



Baromètre Territorial 2022 *Bourgogne Franche Comté*

Sondage Ifop pour
le Réseau EVA

Septembre 2022

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



N° 119256

Contacts Ifop :

Flora Baumlin / Chloé Tegny

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

SOMMAIRE



1. La méthodologie
2. Les principaux enseignements
3. Les résultats de l'étude
 - A. Contexte économique et professionnel
 - B. Perception de l'évolution professionnelle
 - C. Les outils de l'évolution professionnelle
 - D. Le type de service attendu



01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

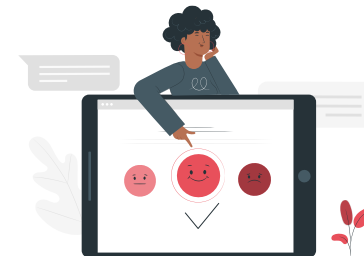
Etude réalisée par l'Ifop pour le Réseau EVA



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **400** personnes au sein de la **région Bourgogne Franche Comté**, 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.



Les interviews ont été réalisées par **questionnaire auto-administré en ligne** du **5 au 21 juillet 2022**.

Rappel Février 2020 : 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.

Rappel Juillet 2021 : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 201 personnes au sein de la région Bourgogne Franche-Comté, représentatif de la population salariée française, du 22 juillet au 5 août 2021, selon la méthode des quotas.



02

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/6)

Des salariés spontanément optimistes vis-à-vis de leur situation professionnelle dans les mois à venir, mais qui se montrent davantage inquiets que dans les autres régions vis-à-vis de la conjoncture actuelle.

81% des salariés de Bourgogne-Franche-Comté se déclarent spontanément optimistes vis-à-vis de leur situation professionnelle dans les mois à venir, soit un niveau légèrement inférieur au global (-2 points), et dont près d'1/4 (23%) sont très optimistes. Dans le détail, cela concerne surtout les hommes (86% contre 74% des femmes), les moins de 30 ans (91%), les cadres et professions intellectuelles supérieures (86%) ainsi que les salariés du commerce (89%) et du BTP (87%).

Ce constat positif se trouve pourtant plus nuancé au regard de la conjoncture, dans la mesure où les salariés de cette région redoutent de manière plus significative que dans les autres régions l'impact sur leur situation personnelle de 3 des 4 sujets d'actualités sur lesquels ils étaient invités à se prononcer. Ainsi, 80% des salariés de Bourgogne-Franche-Comté se montrent bien plus inquiets qu'au niveau national de la baisse du pouvoir d'achat (80% +5 par rapport au global), et du conflit russo-ukrainiens (59%, + 4 points) et de possibles grèves en cas de réforme sociale (55%, + 5 points). Se positionnant en deuxième actualité qui génère le plus d'inquiétude chez les salariés de cette région, une nouvelle épidémie/ pandémie, même si dans une proportion moindre que pour les résultats d'ensemble (60%, - 3 points). **A noter que plus la crainte de l'impact d'une actualité sur la situation professionnelle des salariés bourguignons est élevée, plus l'intensité de cette dernière augmente.** Ainsi, près la moitié d'entre eux qui déclarent craindre la baisse du pouvoir d'achat, le sont « tout à fait » (37%), de même qu'1/3 de ceux qui déclarent craindre une nouvelle épidémie/ pandémie (20% « tout à fait »), contre seulement 13% pour la guerre en Ukraine et de possibles grèves en cas de réforme sociale.

Dans le détail, un fort écart de genre est perceptible vis-à-vis du contexte sanitaire : 66% des femmes redoutent les conséquences d'une nouvelle épidémie/pandémie sur leur situation professionnelle, contre 56% des hommes. Elles sont de fait celles ayant le plus souffert de la crise sanitaire, tant sur le plan professionnel et que sur le plan personnel, et notamment vis-à-vis de l'articulation des deux sphères pendant les périodes de confinement et/ou de fermeture d'école. Cette crainte est également

Bien qu'elle soit inférieure aux autres régions, la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années ne cesse de progresser depuis 2020, et reste avant tout associée à une augmentation de salaire.

En 2022, la singularité des salariés de la Bourgogne-Franche-Comté quant à la définition d'une évolution professionnelle se gomme et s'aligne sur les autres régions. La part de salariés associant l'évolution professionnelle au fait d'avoir un meilleur salaire augmente de manière significative (+ 12 points), dépassant même le niveau national (35% contre 32%), et consolide par conséquent – à l'instar des autres régions – sa position dominante dans la caractérisation de l'évolution professionnelle. Loin derrière, seuls 13% l'associent au fait d'être mieux reconnu dans son travail – une tendance à la baisse (-3 points) par rapport à 2021. De la même manière, seuls 10% l'associent à un changement de statut ou à l'acquisition d'une nouvelle qualification. **En revanche, la vision particulière identifiée au cours de l'année précédente qui accordait une importance quasi égale entre hausse du salaire et responsabilités nouvelles, ne semble pas s'inscrire dans une dynamique de long terme et retrouve en 2022 leurs niveaux observés en 2020.** Ainsi, avoir davantage de nouvelles responsabilités n'est plus cité en 2022 que par 10% des salariés bourguignons (contre 20% en 2021, augmentant le delta de 3 points en 2021 à 25 points cette année). L'accroissement des responsabilités se retrouve également de 3 points inférieur à celui de l'ensemble des salariés.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (2/6)

On semble de fait assister aux prémices d'un changement de paradigme, assimilant davantage le fait d'évoluer professionnellement à un gain dans sa qualité de vie, plutôt qu'à un gain de responsabilités ou de compétences purement professionnelles. Ainsi, 10% associent l'évolution professionnelle au bénéfice d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (+2 points par rapport à 2021), tandis que l'acquisition d'une nouvelle qualification n'est citée que par 10% des salariés, en baisse par rapport à 2021 (-3 points). 6% considèrent également l'évolution professionnelle à travers le changement de métier (6%, +4 points) ou d'entreprise (3%), et 2% à travers l'acquisition d'un diplôme reconnu. Enfin, 1% des salariés définiraient autrement l'évolution professionnelle.

Evolution professionnelle définie à travers le gain de qualité de vie	51%
Avoir un meilleur salaire	35%
Bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle	10%
Changer de métier	6%
Evolution professionnelle définie à travers le gain de qualités professionnelles	48%
Être mieux reconnu pour son travail	13%
Changer de statut	10%
Avoir davantage de responsabilités	10%
Acquérir une qualification	10%
Changer d'entreprise	3%
Acquérir un diplôme reconnu	2%

	<i>Tendance à la hausse</i>
	<i>Tendance à la baisse</i>
	<i>Pas ou peu d'évolution</i>

Dans le détail, les caractéristiques socio-démographiques des salariés jouent un rôle plus ou moins important dans leur perception de l'évolution professionnelle :

- **Les femmes, les professions intermédiaires, les employés du BTP et les habitants de commune rurales sont plus nombreuses à assimiler l'évolution professionnelle à une augmentation de salaire** (37%, 39%, 44% et 45%, contre 35% en moyenne et 33% des hommes), de par leur vécu d'inégalités salariales vis-à-vis de leurs homologues masculins. Il est cependant intéressant de noter qu'à contrario des résultats d'ensemble, les catégories populaires ne mentionnent pas plus que les autres le critère du meilleur salaire, motivé généralement pour eux par les écarts de revenus qui les séparent de professions plus attractives d'un point de vue financier.
- A l'inverse, **les cadres et professions intellectuelles supérieures accordent une plus grande importance que la moyenne au fait d'acquérir des responsabilités** (12% contre 10% en moyenne), tandis qu'ils sont 31% à citer une augmentation de salaire, contre 35% en moyenne. Ils sont également plus nombreux en Bourgogne-Franche-Comté à définir l'évolution professionnelle par le bénéfice d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle (alors que cet écart est beaucoup moins flagrant en ce qui concerne le genre sur cet élément dans cette région avec 11% des femmes qui l'ont mentionné, contre 10% des hommes).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (3/6)

50% des salariés de Bourgogne-Franche-Comté ont en effet connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années, dont 18% plusieurs (- 3 points par rapport au global). Bien qu'alignée en 2021 avec l'ensemble et qu'elle concerne tout de même 1 salarié bourguignon sur 2 en 2022, l'expérience récente d'au moins une évolution professionnelle est moindre par rapport aux salariés des autres régions (- 5 points par rapport aux résultats globaux), et ce malgré la progression par rapport à 2021 (+4 points, et stable pour ceux en ayant connu plusieurs).

