



Baromètre Territorial 2023

Sondage Ifop pour
le Réseau EVA

Septembre 2023

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



SOMMAIRE



1. La méthodologie
2. Les principaux enseignements
3. Les résultats de l'étude
 - A. L'impact des transformations du travail sur les envies d'évolution professionnelle
 - B. Perception de l'évolution professionnelle
 - C. Les outils de l'évolution professionnelle



01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

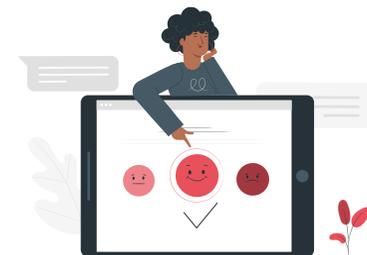
Etude réalisée par l'Ifop pour le Réseau EVA



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **2405** personnes, représentatif de la **population salariée française**. Parmi celui-ci, **401** personnes sont issues de la région Grand Est, **403** de la région Nouvelle Aquitaine, **400** de la région Auvergne-Rhône-Alpes, **400** de la région Bourgogne-Franche-Comté, **400** de la région Occitanie, et **401** de la région PACA.



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 **22 au 30 juin 2023**.

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 1207 salariés (200 par région) du 22 juillet au 5 août 2021, selon la méthode des quotas.

Rappel Juillet 2022 : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de du 5 au 21 juillet 2022 salariés (200 par région) du 5 au 21 juillet 2022, selon la méthode des quotas.



02

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

RÉCAPITULATIF DES GRANDS ENSEIGNEMENTS



1. Les révolutions écologique et numérique constituent des enjeux clairement identifiés et investis par les salariés comme pouvant profondément transformer leur travail dans les années à venir. Les bouleversements sociaux, tels que la réforme des retraites, couplés au changement dans le rapport au travail observé depuis la crise sanitaire, sont également susceptibles de redéfinir leurs perspectives professionnelles.
2. Dans la continuité de ce changement de paradigme, l'association de l'évolution professionnelle à une augmentation de salaire se fait moins prédominante cette année, tandis que la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années progresse encore significativement, signe d'une dynamique d'emploi positive.
3. La proportion de salariés souhaitant évoluer professionnellement au cours des deux prochaines années se stabilise à son maximum (2 salariés sur 3), tandis que les raisons motivant l'évolution demeurent liées au gain de rémunération, et dans une moindre mesure cette année à l'envie de nouveaux défis ou à la sécurité de l'emploi.
4. Si la majorité des salariés Français reste encore attachée à son entreprise et souhaite idéalement évoluer en son sein, les parcours professionnels envisagés se veulent de plus en plus disruptifs, tandis que les exigences des salariés à l'égard des entreprises se renforcent.
5. Pour s'informer sur le sujet de l'évolution professionnelle, les salariés continuent d'avoir recours à de multiples sources d'information en privilégiant toujours les sources « relationnelles ». En parallèle, leur connaissance des dispositifs d'aide à l'évolution progresse, dans l'ensemble, encore de manière significative cette année.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/5)

Les révolutions écologique et numérique constituent des enjeux clairement identifiés et investis par les salariés comme pouvant profondément transformer leur travail dans les années à venir. Les bouleversements sociaux, tels que la réforme des retraites, couplés au changement dans le rapport au travail observé depuis la crise sanitaire, sont également susceptibles de redéfinir leurs perspectives professionnelles. (1/2)

Interrogés sur ce qui serait le plus susceptible de transformer leur travail dans les années à venir, près de 3 salariés sur 10 (29%) citent l'allongement de la durée de la vie professionnelle suite à la réforme des retraites, suivi des intelligences artificielles génératives (type ChatGPT) pour 22% des salariés. 19% mentionnent également la transition écologique, tandis que 16% se sentent avant tout concernés par le défi d'automatisation des tâches physiques par des machines. 1% citent enfin un autre élément tandis que 13% n'en citent aucun.

Dans le détail, si l'on observe peu de différences entre les salariés des différentes régions, **le secteur d'activité, la catégorie socio-professionnelle et les catégories d'âge jouent ici un rôle prépondérant :**

- Les 50-59 ans sont plus nombreux à mentionner l'allongement de la durée de la vie professionnelle suite à la réforme des retraites (39%), du fait d'une projection plus concrète et plus rapide car ils constituent les plus impactés à court terme par cette réforme, tandis qu'une projection sur le temps long pour les jeunes générations est rendue plus difficile (22% des moins de 30 ans mentionnent cet allongement). A l'inverse, la transition écologique est davantage identifiée comme un défi majeur de la transformation du travail par 23% des moins de 30 ans, soit +6 points d'écart par rapport à la moyenne des salariés.
- On retrouve également un clivage de catégorie socio-professionnelle : les CSP + sont plus nombreux à être concernés par la transition écologique (26%, +7 points vs moyenne) ainsi que par le développement des intelligences artificielles (37%, +15 points), tandis que les ouvriers sont plus nombreux à mentionner l'automatisation des tâches physiques (26%, +10 points).
- Enfin, si les salariés du secteur tertiaire, tout comme les CSP+, sont davantage concernés par le développement des intelligences artificielles, les salariés du secteur de l'industrie et du BTP sont plus nombreux à mentionner la transition écologique (respectivement 24% et 26% d'entre eux), potentiellement du fait des nouvelles contraintes réglementaires associées à leurs activités, ainsi que l'automatisation des tâches s'agissant de l'industrie (23%).

La transformation du travail sous le prisme du développement durable semble donc être un enjeu de plus en plus mature et clairement perçu par cette dernière catégorie de salariés, jusqu'ici moins « moteurs » sur ces sujets.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/5)

Les révolutions écologique et numérique constituent des enjeux clairement identifiés et investis par les salariés comme pouvant profondément transformer leur travail dans les années à venir. Les bouleversements sociaux, tels que la réforme des retraites, couplés au changement dans le rapport au travail observé depuis la crise sanitaire, sont également susceptibles de redéfinir leurs perspectives professionnelles. (2/2)

Preuve en est, 57% des salariés déclarent que la transition écologique sera amenée à transformer leur secteur d'activité et plus d'1 salarié sur 2 (51%) entrevoient une transformation directe de leur métier. S'ils sont environ 1/3 (31% pour le secteur d'activité et 36% pour le métier) à déclarer que celle-ci n'aura normalement aucun impact, ils sont aussi 7% à déclarer que la transition écologique pourrait entraîner la disparition de leur métier, et 6% s'agissant de la disparition de leur secteur d'activité.

Plus précisément, les salariés de l'industrie et du BTP sont les plus nombreux à anticiper une évolution de leur métier ou de leur secteur : 62% des salariés du BTP parient sur la transformation de leur métier (+11 points d'écart vs moyenne) et plus globalement de leur secteur d'activité (66%, +10 points) tandis que les salariés de l'industrie se montrent davantage craintifs vis-à-vis de la transition écologique, 11% estimant que leur secteur d'activité – à l'impact carbone non négligeable – pourrait être amené à disparaître, contre 6% des salariés en moyenne.

Enfin, les salariés de l'Occitanie sont parmi les plus nombreux (63%, +6 points d'écart vs moyenne) à anticiper une transformation de leur secteur d'activité, tandis que ceux de Bourgogne-Franche-Comté se montrent plus craintifs (11%, contre 7% en moyenne) à l'égard de la disparition potentielle de leur métier.

De façon minoritaire, 39% des salariés considèrent que le report de l'âge légal de départ à la retraite pourrait les inciter à changer de métier ou de secteur d'activité. Cet enjeu de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, pourtant en tête des transformations du travail évoquées par les salariés, semble générer une forme de résignation. Ainsi, le report de l'âge légal de départ à la retraite ne vient de fait pas véritablement révolutionner l'organisation du travail en tant que telle, en comparaison avec le défi de la transition écologique, et ne constitue une incitation à l'évolution professionnelle que pour une minorité de salariés. Ainsi sont-ils tout de même 16% à déclarer que ce report de l'âge légal de départ pourrait les inciter « tout à fait » à changer de métier ou de secteur d'activité.

Les salariés du secteur du commerce, durement éprouvés par l'enchaînement des crises successives (crise des gilets jaunes, crise sanitaire, crise énergétique, inflation et hausse des coûts et des matières premières, explosion des loyers commerciaux, manifestations et émeutes urbaines...), comptent parmi les plus nombreux à songer à changer de métier ou de secteur (44%, dont 19% « tout à fait »). Cela concerne aussi davantage les femmes – grandes perdantes de la réforme des retraites – 43% d'entre elles envisageant de changer de métier (contre 35% des hommes) et 44% s'agissant du secteur d'activité (contre 35% des hommes).

