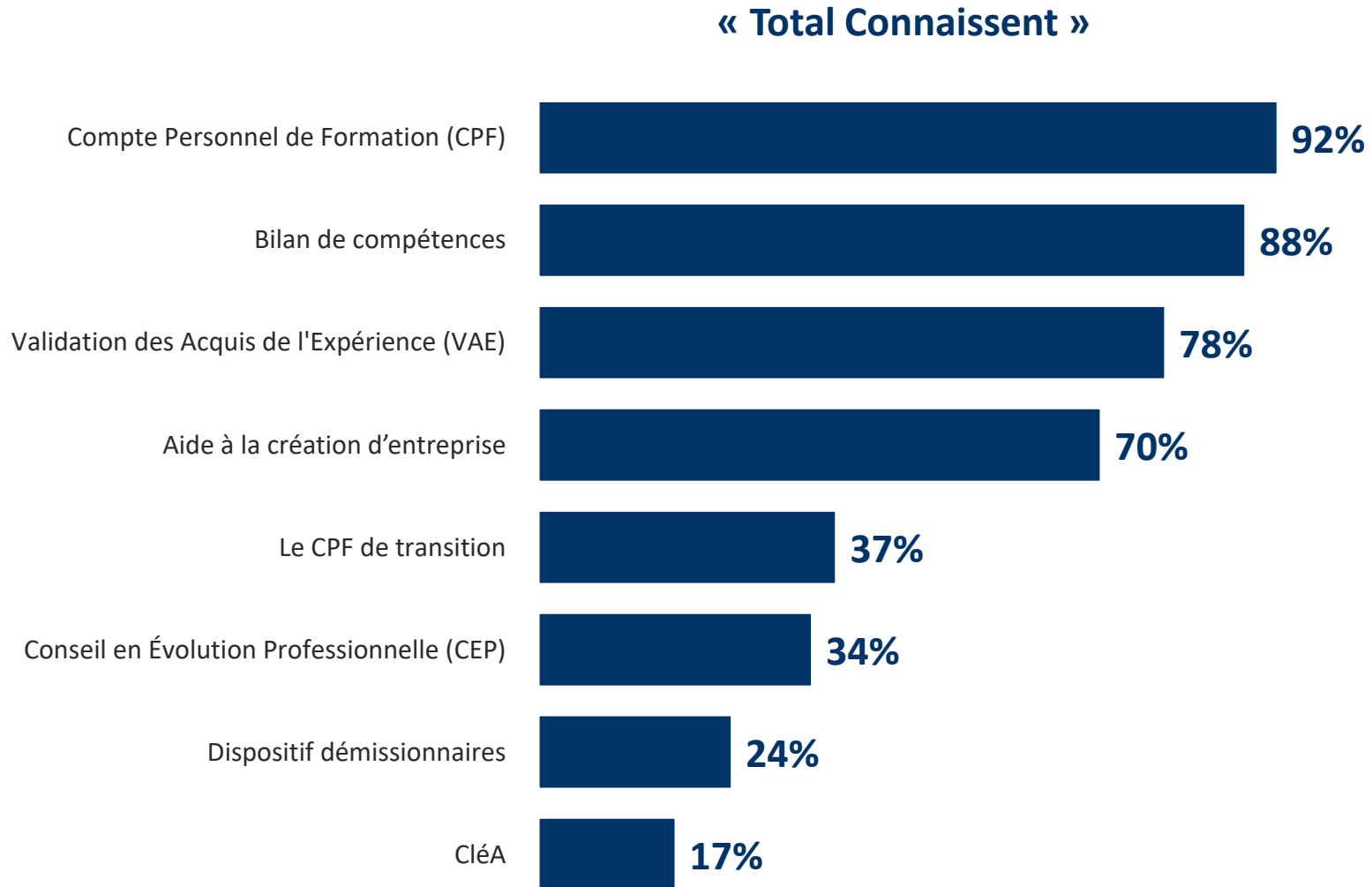
Total
« CONNAISSENT »



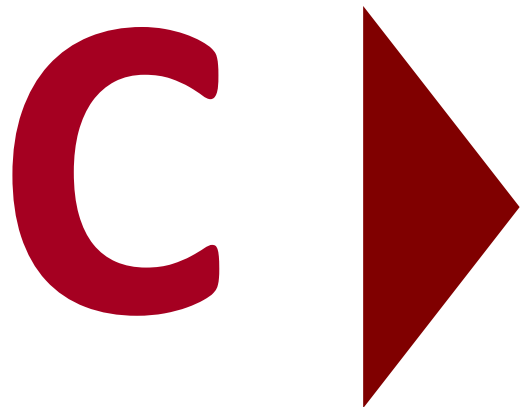
■ Oui, et vous savez de quoi il s'agit ■ Oui, mais seulement de nom ■ Non, vous ne connaissez pas ce dispositif

La connaissance des différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle

Question : Parmi la liste suivante de dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle, lesquels connaissez-vous ?



Rappel Février 2020	Ensemble des Salariés Juillet 2021
90%	92%
84%	88%
85%	82%
82%	72%
37%	40%
32%	33%
39%	25%
17%	14%



Le type de service attendu



Le sentiment quant au fait de bénéficier de suffisamment d'informations et d'accompagnement pour envisager une évolution professionnelle

Question : Aujourd'hui, estimez-vous bénéficier de suffisamment d'informations et d'accompagnement pour envisager une évolution professionnelle ?