Dans le détail, un écart beaucoup plus notable que dans les autres régions se creuse en Bourgogne-Franche-Comté, avec 57% d'hommes qui déclarent avoir déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles, contre 42% de femmes (soit un delta de 15 points, contre 7 points au niveau national). Cela concerne également dans des proportions plus importantes les moins de 30 ans (63%), les professions intermédiaires (58%) ou encore les salariées d'une entreprise publique (61% contre 48% des salariés du privé).

Des salariés bourguignons plus nombreux qu'au niveau national à envisager une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années, pour des raisons avant tout liées à la rémunération, cette dernière ressortant de manière beaucoup plus prégnante qu'en 2021.

Plus des 2/3 des salariés (68%, + 3 points par rapport aux résultats nationaux) envisagent une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années dont 22% certainement. Ces scores enregistrent également une très notable progression par rapport à 2021 (+14 points et +5 points). Là encore, ceux l'envisageant le plus sont les moins de 30 ans, pour qui la plupart des échelons reste à gravir (93%, +25 points par rapport à la moyenne), mais aussi les salariés exerçant des fonctions d'encadrement (76%), les salariés du BTP (75%).

Parmi les salariés envisageant une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années (soit 68% de l'échantillon), la première raison évoquée demeure celle d'une rémunération trop faible, citée en tout premier par 37% des répondants et par 60% au total, soit une motivation bien plus décisive en Bourgogne-Franche-Comté que dans les autres régions (+7 points par rapport aux résultats globaux). Sans doute la répercussions d'une crainte de la hausse du pouvoir d'achat bien plus présente dans cette région, le dépassement et la confrontation à de nouveaux défis enregistre une très nette baisse par rapport à 2021 et est citée dans une bien moindre mesure par rapport aux résultats nationaux. En 2^{ème} position (avec 18% de citation en premier et 34% au total), cette raison enregistre en effet une importante baisse par rapport à 2021 (-14 points par rapport à 2021 et -7 points par rapport à l'ensemble des salariés). Ensuite, le souhait de sécuriser sa situation professionnelle fait son apparition sur le podium, avec 15% en première citation et 27% au total. Dans le détail, ce souhait de sécuriser l'emploi est davantage marqué parmi les salariés en CDD et arrive même en deuxième position (25% le cite en premier et 32% au total).

Les autres raisons sont évoquées de manière plus marginales, que ce soit le besoin de changer d'ambiance de travail (20% au total), le manque d'intérêt de la mission actuelle (15%) la pénibilité du travail (14%), l'encadrement managérial (11%) ou encore le fait que la mission ne soit pas en accord avec ses valeurs (10%).

Si l'ensemble des scores enregistrent une légère baisse par rapport à 2021, celle-ci pourrait être imputable à l'apparition du souhait de sécuriser sa situation professionnelle, absent des anciennes vagues, dès lors qu'il constitue une des premières raisons motivant l'évolution professionnelle.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (4/6)

La volonté d'évolution s'inscrit toujours dans la continuité du parcours professionnel des salariés Bourguignons, qui souhaitent majoritairement évoluer dans le même secteur d'activité et aussi et surtout dans la même entreprise.

Parmi les salariés de Bourgogne-Franche-Comté envisageant une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années (soit **68%** de l'échantillon), une large majorité (**60%**, +3 points par rapport à 2021 et +3 points par rapport au global) continuent de vouloir évoluer dans le même secteur d'activité. Cela concerne principalement les 60 ans et plus pour qui ce type d'évolution professionnelle est moins envisagé en fin de carrière (73%), les hommes (67% contre 50% des femmes), et les professions intermédiaires (70%). En revanche, près d'1 salarié du 5 (18%, -1 point par rapport à 2021 et -1 point par rapport au global) souhaiterait se reconvertir dans un autre secteur d'activité, tandis que 11% souhaiteraient se reconvertir sur une fonction différente. Parmi ces derniers, les salariés d'une entreprise publique (17%) et les manager intermédiaires (18%) sont davantage représentés, 8% souhaiteraient également créer leur propre activité (+2 points par rapport à 2021 et +1 point par rapport au global). 1% envisageraient de trouver un emploi dans une autre région, et 2% évoquent une autre possibilité.

En parallèle, ces salariés sont également **2/3 (61%) à déclarer préférer évoluer au sein-même de leur entreprise, alors qu'ils ne sont que 32% à l'envisager en changeant d'entreprise, ou encore 7% en quittant le salariat.** Ici, les salariés de Bourgogne-Franche-Comté se montrent davantage ouverts au fait de changer d'entreprise par rapport à 2021 (+4 points par rapports au niveau national), et en revanche moins enclins par rapport aux autres régions à évoluer en interne (-5 points).

A noter que si la population salariée se positionne de manière relativement homogène sur cette question, les salariés d'entreprise de 500 salariés et plus, et les cadres dirigeants constituent les plus attachés à l'entreprise dans laquelle ils évoluent déjà (population bénéficiant des meilleurs avantages en entreprise).

Parmi les déterminants du souhait d'évolution professionnelle, la quasi-unanimité des salariés de Bourgogne-Franche-Comté (**95%**) considère la possibilité d'un meilleur salaire comme le premier élément déterminant ou important (dont **73%** pour qui cela serait déterminant), suivi de la perspective de nouvelles missions (**76%**, dont **32%** déterminant) et tout particulièrement chez les jeunes salariés, en demande d'évolution (86% des moins de 30 ans, +10 points par rapport à la moyenne). Le fait d'obtenir une charge de travail plus raisonnable apparaît comme le **3^{ème} élément déterminant pour 73% d'entre eux**, dont 26% pour qui cela serait déterminant, notamment parmi les 30-39 ans (33% pour qui cela serait « déterminant »; +7 points par rapport à la moyenne) et les manager intermédiaires (37% « déterminant », +11 points par rapport à la moyenne) qui bénéficient déjà d'une certaine expérience en entreprise et qui absorbent une charge de travail plus conséquente avec davantage de responsabilités, sans pour autant accéder aux plus hautes fonctions. Les salariés de l'administration sont aussi dans cette attente (78% pour qui ce serait « déterminant ou important »; +5 points par rapport à la moyenne). Un engagement RSE plus marqué au sein de l'entreprise arrive en **4^{ème} position pour 52% des salariés** (et 60% des moins de 30 ans), dont 12% pour qui cela serait déterminant. Le fait de changer de manager et la possibilité de faire davantage de télétravail arrivent en bas de classement et apparaissent déterminants ou importants pour une minorité (respectivement 47% et 46%, dont seulement 19% et 16% pour qui cela serait absolument déterminant). A noter que l'ensemble de ces éléments sont alignés dans des proportions similaires à l'ensemble des autres régions, ne laissant pas apparaître de spécificités des salariés de la Bourgogne-Franche Comté en ce qui concerne le rôle de ce dernier sur le souhait d'évolution professionnelle.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (5/6)

L'ensemble de ces éléments vient confirmer l'hypothèse d'un glissement vers un nouveau paradigme en entreprise qui prône le « bien-être au travail », avec de nouvelles exigences de la part de salariés plus jeunes, en attente d'actions en entreprise vis-à-vis des enjeux environnementaux et qui se projettent davantage dans un poste avec une charge mentale plus réduite et compatible avec une vie « en dehors du travail », pour un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Face à ces enjeux, seule une petite majorité de salariés (52% ; +1 par rapport aux résultats globaux) considèrent le contexte économique et professionnel actuel favorable (dont 14% très favorable) à une évolution professionnelle en interne, 17% le considérant comme défavorable et 31% comme ni favorable ni défavorable. La perspective d'une évolution professionnelle en externe dans le contexte actuel est encore moins bien perçue, avec 45% (-1 par rapport aux résultats globaux) de salariés de Bourgogne-Franche-Comté qui l'estiment favorable dont 13% très favorable, contre 20% qui le jugent défavorable et 35% pour qui le contexte n'est ni favorable ni défavorable.

Pour s'informer sur le sujet de l'évolution professionnelle, les salariés de la région Bourgogne Franche Comté ont recours à de multiples sources d'information, mais privilégient celles dites « relationnelles ». En parallèle, leur connaissance des dispositifs d'aide existants progresse significativement cette année.

86% des salariés de Bourgogne-Franche-Comté se sont renseignés sur le sujet de l'évolution professionnelle. Ils ont autant sollicité directement leur employeur (30%), que leurs collègues (30%), alors que la sollicitation de l'employeur est observée comme légèrement plus fréquente que les collègues au niveau national (respectivement 32% et 27%). Ces sources d'informations, faisant directement partie de l'environnement professionnel proche du salarié, semblent être préférées à la recherche via des sites web, qui ne sont cités que par 24% des salariés (similaire au niveau national). Ensuite, 21% ont sollicité leur supérieur hiérarchique direct (+1 point par rapport à l'ensemble), et 14% leur entourage proche (-4 points par rapport à l'ensemble). Puis les réseaux sociaux sont cités par 13% tandis que l'application/espace en ligne CPF est citée par 10%. 9% se sont également tournés vers leur délégué du personnel (-3 points par rapport à l'ensemble) et 9% vers un conseiller en évolution professionnelle (équivalent à l'ensemble). Si 2% déclarent avoir bénéficié d'une autre source d'information, ils sont également 14% à déclarer ne pas avoir cherché d'information sur le sujet de l'évolution professionnelle.