Les salariés de Bourgogne-Franche-Comté sont enfin plus nombreux à se sentir incités à changer de métier (44%), tandis que les salariés du Grand Est comptent parmi les moins nombreux (33% s'agissant du métier et 35% s'agissant du secteur).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (2/5)

Dans la continuité de ce changement de paradigme, l'association de l'évolution professionnelle à une augmentation de salaire se fait moins prédominante cette année, tandis que la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années progresse encore significativement, signe d'une dynamique d'emploi positive.

Si les salariés étaient 32% en 2022 à associer l'évolution professionnelle avant tout à une augmentation de leur rémunération, ils ne sont désormais plus que 25%. Bien que celle-ci reste en tête du classement, ce score constitue le plus faible niveau enregistré depuis la création du baromètre en 2020. Dans le contexte actuel où la problématique de la baisse du pouvoir d'achat est toujours bien présente, ceci tend plutôt à renforcer l'hypothèse d'un changement de paradigme dans les aspirations et exigences professionnelles des salariés. Ainsi sont-ils 15% à l'associer à l'obtention de plus de responsabilités (+2 points vs 2022), 13% à un changement de statut (stable) et 12% à une meilleure reconnaissance de leur travail (stable). En revanche, signe d'un accroissement – bien qu'encore timide – des enjeux de qualité de vie au travail, ils sont plus nombreux cette année à l'associer au bénéfice d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (12%, +2 points et +4 points vs 2020). Le fait d'acquérir une qualification (10%), de changer de métier (7%) ou d'entreprise (4%) ou encore d'acquérir un diplôme reconnu (2%) sont ensuite cités dans des proportions stables par rapport à 2022.

Dans le détail, les salariés de l'industrie sont plus nombreux à associer l'évolution professionnelle à l'acquisition d'un diplôme reconnu (4%, +2 points vs moyenne) ou à un changement d'entreprise (6%, +2 points), tandis que les salariés de Bourgogne-Franche-Comté sont ceux qui continuent d'associer plus massivement l'évolution professionnelle à un gain de rémunération (30%, +5 points d'écart vs moyenne), et que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est prédominant en Auvergne-Rhône-Alpes (18%, +6 points vs moyenne).

La « fracture de classe » joue également un rôle prépondérant dans l'association qui est faite à l'évolution professionnelle. Ainsi, comme observé lors des précédentes mesures, les catégories supérieures continuent davantage de l'associer à un gain de responsabilités (22%, +7 points vs moyenne), tandis que les catégories populaires y entrevoient surtout un enjeu de rémunération (27%, +2 points).

En parallèle, près de 6 salariés sur 10 (59%) déclarent avoir connu au moins une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années, dont ¼ (25%) plusieurs évolutions. Ces deux scores enregistrent chacun une évolution à la hausse de +4 points par rapport à 2022, et respectivement +18 points et +12 points par rapport à 2020, signe d'une dynamique d'emploi assez positive malgré les frustrations qui peuvent se cristalliser autour de l'enjeu de la rémunération.

Plus précisément, on observe que les salariés des secteurs du BTP-Construction et de l'industrie sont à nouveau les plus concernés par cette dynamique d'évolution (respectivement 66% et 64% d'entre eux ont connu au moins une évolution professionnelle contre 59% en moyenne), et ce à plusieurs reprises (respectivement 33% et 29% contre 25% en moyenne). Ceci peut sans doute s'expliquer d'une part, par les nécessaires adaptations dans l'organisation du travail – et donc la nécessité de monter en compétences – en lien avec les enjeux de transformation écologique et d'automatisation des tâches propres aux métiers pénibles dans ces deux secteurs ; et d'autre part par de fortes tensions sur le recrutement dans ces secteurs peu valorisés qui incitent davantage les employeurs à faire évoluer leurs salariés dans une logique de rétention. A l'inverse, les salariés du secteur tertiaire comptent parmi les moins privilégiés dans leur dynamique d'évolution (56%, -3 points vs moyenne).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (3/5)

La proportion de salariés souhaitant évoluer professionnellement au cours des deux prochaines années se stabilise à son maximum (2 salariés sur 3), tandis que les raisons motivant l'évolution demeurent liées au gain de rémunération, et dans une moindre mesure cette année à l'envie de nouveaux défis et à la sécurité de l'emploi. (1/2)

Les 2/3 des salariés (65%) envisagent une évolution professionnelle au cours des deux prochaines années, dont 27% qui l'envisagent avec certitude. Ce premier score, identique à celui observé en 2022, se stabilise après une augmentation de +15 points par rapport à la première mesure de 2020. Également, ils sont une petite moitié (49%) à envisager d'évoluer au cours des 12 prochains mois, dont 18% « certainement », et plus d'1/3 (36%) à souhaiter évoluer au cours des 6 prochains mois, dont 13% « certainement ». Finalement, ce ne sont pas moins de 71% des salariés qui déclarent envisager d'évoluer d'ici les 2 prochaines années, en cumulant les salariés qui souhaitent évoluer professionnellement à 6 mois, 1 an ou 2 ans.

Là encore, les salariés des secteurs du BTP et de l'industrie sont porteurs, avec respectivement 78% et 75% d'entre eux qui souhaitent évoluer d'ici à 2 ans, contre 68% des salariés du tertiaire (-3 points vs moyenne). Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont aussi plus nombreux (77%), tandis que les professions intermédiaires et les employés semblent davantage résolus à la stagnation (respectivement 66% et 68% d'entre eux envisageant une évolution contre 72% des ouvriers).

Au niveau régional, si l'on observe à nouveau peu de différences, les salariés de Nouvelle Aquitaine comptent parmi les plus nombreux à envisager une évolution d'ici les 6 prochains mois (41%, +5 points vs moyenne), et cela concerne 54% des salariés de PACA au cours des 12 prochains mois (+5 points vs moyenne).

Face à ces salariés qui se montrent optimistes au regard de leurs propres perspectives d'évolution professionnelle à court terme, ils sont une minorité de 42% à considérer qu'il faut moins d'un an pour concrétiser une évolution professionnelle, soit un score inférieur à la proportion de salariés souhaitant évoluer personnellement dans ce laps de temps. Plus précisément, ils sont 7% à estimer que cela peut se réaliser en moins de 6 mois et 35% entre 6 mois et un an, contre 58% qui estiment que ce processus peut prendre plus d'un an, dont 34% entre un et deux ans et 24% plus de deux ans.

Dans le détail, les salariés du commerce sont plus nombreux à estimer qu'elle peut se concrétiser à court terme (46% pour une évolution en moins d'un an), tandis que les salariés des Services semblent plus défaitistes, à l'image des perspectives d'évolution plus lentes dans ce secteur, avec 27 % d'entre eux estimant que cela peut prendre plus de 2 ans (+3 points d'écart vs moyenne). Au niveau régional, ce sont les salariés de l'Occitanie qui sont les plus pessimistes à l'idée de pouvoir concrétiser une évolution sur le court terme, seuls 37% estimant qu'elle peut se réaliser en moins d'un an (-5 points vs moyenne) et 39% qui l'entrevoient plutôt dans un horizon compris entre un et deux ans (+5 points vs moyenne).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (3/5)

La proportion de salariés souhaitant évoluer professionnellement au cours des deux prochaines années se stabilise à son maximum (2 salariés sur 3), tandis que les raisons motivant l'évolution demeurent liées au gain de rémunération, et dans une moindre mesure cette année à l'envie de nouveaux défis et à la sécurité de l'emploi. (2/2)

Si l'enjeu de la rémunération est cette année moins associé à l'évolution professionnelle en tant que telle, il demeure la principale raison et attente dans le cadre d'une évolution et reste primordial parmi les salariés souhaitant évoluer au cours des 2 prochaines années (71% de l'échantillon). En effet, le souhait d'améliorer sa rémunération se trouve cité par 33% en priorité et par 55% des salariés au total (+2 points vs 2022).

On observe néanmoins une tendance significative à la baisse s'agissant de l'envie de se confronter à un nouveau défi, de nouvelles missions (citée en premier par 20% puis par 36% au total contre 41% en 2022), et du souhait de sécuriser sa situation professionnelle (8% le citent en premier et 20% au total contre 27% en 2022). Le besoin d'améliorer ses conditions de travail (cité en premier par 9%, et au total par 20%, testé pour la première fois cette année) arrive au même niveau que ce dernier, ce qui tend à démontrer que le changement de paradigme privilégiant davantage la qualité de vie au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle fait jeu égal avec la crise actuelle du pouvoir d'achat et le besoin qui en découle de sécuriser sa situation.