NB: contrairement aux années précédentes, la question a été posée à l'ensemble de la population salariée, alors qu'elle n'était posée qu'à ceux ayant déclaré avoir cherché des informations sur le sujet en 2021 et en 2020. C'est pourquoi nous n'analysons pas les évolutions des différents items.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (6/6)

L'année 2022 est marquée par une nette amélioration de la notoriété des différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle, qui se traduit soit par un accroissement continu depuis 2021, soit par un retour aux niveaux de 2020. **83% des salariés déclarent cette année connaître précisément au moins un d'entre eux (+9 points par rapport à 2021), et ils sont 53% à déclarer en connaître précisément au moins 3 (+11 points).** Cette progression dans la connaissance des dispositifs s'illustre tout particulièrement - de la même manière que pour la région Auvergne Rhône-Alpes - au travers des dispositifs ayant la moins bonne notoriété, même si elle s'observe (dans une moindre mesure) également à travers les dispositifs plus connus. Ainsi, les dispositifs qui bénéficient de la plus forte notoriété dans cette région sont le Compte Personnel de Formation (CPF) avec 95% des salariés qui déclarent le connaître (+4 points par rapport à 2020) et dont 67% « très bien », 92% en ce qui concerne le bilan de compétences (+3 points), 83% pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) (+1 point) et 80% en ce qui concerne l'Aide à la création d'entreprise (+9 points). **Les dispositifs les moins connus bénéficient quant à elles d'une augmentation beaucoup plus notable depuis 2020.** 60% des salariés Bourguignon déclarent connaître le CPF de transition (+21 points par rapport à 2021 et +20 points par rapport à 2020), 55% le Conseil en évolution professionnelle (CEP) (+23 Points et +19 points), 46% du Dispositif démissionnaire (+23 points et +14 points) et 34% pour CléA (+20 points et +21 points). **Toutefois, l'ensemble de ces dispositifs demeurent connus de manière imprécise par une majorité, à l'exception du Compte Personnel de formation (CPF), du Bilan de compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), puisque connus par une minorité de salariés Bourguignons.**

En Bourgogne-Franche-Comté, la connaissance de l'ensemble des dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle est supérieure ou égale à celle de l'ensemble des salariés. L'écart est précisément plus important en ce qui concerne le Compte personnel de Formation (+3 points), le Bilan de compétences (+3 points), le Dispositif démissionnaire (+3 points) et CléA (+4 points).

Les salariés Bourguignons sont également plus nombreux cette année à s'estimer bien informés et bien accompagnés sur le sujet de l'évolution professionnelle.

En 2022, plus des 2/3 des salariés (71%) s'estiment bien informés sur le sujet de l'évolution professionnelle, dont 21% tout à fait bien informés. C'est 3 points de plus que pour les autres régions. Ce score est également en progression constante depuis 2020, passant de 49% à 52% en 2021, et à +19 points en 2022. **En parallèle, 66% estiment être bien accompagnés pour envisager une évolution professionnelle, dont 18% tout à fait** – un score là aussi en hausse (35% en 2020, 46% en 2021, et +20 points cette année), mais de 3 points inférieur au niveau national.

Signe de progrès encourageants, les salariés constituant le cœur de cible (les 68% envisageant une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années) sont 77% à se déclarer bien informés dont 23% très bien informés, et 72% à déclarer être bien accompagnés, dont 20% très bien accompagnés.



03

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



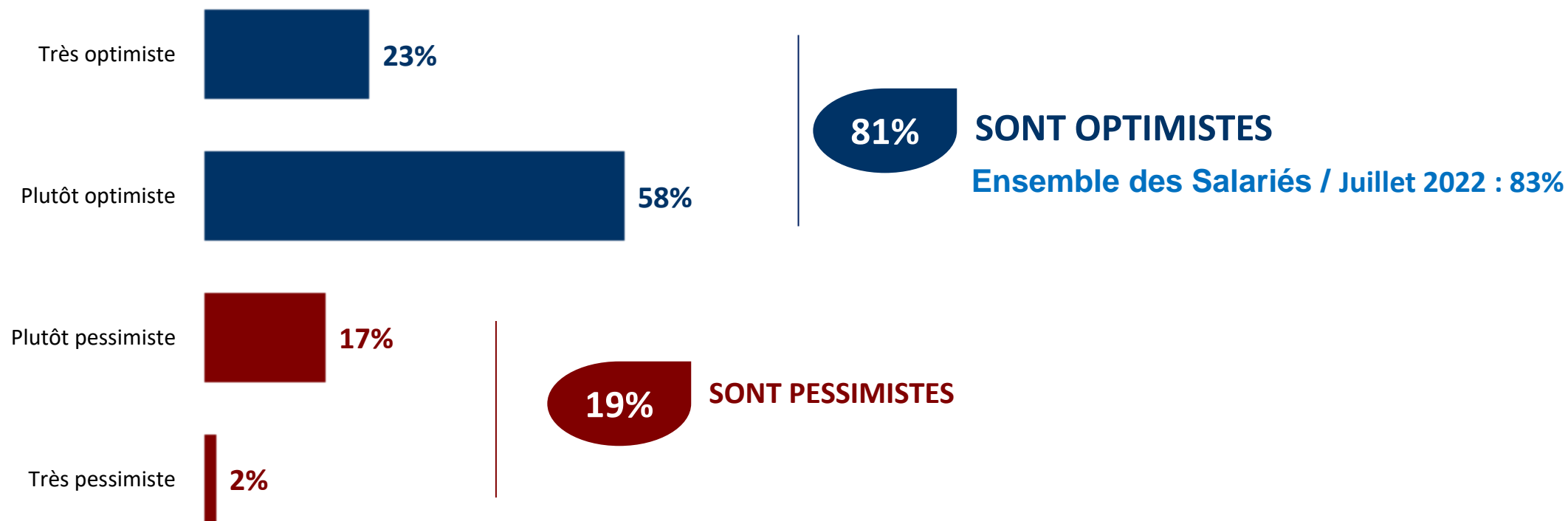
A

Contexte économique et professionnel



Le niveau d'optimisme vis-à-vis de sa situation professionnelle dans les mois à venir

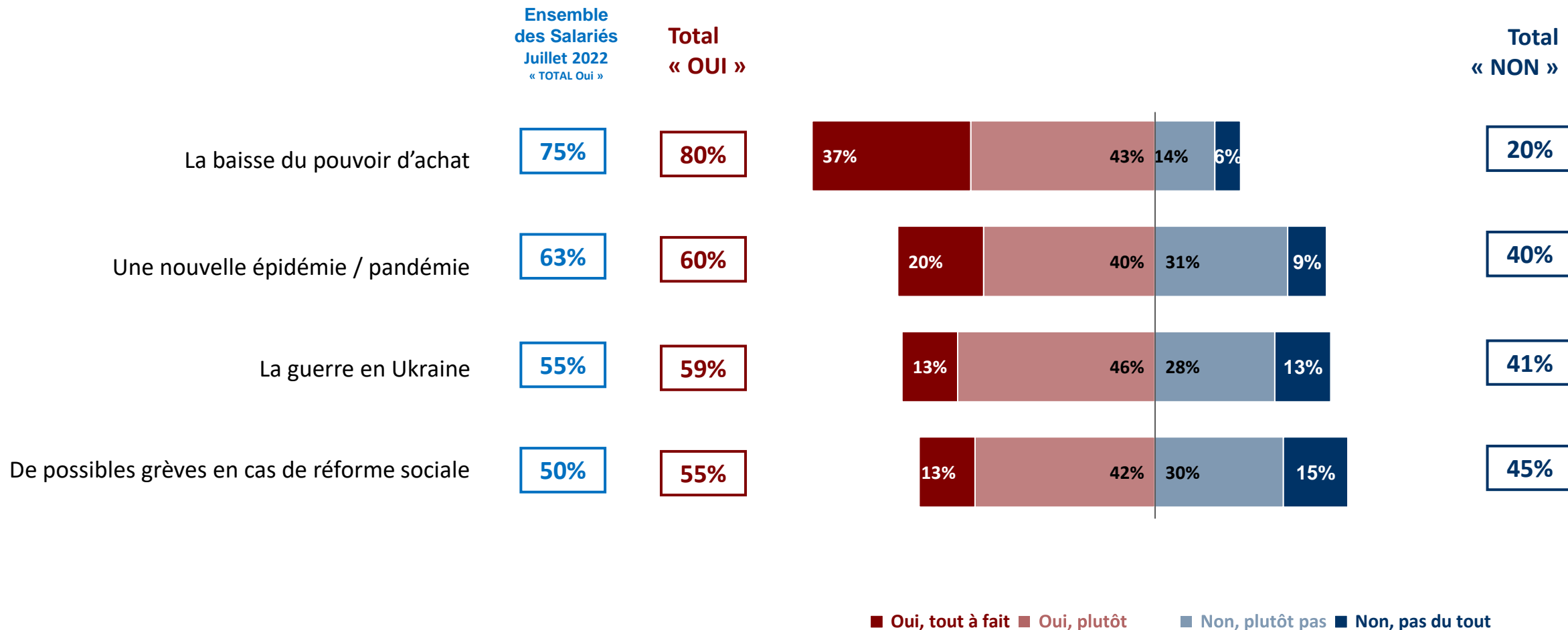
QUESTION : Concernant votre situation professionnelle dans les mois à venir, diriez-vous que vous êtes ?



La crainte d'un impact de différents sujets d'actualité sur sa situation professionnelle



QUESTION : Craignez-vous que les sujets suivants aient un impact sur votre situation professionnelle ?





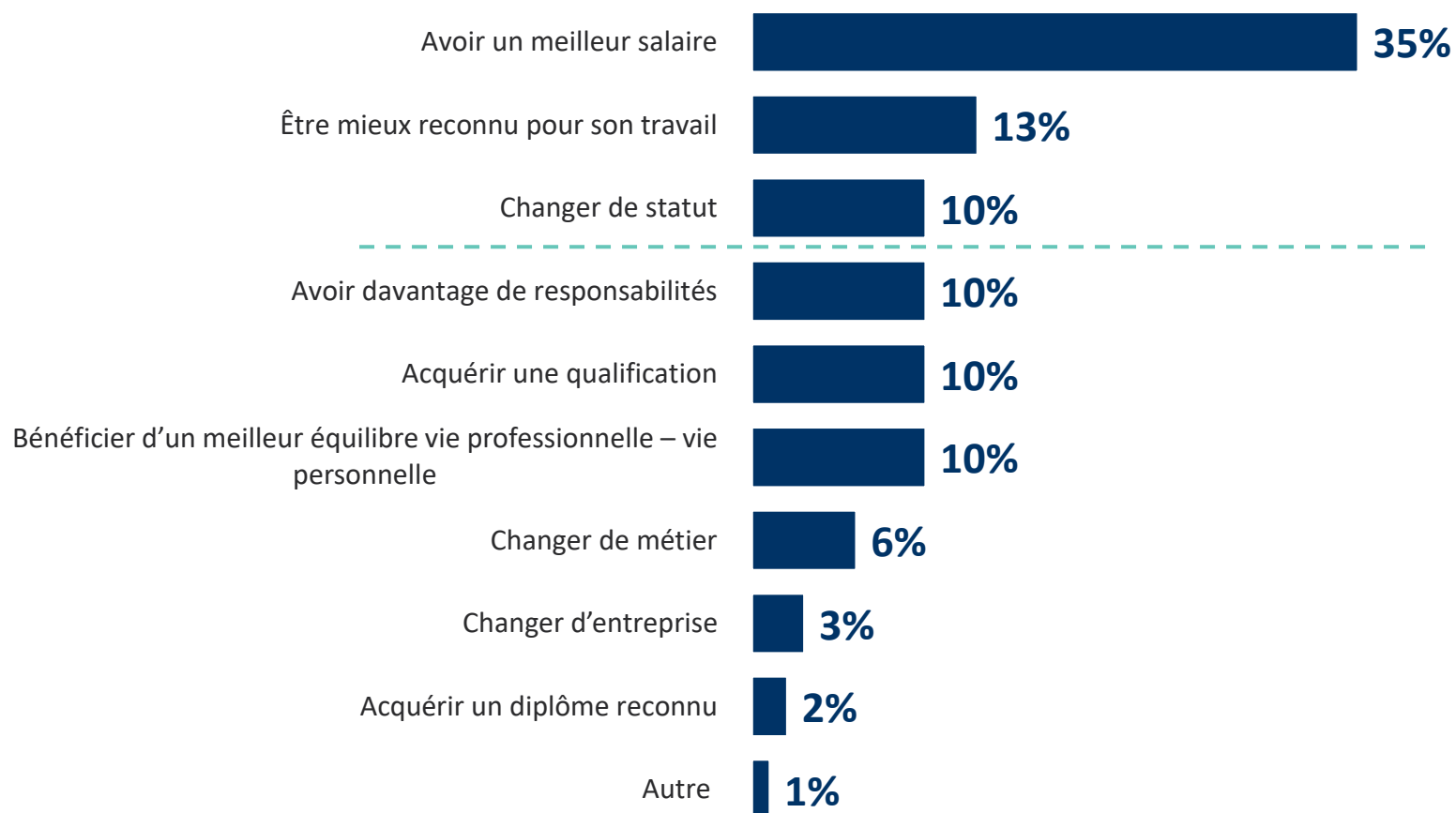
B

Perception de l'évolution professionnelle



La définition de l'évolution professionnelle

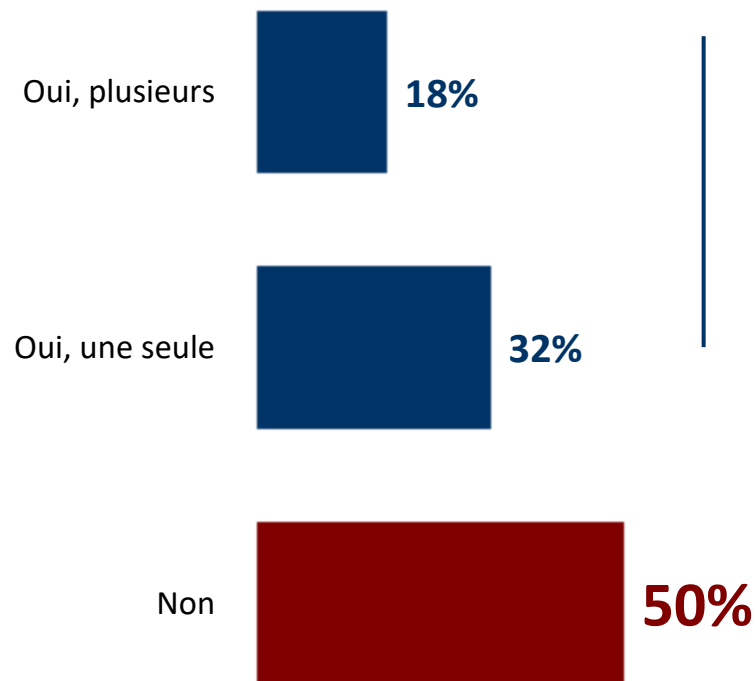
QUESTION : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?



Rappel Février 2020	Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2022
32%	23%	32%
13%	16%	12%
12%	10%	12%
11%	20%	13%
8%	13%	9%
14%	8%	10%
5%	2%	6%
4%	5%	3%
1%	2%	2%
-	1%	1%

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 ?

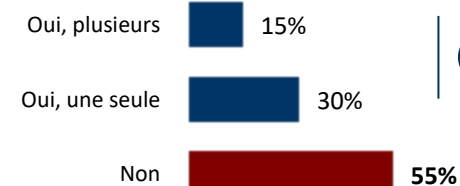


50%

ONT CONNU UNE OU PLUSIEURS EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

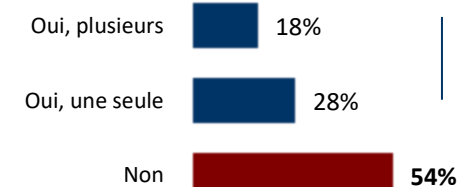
Ensemble des Salariés / Juillet 2022 : 55%