Ensuite, dans des proportions stables, 16% des salariés au total citent la pénibilité de leur travail et le besoin de changer d'ambiance de travail comme éléments les ayant poussés à souhaiter évoluer. La pénibilité est ici surtout citée en premier lieu par les hommes (à hauteur de 10% contre 8% en moyenne et 6% des femmes) et par les ouvriers (14%) soit une catégorie socio-professionnelle en grande majorité masculine.

14% des salariés citent enfin, là-aussi dans des proportions stables depuis 2022, le manque d'intérêt de leur mission actuelle, et 10% l'encadrement managérial qui ne convient pas ou encore le manque d'adéquation entre leur mission actuelle et leurs valeurs. 1% des salariés citent enfin une autre raison.

Au niveau régional, on observe à nouveau peu de différences, si ce n'est que le besoin de changer d'ambiance de travail concerne davantage au total les salariés de la Bourgogne-Franche-Comté (21%, +5 points vs moyenne) contre seulement 11% des salariés de l'Occitanie (-5 points vs moyenne).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (4/5)

Si la majorité des salariés Français reste encore attachée à son entreprise et souhaite idéalement évoluer en son sein, les parcours professionnels envisagés se veulent de plus en plus disruptifs, tandis que les exigences des salariés à l'égard des entreprises se renforcent. (1/2)

Parmi ceux qui envisagent une évolution professionnelle dans les deux prochaines années (71% de l'échantillon), une minorité de 49% déclarent vouloir évoluer dans le même secteur d'activité. Ce score, pour la première fois minoritaire, enregistre une baisse significative de -8 points par rapport à 2022 alors même que ce score était stable depuis 2021, signe d'une tendance à l'évolution professionnelle qui se veut synonyme de véritable changement pour les salariés. Plus précisément, les femmes (45%) d'une part, et les salariés du BTP-Construction (46%) et de l'industrie (44%) d'autre part, comptent parmi les moins nombreux à souhaiter évoluer dans leur même secteur. En cause :

- Des conditions de travail difficiles s'agissant des secteurs du BTP et de l'industrie, où les critères de prise en compte de la pénibilité du travail ont par ailleurs été revus à la baisse par le gouvernement d'Emmanuel Macron
- Une crise du recrutement généralisée
- Une crise de la formation dans ces secteurs spécifiquement
- Un déficit de valorisation sociale et financière, notamment en ce qui concerne les femmes au sein de métiers féminisés, dites « les premières et deuxième lignes », dans les secteurs du paramédical, de l'éducation, du médico-social... Ainsi, seuls 42% des employés (qui sont pour les 2/3 des employéEs) souhaiteraient évoluer au sein du même secteur, soit -7 points d'écart par rapport à la moyenne.

En parallèle, 2 salariés sur 10 (21%) souhaiteraient plutôt se reconvertir dans un autre secteur d'activité (+2 points vs 2022), 16% sur une fonction différente au sein du même secteur (+2 points vs 2022), tandis que 10% souhaiteraient créer leur activité (+3 points vs 2022). Enfin, 3% envisageraient une mobilité géographique et ainsi de trouver un emploi dans une autre région tandis qu'1% des salariés citent un autre type d'évolution.

Dans le détail, les salariés du Grand Est (55%) et les salariés du secteur tertiaire (51%) sont plus nombreux à souhaiter évoluer dans le même secteur d'activité. A l'inverse, les salariés de Bourgogne-Franche-Comté sont plus nombreux à souhaiter se reconvertir dans un autre secteur (26%, +5 points). Enfin, les salariés du BTP (16%, +6 points vs moyenne) et de l'industrie (13%, +3 points) sont plus nombreux à souhaiter créer leur activité.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (4/5)

Si la majorité des salariés Français reste encore attachée à son entreprise et souhaite idéalement évoluer en son sein, les parcours professionnels envisagés se veulent de plus en plus disruptifs, tandis que les exigences des salariés à l'égard des entreprises se renforcent. (2/2)

La tendance à une plus grande audace dans l'évolution des parcours se confirme lorsqu'on évoque la préférence pour une évolution en interne, en externe ou par le biais d'un changement de statut. Ainsi, si près de 6 salariés sur 10 (59%) continuent de vouloir évoluer au sein de leur entreprise, ce score enregistre une baisse de -7 points par rapport à 2022. A l'inverse, l'aspiration à changer d'entreprise progresse (34%, +6 points vs 2022), tout comme l'envie de quitter le salariat bien que plus timide (7%, +1 point). Dans le détail, les salariés de la région PACA semblent davantage aspirer à changer d'entreprise (39%, +5 points vs moyenne), tout comme les salariés du BTP (42%, +8 points).

Ces aspirations au changement s'accompagnent en parallèle d'une exigence accrue des salariés vis-à-vis du rôle des entreprises. Ceci s'inscrit plus largement dans le cadre du changement du rapport au travail – impulsé en grand partie par la crise sanitaire – où l'entreprise doit désormais tenir un rôle sociétal et parfois politique plus important et dépassant largement le cadre de ses activités commerciales.

Ainsi, si la perspective d'acquiescer un meilleur salaire et de nouvelles missions demeurent les dimensions les plus impactantes sur le souhait d'évolution professionnelle (92% considèrent qu'un meilleur salaire est déterminant ou important, dont 67% déterminant ; ces scores s'élèvent à 79% et 36% s'agissant des nouvelles missions avec une hausse de +3 points au global vs 2022), **les demandes de charge de travail plus raisonnable** (76% dont 32% déterminant), **d'engagement RSE plus marqué de la part de l'entreprise** (58% dont 18% déterminant), **le fait de changer de manager** (54% dont 20% déterminant) **ou encore les possibilités plus grandes de télétravailler** (51%, dont 21% déterminant) **enregistrent des hausses par rapport à 2022 s'échelonnant de +3 points à +6 points.**

Dans le détail, les moins de 30 ans et les femmes sont porteurs des attentes d'un engagement RSE plus marqué et des plus grandes possibilités de télétravailler (on retrouve ici l'enjeu d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle notamment pour les femmes qui assument encore majoritairement la charge domestique au sein de leur foyer). Les salariés du BTP sont eux-aussi en attente d'un engagement RSE plus important de la part des entreprises (66%, +8 points) tandis que ceux de l'industrie sont davantage en attente de nouvelles missions (85%, +6 points).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (5/5)

Pour s'informer sur le sujet de l'évolution professionnelle, les salariés continuent d'avoir recours à de multiples sources d'information en privilégiant toujours les sources « relationnelles ». En parallèle, leur connaissance des dispositifs d'aide à l'évolution progresse, dans l'ensemble, encore de manière significative cette année.

Si 71% envisagent une évolution professionnelle, ils sont toujours plus nombreux à se renseigner sur le sujet. Ainsi, 85% des salariés (un score stable vs 2022) ont à nouveau eu recours à au moins une source d'information sur le sujet de l'évolution professionnelle. 29% des salariés ont sollicité directement leur employeur (-3 points), et 25% ont sollicité leurs collègues (-2 points). Bien qu'en légère diminution, ces sources d'informations, faisant directement partie de l'environnement professionnel proche du salarié, sont encore cette année préférées à la recherche via des sites web, cités par 25% des salariés (+1 point). Puis 20% ont sollicité leur supérieur hiérarchique direct, et 17% leur entourage proche (scores stables). Viennent ensuite les réseaux sociaux (15%) puis l'application/espace en ligne CPF (14%) qui connaît cette année une progression (+4 points) après une chute importante constatée en 2022. 13% se sont également tournés vers leur délégué du personnel et 12% vers un conseiller en évolution professionnelle (+3 points). Si 1% déclarent avoir bénéficié d'une autre source d'information, ils sont toujours 15% à déclarer ne pas avoir cherché d'information sur le sujet de l'évolution professionnelle.

Dans le détail, les femmes sont plus nombreuses à ne pas avoir cherché d'information sur le sujet (18%, +3 points vs moyenne contre 14% des hommes). Les salariés du BTP privilégient les réseaux sociaux et le conseiller en évolution professionnelle, tandis que les salariés de PACA sont plus nombreux à privilégier les sites web et l'appli CPF ou l'espace en ligne compte CPF.