Rappel Février 2020



45%

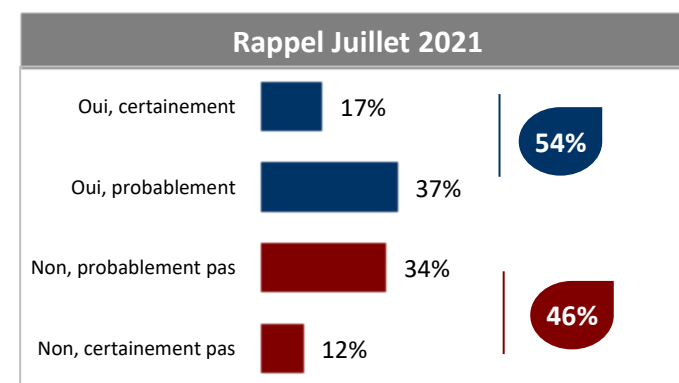
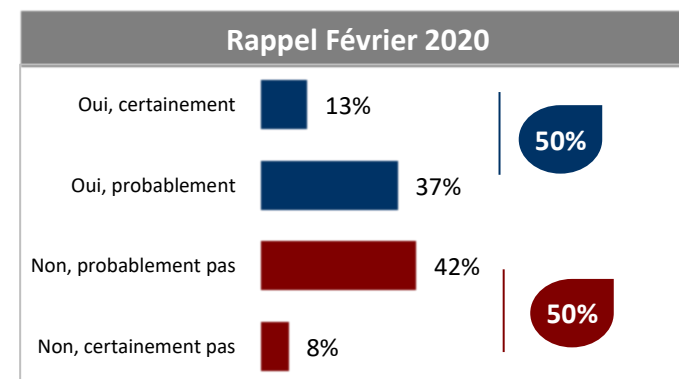
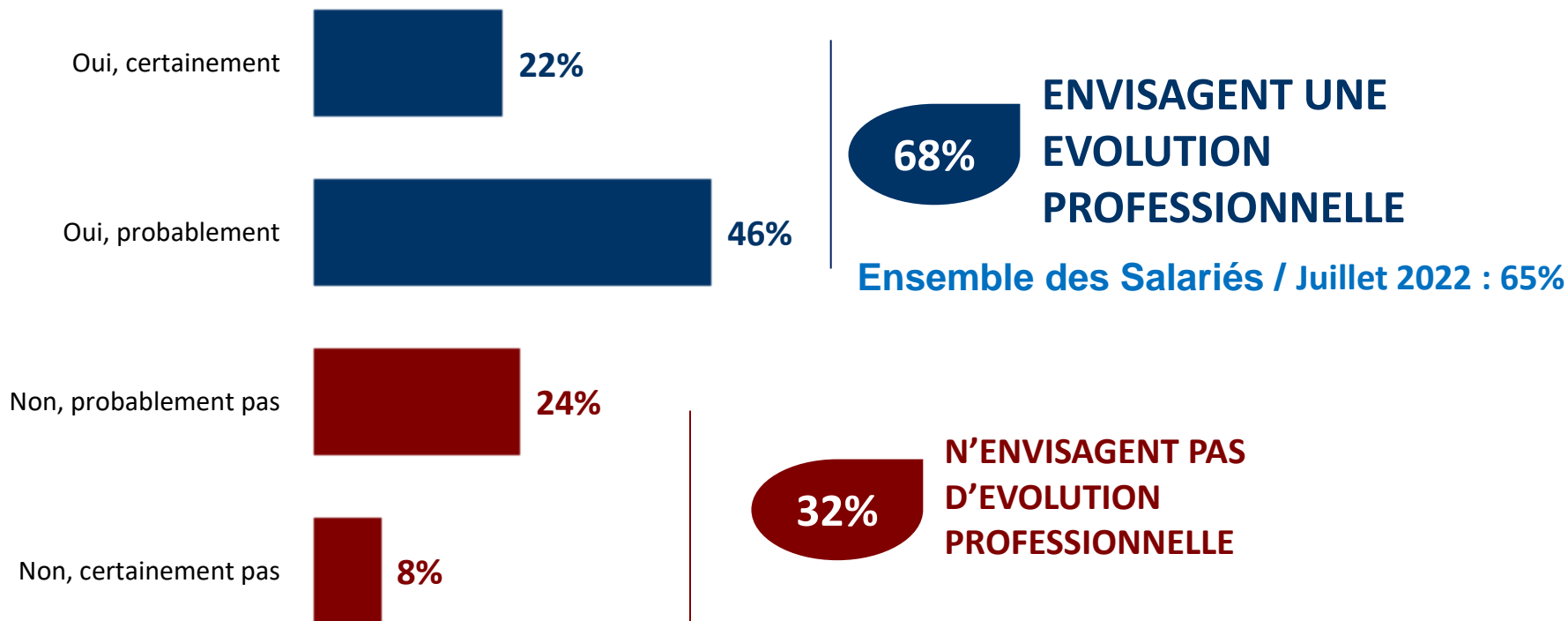
Rappel Juillet 2021



46%

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

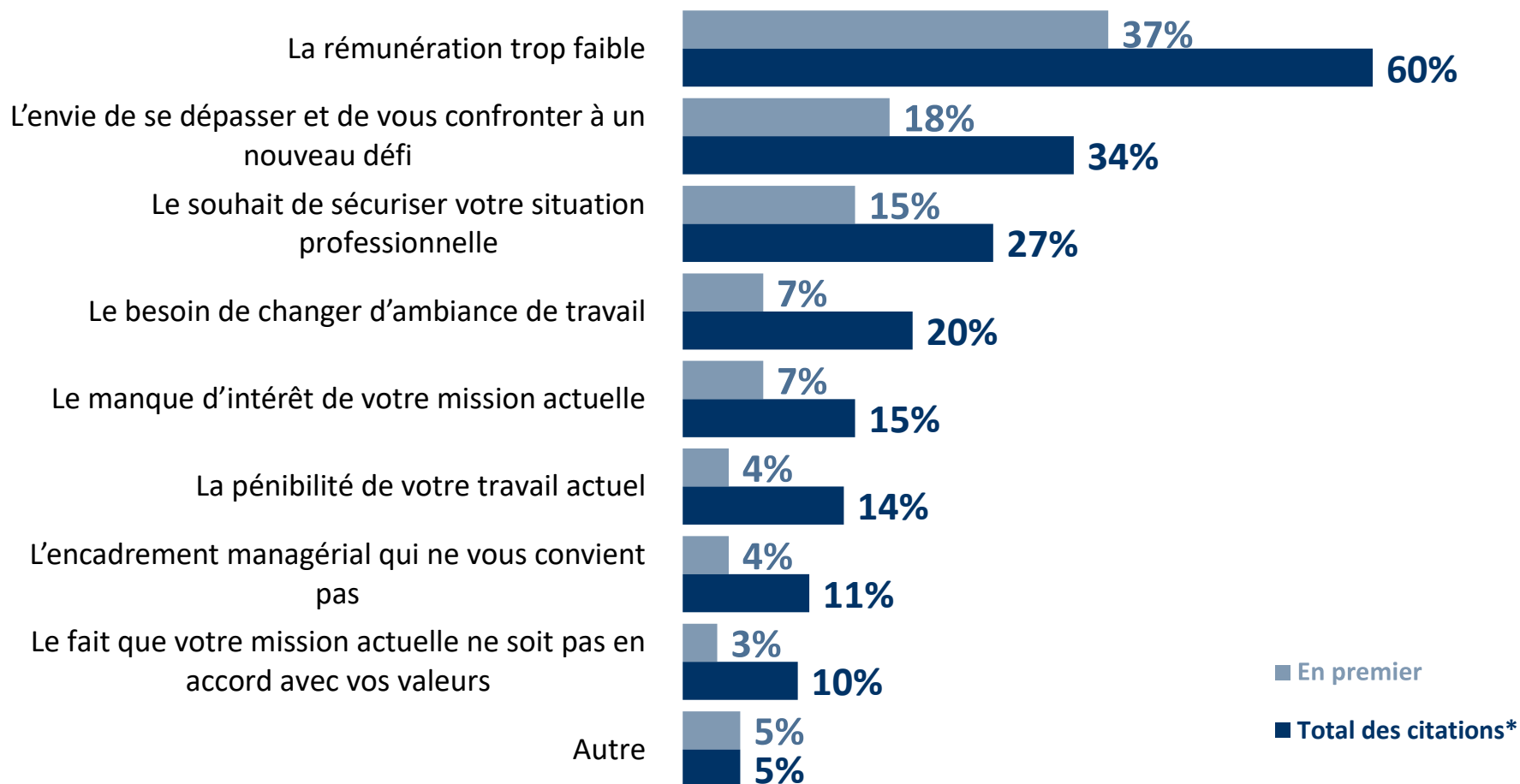
QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ?