83% des salariés déclarent cette année connaître précisément au moins un dispositif d'aide à l'évolution professionnelle (+1 point par rapport à 2022), et ils sont 55% à déclarer en connaître précisément au moins 3 (un score stable après une augmentation de +9 points entre 2021 et 2022). Si ces indicateurs se stabilisent au global, la progression dans la connaissance des dispositifs s'illustre de manière générale à travers celle de l'aide à la création d'entreprise, connue cette année par 80% des salariés (+2 points), du conseil en évolution professionnelle (57%, +4 points), et surtout du dispositif démission-reconversion qui enregistre une progression importante (54%, +11 points). Seul l'ancien CPF de transition, désormais renommé « Projet de transition professionnelle » enregistre une baisse de notoriété de -6 points (53% contre 59% en 2022), les salariés n'étant sans doute pas encore assez familiarisés avec le changement de nom du dispositif.

A l'instar de 2022, l'ensemble de ces dispositifs demeurent connus de manière imprécise par une large majorité : seuls 3 dispositifs sont connus précisément par la majorité des salariés (CPF, bilan de compétences et VAE, portés surtout par le secteur tertiaire), tandis que l'ensemble des autres dispositifs sont connus par 1/3 ou moins des salariés, notamment CléA qui enregistre toujours le plus faible score de connaissance précise (11%). Dans le détail, à l'inverse des salariés du tertiaire, ceux du BTP sont davantage connaisseurs du CEP, du dispositif démission-reconversion, du PTP et de CléA, car sans doute plus adaptés à leur secteur d'activité.



03

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



A

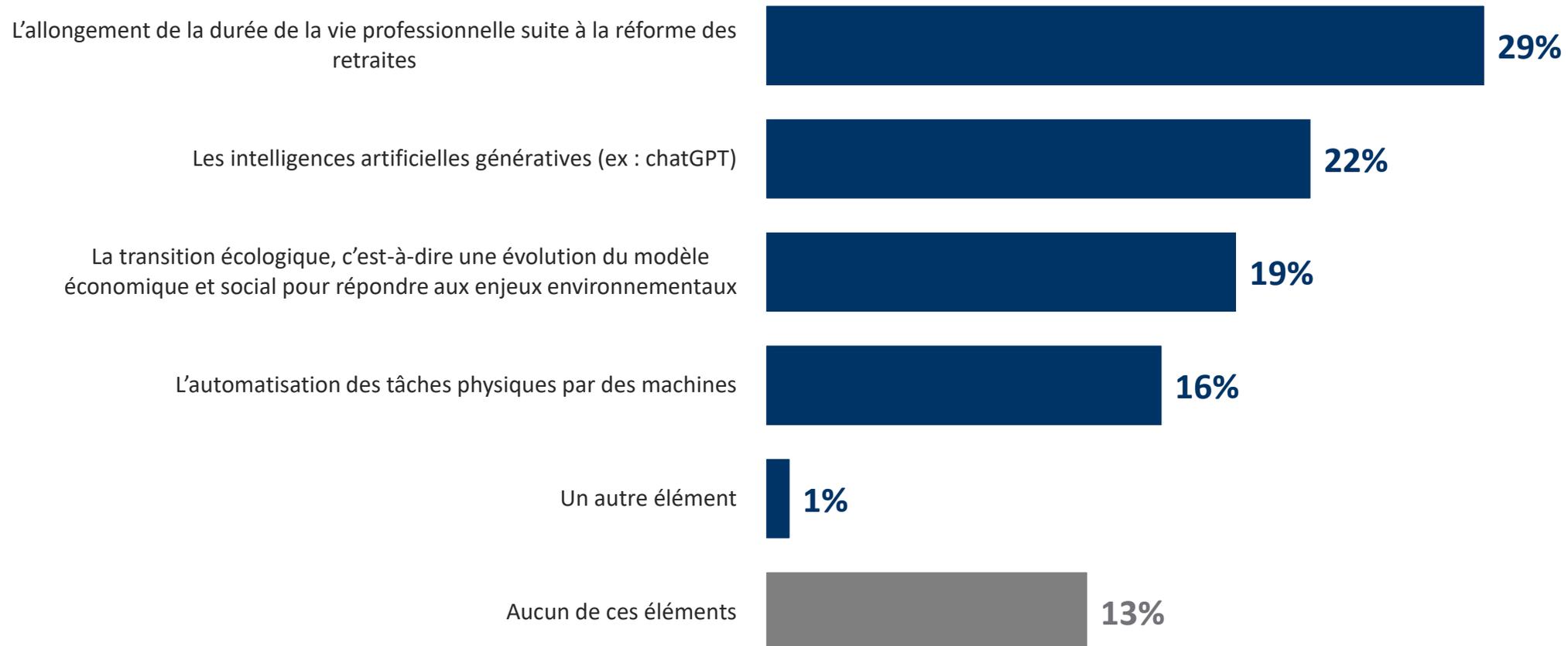
L'impact des transformations du travail
sur les envies d'évolution
professionnelle



L'élément le plus susceptible de transformer son travail dans les années à venir



QUESTION : Selon vous, parmi les éléments suivants, quel est celui qui va le plus transformer votre travail dans les années à venir ?



L'élément le plus susceptible de transformer son travail dans les années à venir

QUESTION : Selon vous, parmi les éléments suivants, quel est celui qui va le plus transformer votre travail dans les années à venir ?



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA
L'allongement de la durée de la vie professionnelle suite à la réforme des retraites	29	28	27	31	30	30	30
Les intelligences artificielles génératives (ex : chatGPT)	22	21	23	22	19	23	21
La transition écologique, c'est-à-dire une évolution du modèle économique et social pour répondre aux enjeux environnementaux	19	18	18	21	20	17	19
L'automatisation des tâches physiques par des machines	16	17	17	16	17	15	14
Un autre élément	1	2	1	1	1	1	1
Aucun de ces éléments	13	14	14	9	13	14	15
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

L'impact de la transition écologique sur son métier et son secteur d'activité



QUESTION : Plus spécifiquement, quel impact pourrait avoir la transition écologique sur ... ?



■ Il pourrait être amené à disparaître ■ Il pourrait être amené à évoluer, se transformer ■ Aucun impact, il devrait rester le même ■ Vous ne savez pas

Récapitulatif

Anticipe une transformation ou une disparition de son métier ou secteur d'activité

75%

N'anticipe aucun impact sur son métier ou secteur d'activité

25%

L'impact de la transition écologique sur son métier et son secteur d'activité



QUESTION : Plus spécifiquement, quel impact pourrait avoir la transition écologique sur ... ?

<u>Il pourrait être amené à disparaître</u>	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Votre métier	7	5	6	7	11	6	6
Votre secteur d'activité	6	6	6	7	8	4	5

<u>Il pourrait être amené à évoluer, se transformer</u>	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Votre métier	51	51	54	55	48	55	46
Votre secteur d'activité	57	55	57	58	53	63	52

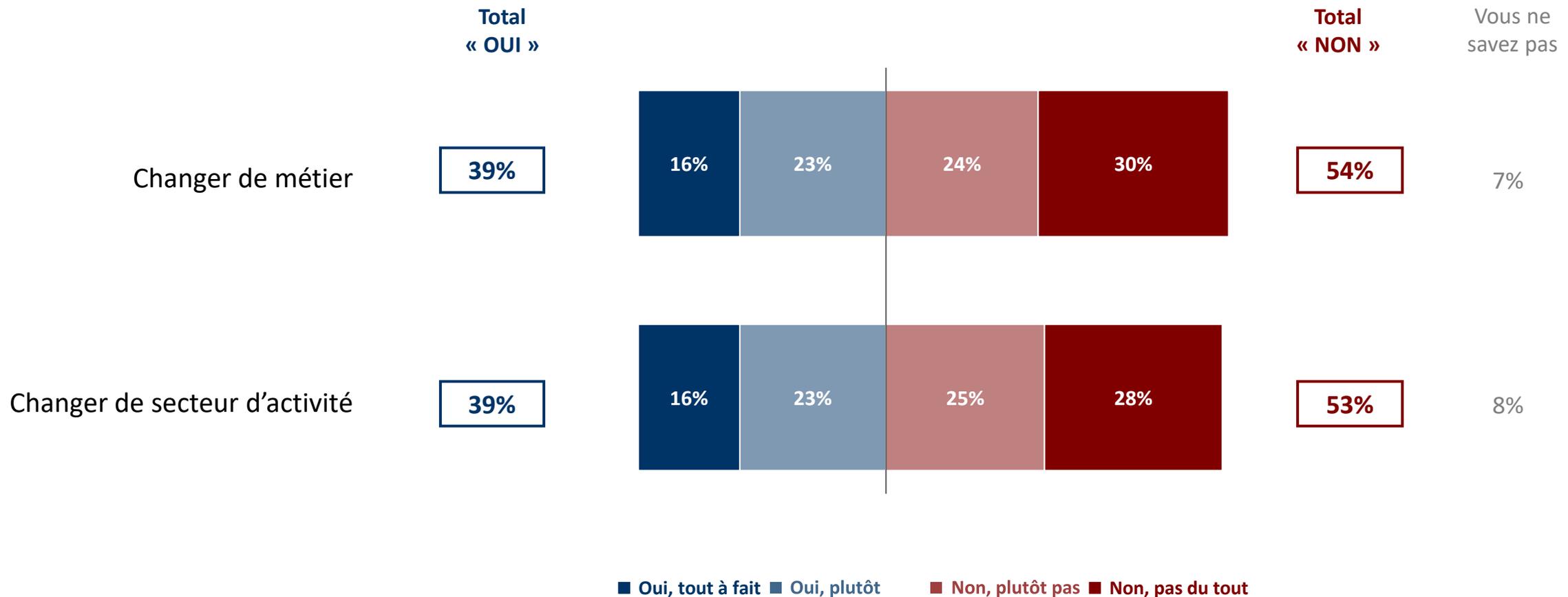
<u>Aucun impact, il devrait rester le même</u>	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Votre métier	36	39	34	33	35	33	40
Votre secteur d'activité	31	33	31	31	32	27	35