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 68% de l'échantillon



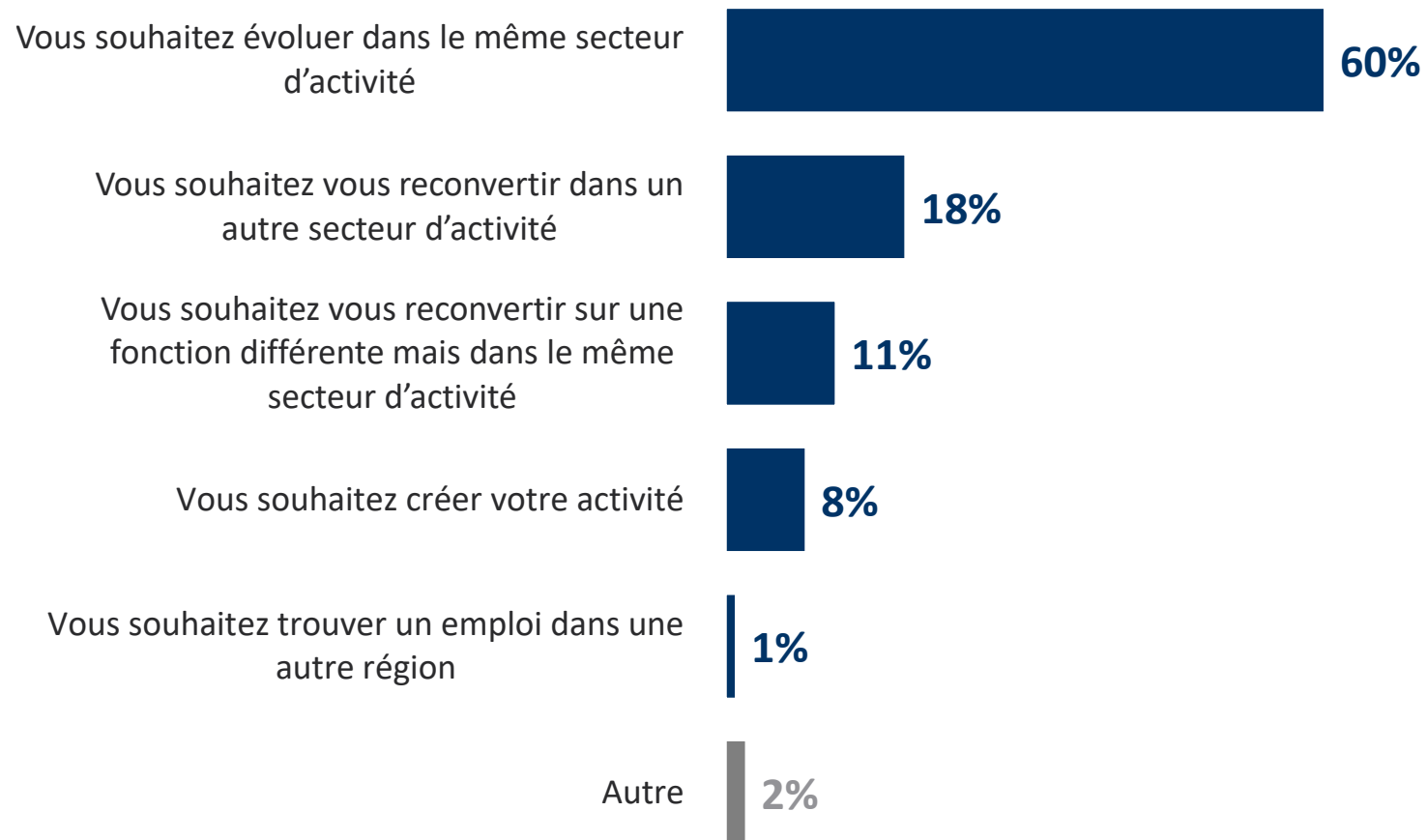
Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2022
58%	53%
48%	41%
Non posé	27%
28%	22%
19%	14%
16%	15%
8%	11%
13%	10%
11%	3%

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 68% de l'échantillon



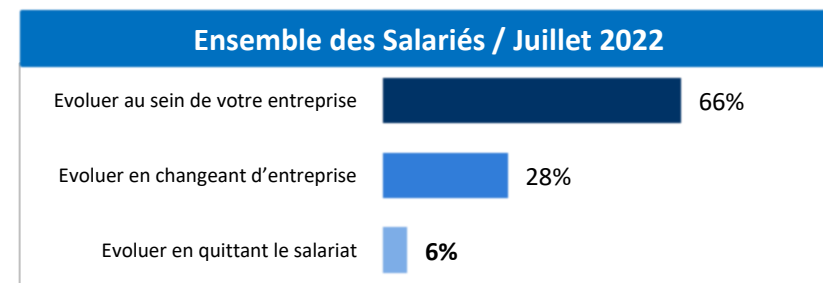
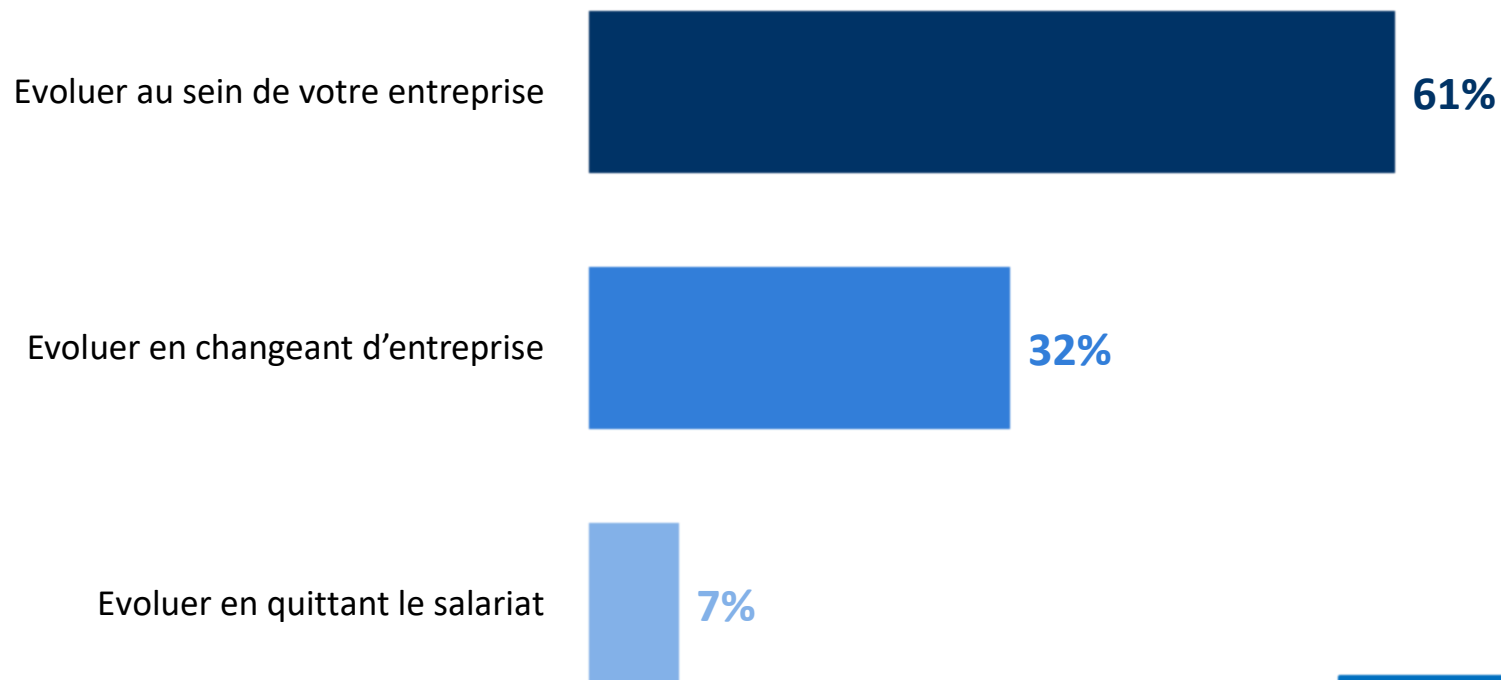
Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2022
57%	57%
19%	19%
12%	14%
6%	7%
1%	1%
5%	2%

La préférence pour une évolution en interne, en externe ou pour un changement de statut