<u>RECAPITULATIF</u>	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Anticipe une transformation ou une disparition de son métier ou secteur d'activité	75	74	75	77	76	78	70
N'anticipe aucun impact sur son métier ou secteur d'activité	25	26	25	23	24	22	30

L'impact du report de l'âge légal de départ à la retraite sur son envie de changer de métier ou de secteur d'activité



QUESTION : Et le report de l'âge légal de départ à la retraite pourrait-il vous inciter à ... ?



L'impact du report de l'âge légal de départ à la retraite sur son envie de changer de métier ou de secteur d'activité

QUESTION : Et le report de l'âge légal de départ à la retraite pourrait-il vous inciter à ... ?



Total « OUI »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Changer de métier	39	33	40	41	44	36	39
Changer de secteur d'activité	39	35	40	40	42	36	41



B

Perception de l'évolution professionnelle



La définition de l'évolution professionnelle



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



Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Rappel Février 2020
32%	28%	28%
13%	16%	16%
12%	14%	12%
12%	14%	15%
10%	8%	8%
9%	12%	11%
6%	3%	5%
3%	2%	2%
2%	2%	2%
1%	1%	1%

La définition de l'évolution professionnelle

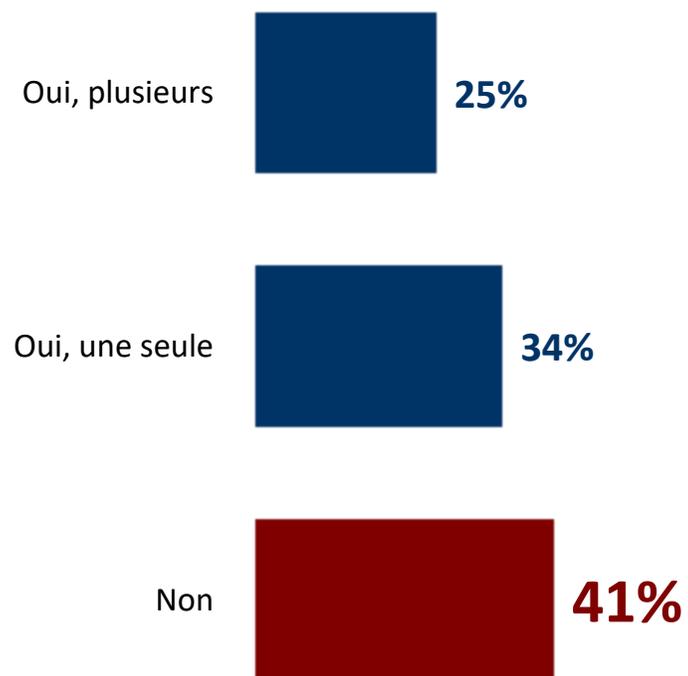


QUESTION : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Avoir un meilleur salaire	25	22	25	30	28	21	23
Avoir davantage de responsabilités	15	16	15	14	13	15	14
Changer de statut	13	13	9	12	14	14	15
Être mieux reconnu pour son travail	12	13	12	12	13	12	9
Bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle	12	9	18	9	11	12	13
Acquérir une qualification	10	11	9	11	9	12	10
Changer de métier	7	8	5	7	8	7	8
Changer d'entreprise	4	5	4	2	3	5	4
Acquérir un diplôme reconnu	2	3	3	2	1	1	4
Autre	-	-	-	1	-	1	-

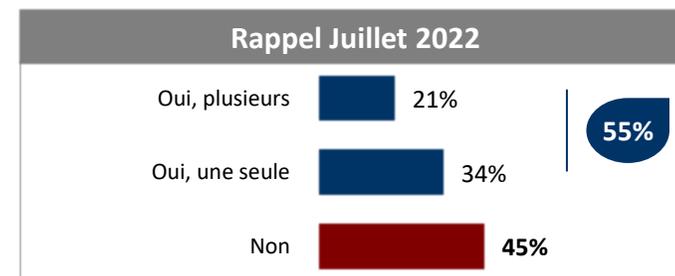
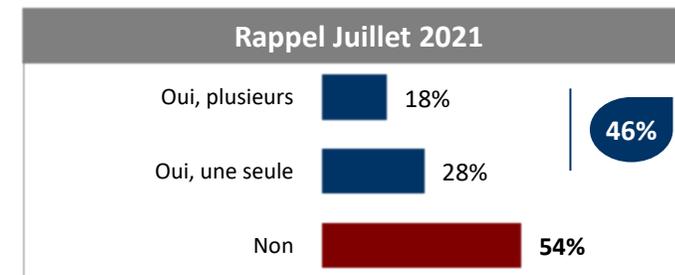
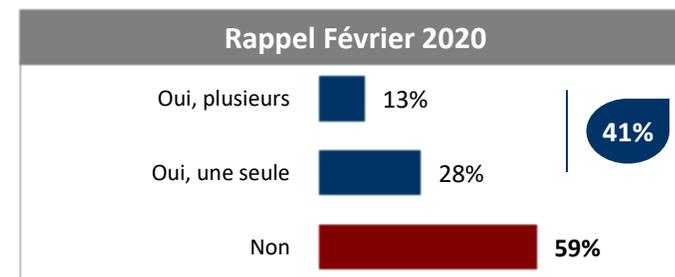
Le fait d'avoir déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles au cours des 3 dernières années

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



59%

ONT CONNU UNE OU PLUSIEURS EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES



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 ?

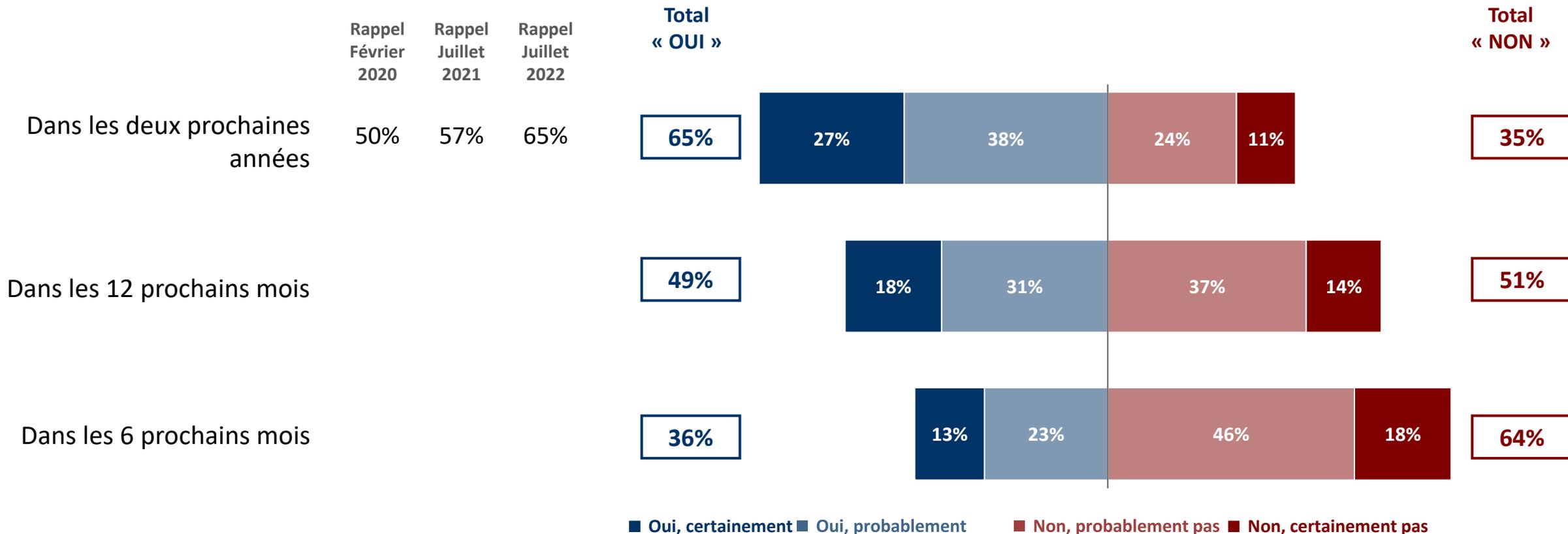


	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
TOTAL Oui	59	59	60	60	57	56	58
Oui, plusieurs	25	24	26	26	25	21	26
Oui, une seule	34	35	34	34	32	35	32
Non	41	41	40	40	43	44	42
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