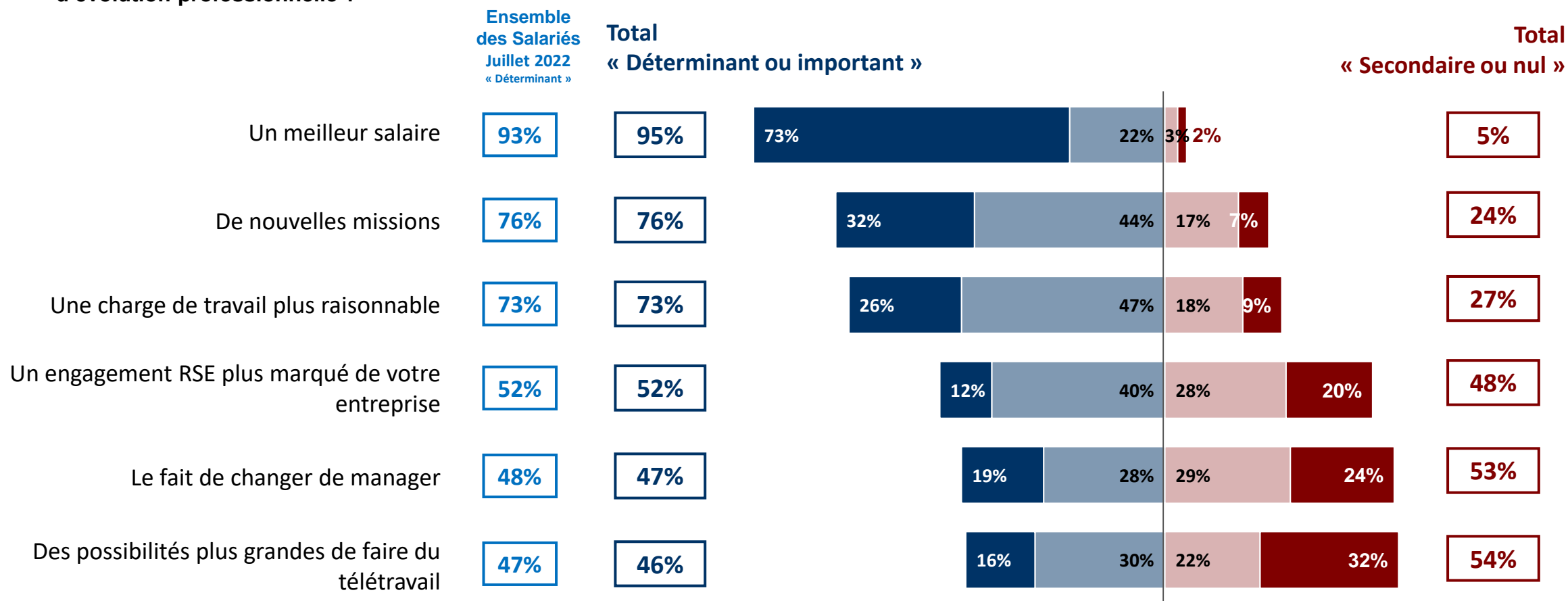
QUESTION : Et plus spécifiquement, préféreriez-vous ?

Base : aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 68% de l'échantillon



Le rôle déterminant de différents éléments sur le souhait d'évolution professionnelle

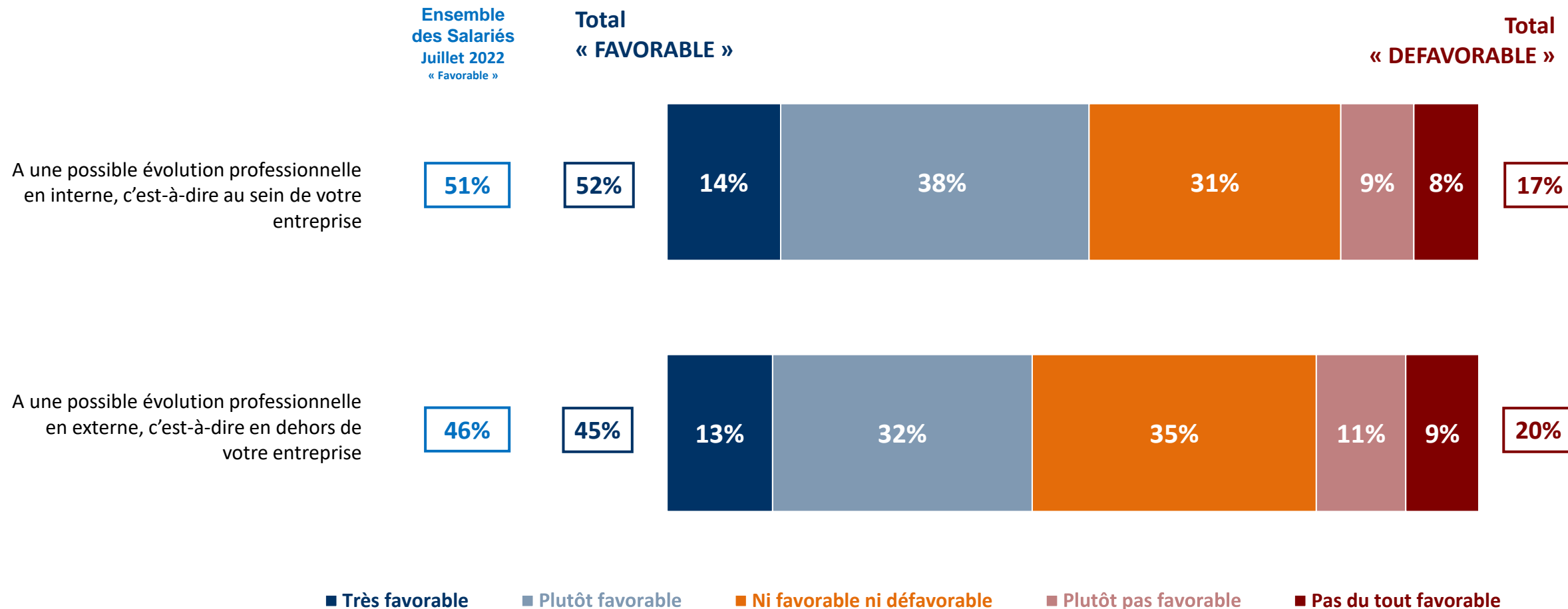
QUESTION : Les éléments suivants pourraient-ils jouer un rôle déterminant, important mais pas déterminant, secondaire ou nul sur votre souhait d'évolution professionnelle ?



Le jugement vis-à-vis du contexte économique et professionnel actuel pour une évolution professionnelle



QUESTION : Diriez-vous que le contexte économique et professionnel actuel est plutôt ?