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

QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle ? *

* Dans les enquêtes précédentes, l'intitulé de la question était : « Et envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ? »



Récapitulatif



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

QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle ? *

* Dans les enquêtes précédentes, l'intitulé de la question était : « Et envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ? »



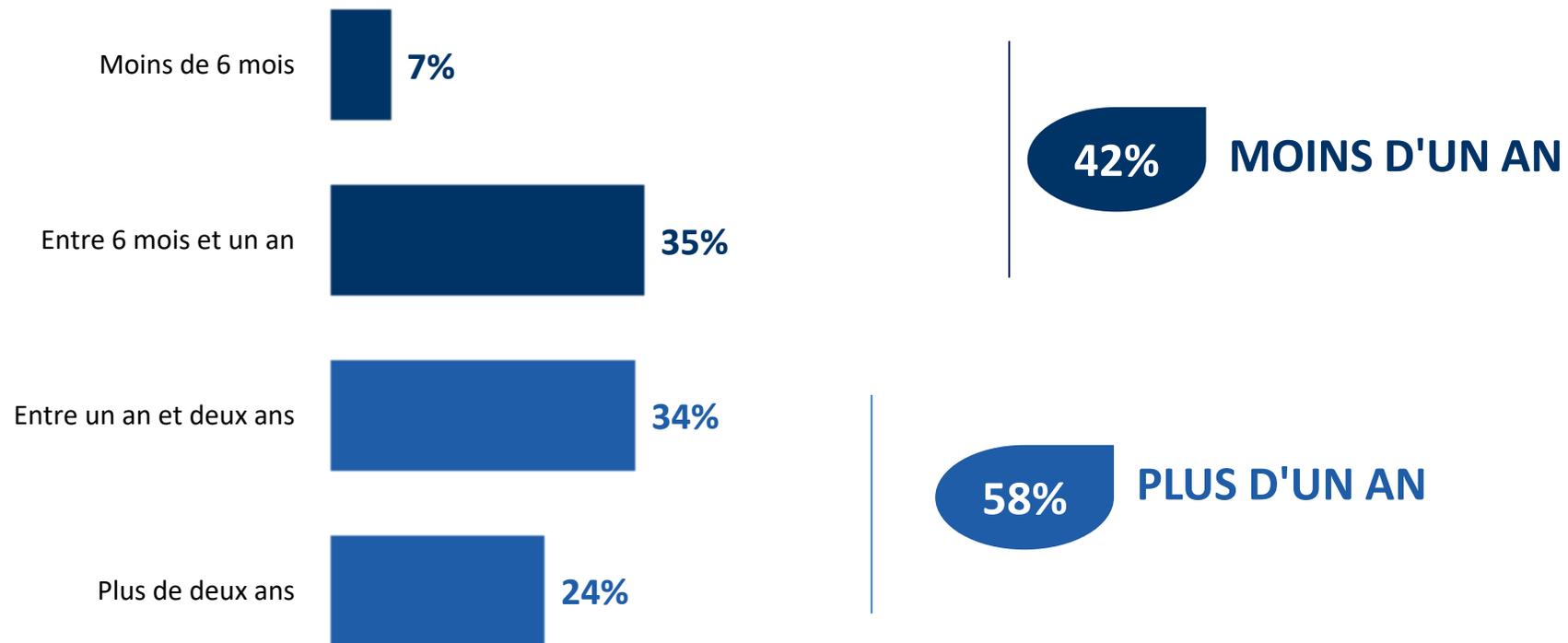
Total « OUI »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Dans les deux prochaines années	65	62	67	66	64	65	67
Dans les 12 prochains mois	49	48	47	51	49	46	54
Dans les 6 prochains mois	36	35	41	33	37	34	40

Le temps nécessaire pour concrétiser une évolution professionnelle



QUESTION : Selon vous, combien de temps vous semble nécessaire pour concrétiser une évolution professionnelle ?



Le temps nécessaire pour concrétiser une évolution professionnelle

QUESTION : Selon vous, combien de temps vous semble nécessaire pour concrétiser une évolution professionnelle ?



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Moins d'un an	42	42	43	41	44	37	45
Moins 6 mois	7	8	8	7	8	4	8
Entre 6 mois et un an	35	34	35	34	36	33	37
Plus d'un an	58	58	57	59	56	63	55
Entre un an et deux ans	34	32	35	34	33	39	33
Plus de deux ans	24	26	22	25	23	24	22

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 71% de l'échantillon



Rappel Total cité Juillet 2022	Rappel Total cité Juillet 2021
53%	59%
41%	46%
27%	Non posé
Non posé	Non posé
15%	17%
22%	21%
14%	19%
11%	12%
10%	14%
3%	11%

* Avant Juillet 2023, l'intitulé de l'item était : « La rémunération trop faible »

** Avant Juillet 2023, l'intitulé de l'item était : « L'envie de vous dépasser et de vous confronter à un nouveau défi »

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

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 ...



Total des citations

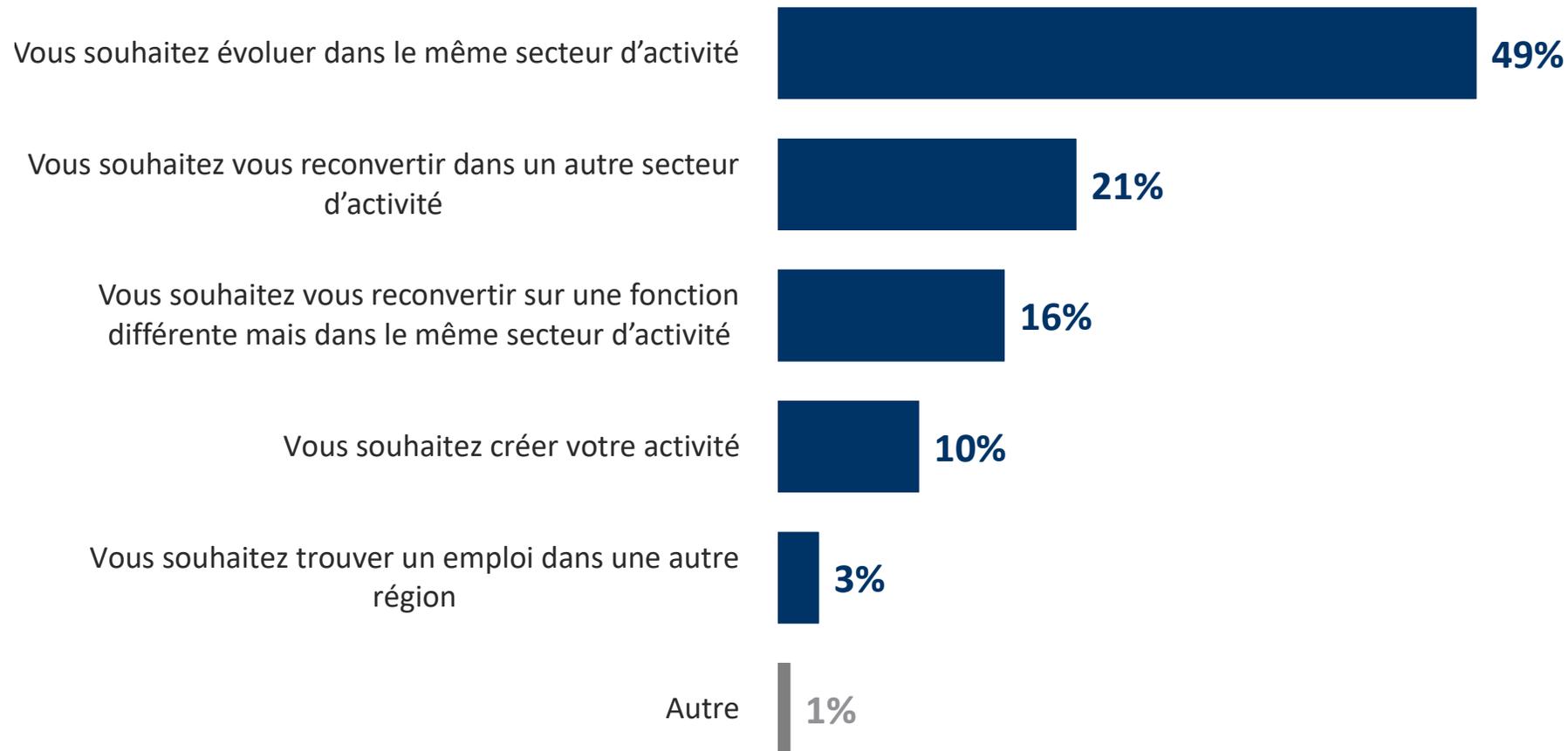
	Ensemble 71% de l'échantillon	Grand Est 67% de l'échantillon	Nouvelle Aquitaine 73% de l'échantillon	AuRA 70% de l'échantillon	Bourgogne Franche Comté 71% de l'échantillon	Occitanie 70% de l'échantillon	PACA, Corse 72% de l'échantillon
Le souhait d'améliorer votre rémunération	55	56	54	57	53	54	56
L'envie de vous confronter à un nouveau défi, à de nouvelles missions	36	37	41	32	33	38	37
Le souhait de sécuriser votre situation professionnelle	20	21	19	22	21	20	15
Le besoin d'améliorer vos conditions de travail (télétravail, trajet domicile/ travail, flexibilité horaire...)	20	20	23	17	18	21	19
Le besoin de changer d'ambiance de travail	16	18	13	16	21	11	16
La pénibilité de votre travail actuel	16	16	13	18	13	16	19
Le manque d'intérêt de votre mission actuelle	14	13	11	18	15	13	15
L'encadrement managérial qui ne vous convient pas	10	6	9	10	12	11	11
Le fait que votre mission actuelle ne soit pas en accord avec vos valeurs	10	10	13	7	10	10	9
Une autre raison	1	2	3	1	1	1	1

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 71% de l'échantillon



Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021
57%	56%
19%	19%
14%	12%
7%	8%
1%	2%
2%	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..



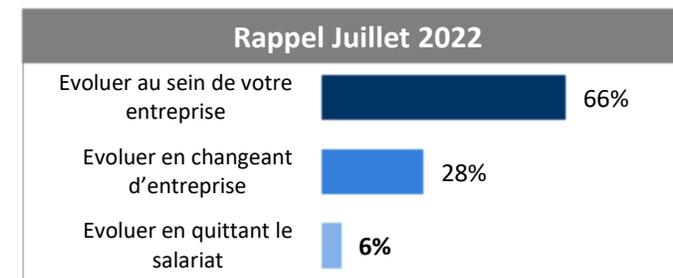
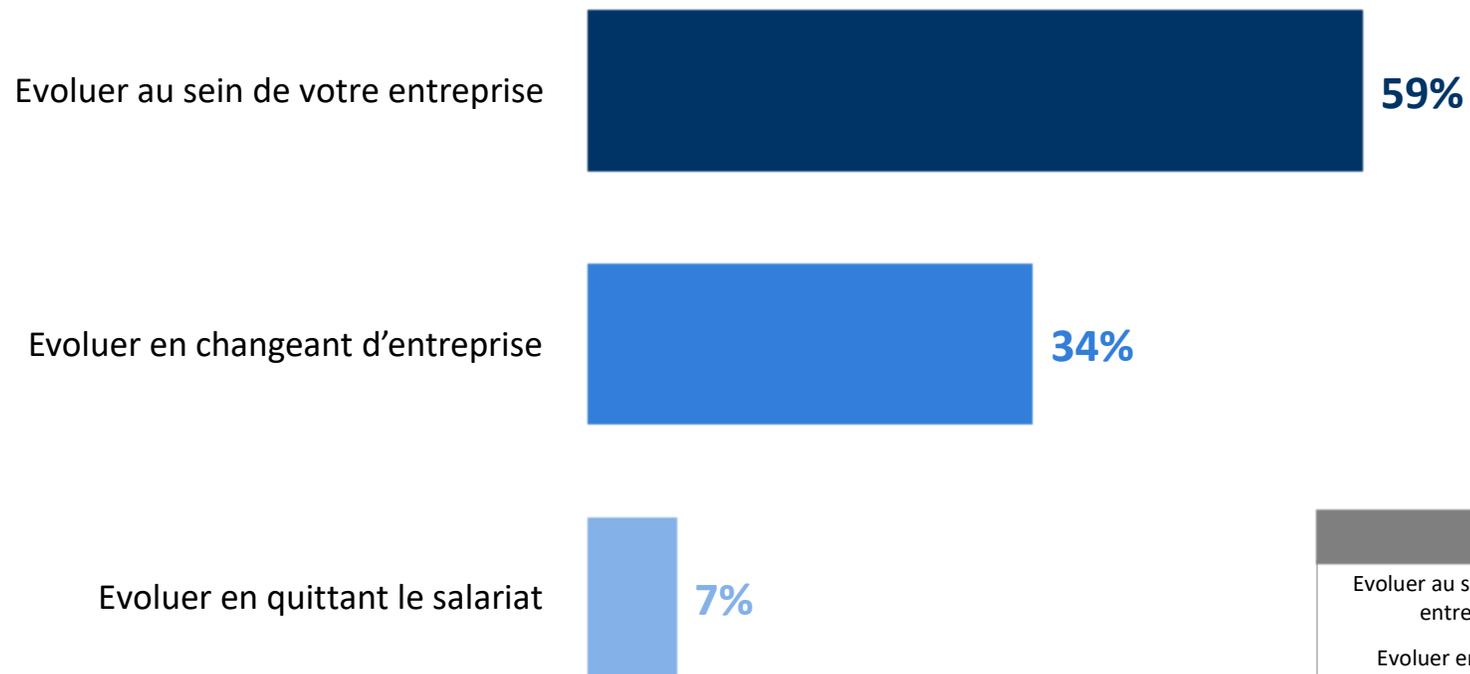
	Ensemble 71% de l'échantillon	Grand Est 67% de l'échantillon	Nouvelle Aquitaine 73% de l'échantillon	AuRA 70% de l'échantillon	Bourgogne Franche Comté 71% de l'échantillon	Occitanie 70% de l'échantillon	PACA, Corse 72% de l'échantillon
Base							
Vous souhaitez évoluer dans le même secteur d'activité	49	55	50	52	42	50	47
Vous souhaitez vous reconvertir dans un autre secteur d'activité	21	16	20	20	26	22	23
Vous souhaitez vous reconvertir sur une fonction différente mais dans le même secteur d'activité	16	19	16	14	16	14	17
Vous souhaitez créer votre activité	10	6	9	8	13	10	11
Vous souhaitez trouver un emploi dans une autre région	3	2	3	4	2	4	1
Autre	1	2	2	2	1	-	1