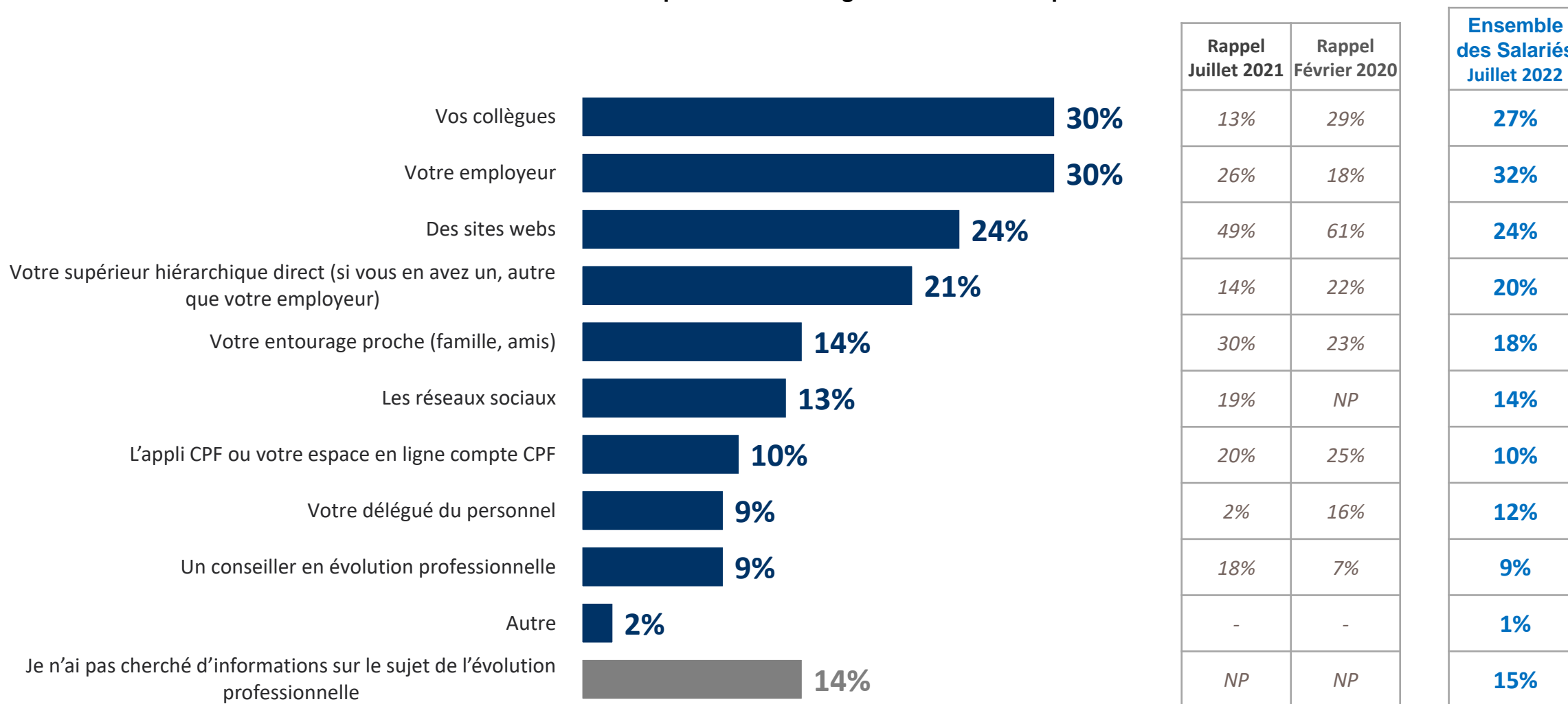
C

Les outils de l'évolution professionnelle



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

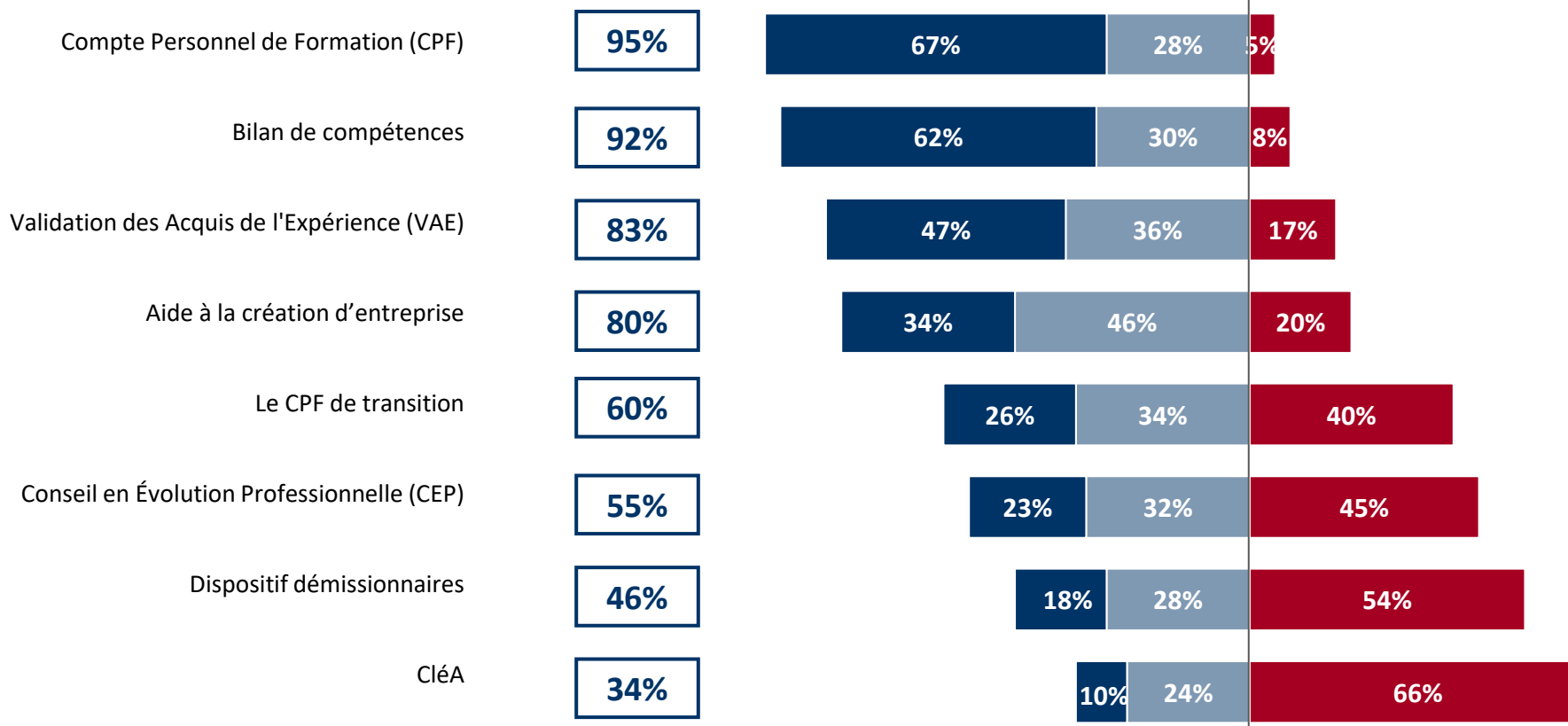
QUESTION : Quelles sources d'information avez-vous utilisé pour vous renseigner sur l'évolution professionnelle ?



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 ?

**Total
« CONNAISSENT »**



Récapitulatif



Rappel Juillet 2021
74%
42%
26%

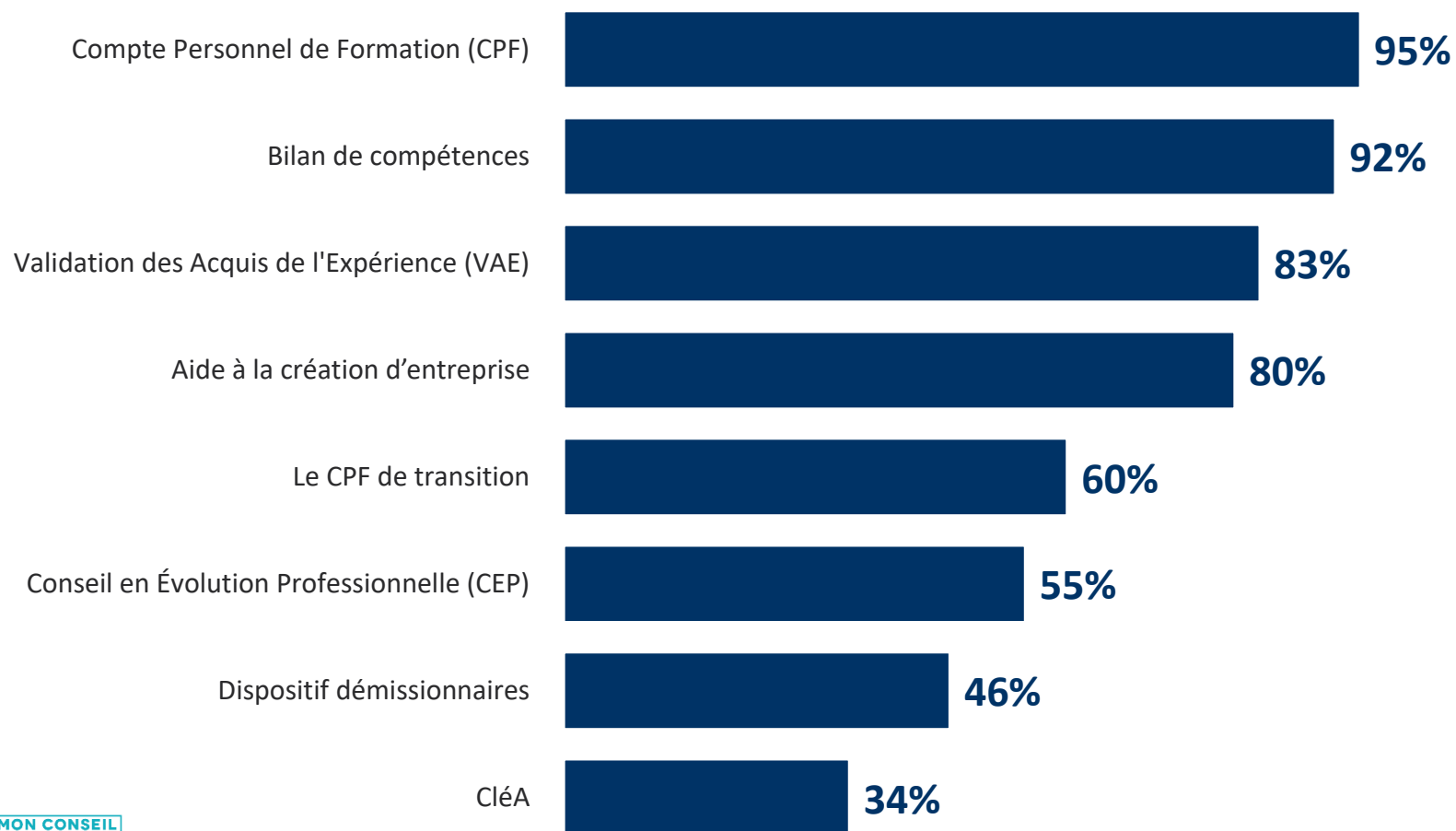
La connaissance des différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle

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

Base : Ensemble des salariés

Base 2021 et 2020 : aux salariés qui ont déjà cherché des informations sur le sujet de l'évolution professionnelle

« Total Connaissent »



Rappel Février 2020	Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2022
89%	91%	92%
92%	89%	89%
84%	82%	83%
73%	71%	78%
30%	39%	59%
36%	32%	53%
32%	23%	43%
13%	14%	30%



D

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 ?