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 71% de l'échantillon



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

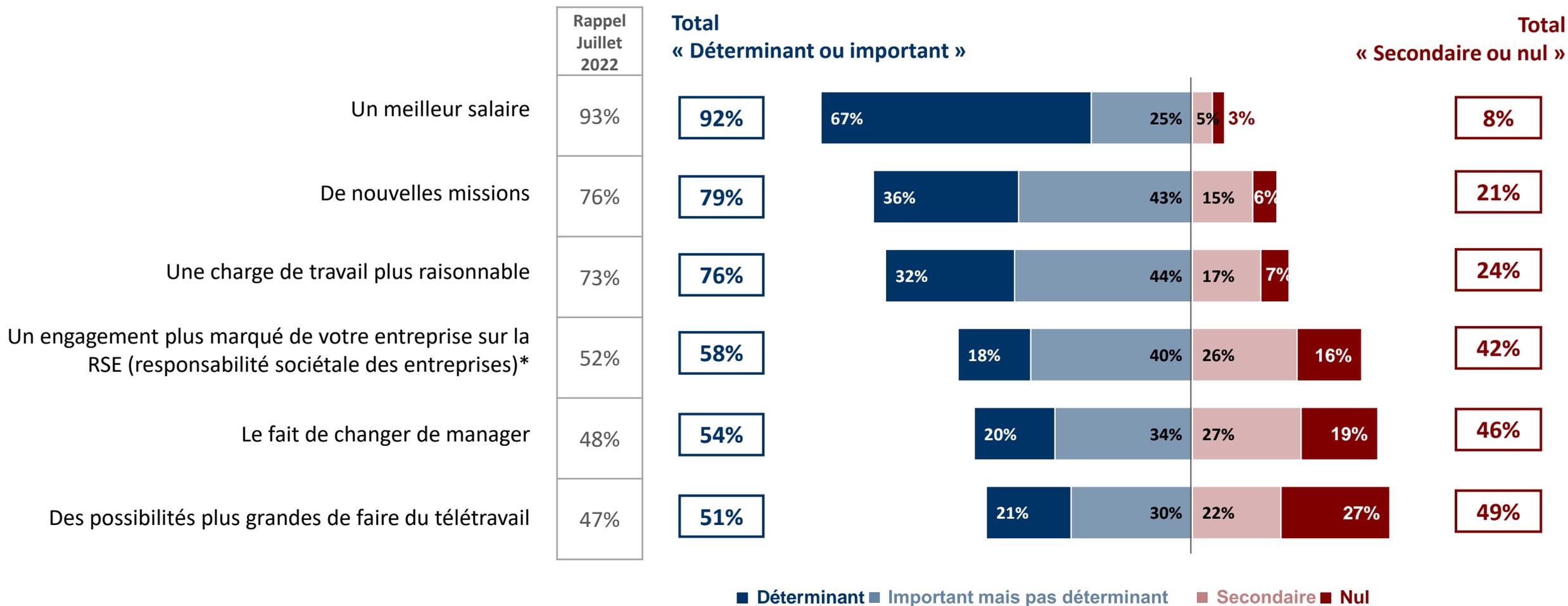
QUESTION : Et plus spécifiquement, préféreriez-vous ?



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Base	71% de l'échantillon	67% de l'échantillon	73% de l'échantillon	70% de l'échantillon	71% de l'échantillon	70% de l'échantillon	72% de l'échantillon
Evoluer au sein de votre entreprise	59	61	61	59	57	61	56
Evoluer en changeant d'entreprise	34	34	29	33	35	32	39
Evoluer en quittant le salariat	7	5	10	8	8	7	5

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 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 ?



Total « Déterminant ou important »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Un meilleur salaire	92	92	94	93	92	91	92
De nouvelles missions	79	77	80	78	81	79	79
Une charge de travail plus raisonnable	76	77	78	74	76	78	73
Un engagement plus marqué de votre entreprise sur la RSE (responsabilité sociétale des entreprises)	58	59	64	58	56	57	53
Le fait de changer de manager	54	54	55	55	57	56	51
Des possibilités plus grandes de faire du télétravail	51	56	53	44	51	54	49



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 ?

Base : Ensemble des salariés



	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Rappel Février 2020
Votre employeur	32%	26%	15%
Vos collègues	27%	24%	17%
Des sites webs	24%	47%	65%
Votre supérieur hiérarchique direct (si vous en avez un, autre que votre employeur)	20%	21%	13%
Votre entourage proche (famille, amis)	18%	22%	14%
Les réseaux sociaux	14%	14%	Non posé
L'appli CPF ou votre espace en ligne compte CPF	10%	27%	26%
Votre délégué du personnel	12%	10%	4%
Un conseiller en évolution professionnelle	9%	13%	8%
Autre	1%	2%	3%
Je n'ai pas cherché d'informations sur le sujet de l'évolution professionnelle	15%	Non posé	Non posé

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

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

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 ?

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Votre employeur	29	31	25	32	29	25	31
Vos collègues	25	21	25	28	23	28	26
Des sites webs	25	21	29	24	23	24	29
Votre supérieur hiérarchique direct (si vous en avez un, autre que votre employeur)	20	20	20	19	23	18	19
Votre entourage proche (famille, amis)	17	17	18	18	18	18	16
Les réseaux sociaux	15	13	13	17	16	14	15
L'appli CPF ou votre espace en ligne compte CPF	14	15	13	11	13	12	17
Votre délégué du personnel	13	14	11	15	11	13	12
Un conseiller en évolution professionnelle	12	11	13	12	13	10	12
Autre	1	-	-	1	1	-	1
Je n'ai pas cherché d'informations sur le sujet de l'évolution professionnelle	15	16	15	12	16	17	17

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 ?

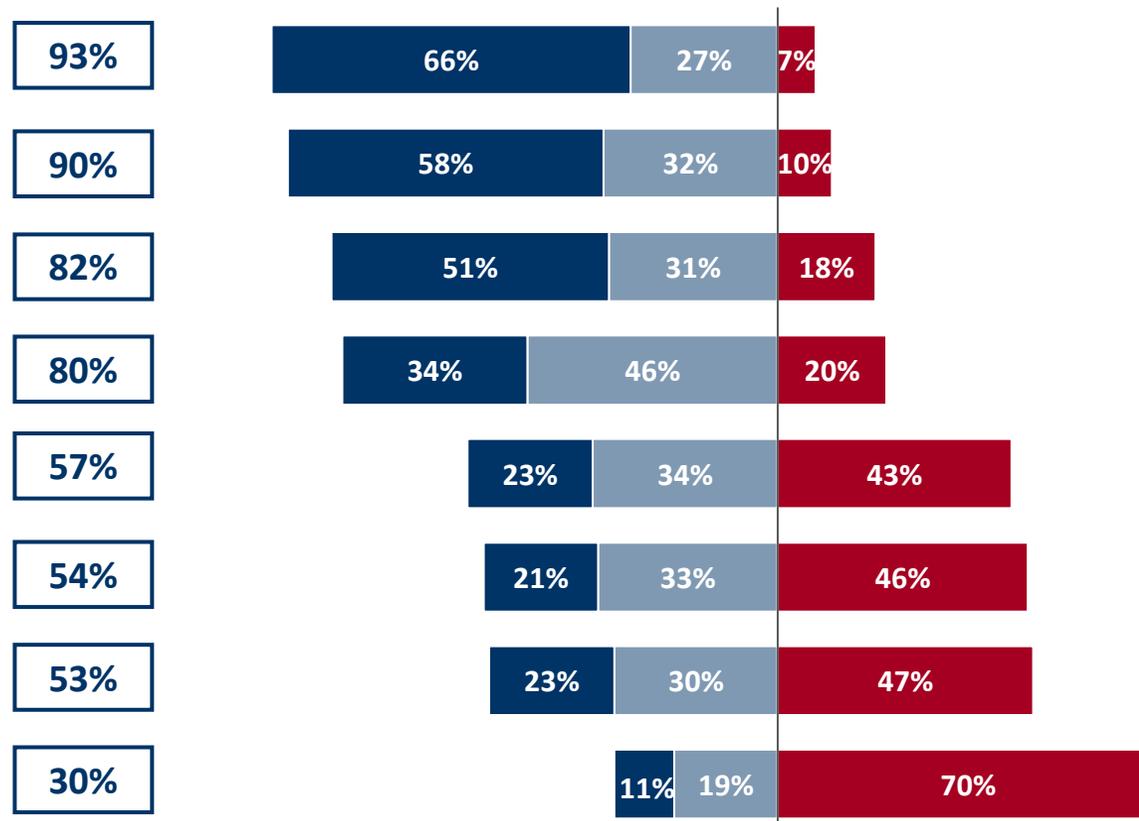
	Rappel Février 2020	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022
Compte Personnel de Formation (CPF)	83%	92%	92%
Bilan de compétences	85%	88%	89%
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	82%	82%	83%
Aide à la création d'entreprise	70%	72%	78%
Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	29%	33%	53%
Dispositif démission-reconversion*	25%	25%	43%
Projet de transition professionnelle (PTP), anciennement CPF de transition**	29%	40%	59%
CléA	11%	14%	30%

Récapitulatif



Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021
82%	80%
55%	46%
18%	20%

Total « CONNAISSENT »



■ Oui, et vous savez de quoi il s'agit ■ Oui, mais seulement de nom

■ Non, vous ne connaissez pas ce dispositif

* Avant Juillet 2023, l'intitulé de l'item était : « Dispositif démissionnaires »

** Avant Juillet 2023, l'intitulé de l'item était : « Le CPF de transition »

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 »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Compte Personnel de Formation (CPF)	93	92	93	93	95	90	92
Bilan de compétences	90	90	91	91	92	89	88
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	82	83	82	79	85	81	84
Aide à la création d'entreprise	80	79	80	80	83	82	80
Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	57	57	56	56	58	58	56
Dispositif démission-reconversion	54	54	50	55	58	55	52
Projet de transition professionnelle (PTP), anciennement CPF de transition	53	51	57	51	55	51	54
CléA	30	28	30	29	34	29	29