



Baromètre Territorial 2023 *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Sondage Ifop pour
le Réseau EVA

Septembre 2023

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



N° 120123

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. 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
 - D. Le type de service attendu



01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

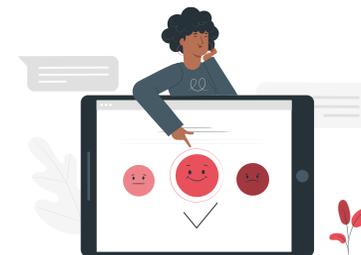
Etude réalisée par l'Ifop pour le Réseau EVA



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **401** personnes au sein de la **région Provence-Alpes-Côte d'Azur**, 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 **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 200 personnes au sein de la région PACA/Corse, représentatif de la population salariée française, 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 403 personnes au sein de la région PACA/Corse, représentatif de la population salariée française, du 5 au 21 juillet 2022, selon la méthode des quotas.



02

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

RÉCAPITULATIF DES GRANDS ENSEIGNEMENTS



1. En Provence-Alpes-Côte-D'azur, les salariés estiment que la transformation de leur travail passera par les récentes révolutions technologiques et sociales. Si la crise climatique reste déterminante, les salariés de la région pressentent moins que dans le reste de la France son impact.
2. La crise sanitaire a amené à reconsidérer son rapport au travail et la question du salaire est moins largement associée à l'évolution professionnelle cette année, tandis que la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années se stabilise par rapport à 2022, après une forte augmentation les années passées.
3. La proportion de salariés en région PACA souhaitant évoluer professionnellement au cours des deux prochaines années continue de progresser en 2023 mais cette dynamique semble s'essouffler, tandis que le gain de rémunération constitue la première raison d'évoluer pour une majorité de salariés.
4. L'année 2023 est marquée en région PACA – à l'image de ce qui est observé au niveau national – par l'envie d'un parcours professionnel plus disruptif, envisagé davantage en rupture avec son entreprise et son secteur d'activité, tandis que les exigences des salariés à l'égard des entreprises restent multiples.
5. Pour s'informer sur le sujet de l'évolution professionnelle, mis à part les sites web, les salariés de région PACA continuent de privilégier les sources « relationnelles ». En parallèle, leur connaissance des dispositifs d'aide à l'évolution se stabilise dans l'ensemble cette année.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/5)

En Provence-Alpes-Côte-D'azur, les salariés estiment que la transformation de leur travail passera par les récentes révolutions technologiques et sociales. Si la crise climatique reste déterminante, les salariés de la région pressentent moins que dans le reste de la France son impact. (1/2)

L'élément dont l'impact se fait le plus sentir sur le travail des salariés de la région PACA est l'allongement de la durée de la vie professionnelle suite à la réforme des retraites (30%). Autre évènement récemment soulevé, le développement des intelligences génératives est mentionné par 21% des salariés. 19% estiment que c'est la transition écologique qui va le plus transformer leur travail et 14% se sentent plus directement concernés par l'automatisation des tâches physiques par des machines. Enfin, 1% cite un autre élément, et 14% n'en citent aucun.

Si les scores observés auprès des salariés de la région sont très proches de ceux observés auprès de l'ensemble des salariés français, ils sont légèrement moins nombreux à citer l'automatisation des tâches physiques (-2 points), et légèrement plus à estimer qu'aucun élément ne viendra transformer leur travail (+2pts).

Dans le détail, **le secteur d'activité, la catégorie socio-professionnelle et les catégories d'âge jouent ici un rôle prépondérant :**

- Les 50 ans et plus mentionnent davantage l'allongement de la durée de la vie professionnelle suite à la réforme des retraites (40%, +10 points vs la moyenne des salariés de la région), du fait d'une projection plus concrète et plus rapide car ils constituent les plus impactés à court terme par cette réforme. A l'inverse, une projection sur le temps long pour les jeunes générations est rendue plus difficile (21% des moins de 30 ans mentionnent cet allongement). Cette tranche d'âge est plus sensible à la transition écologique (26%, +7pts vs moyenne régionale) et l'automatisation des tâches (22%, +8pts).
- Les catégories supérieures se sentent bien plus directement concernées par l'essor des intelligences artificielles : près d'une sur deux le mentionne (45%, +14pts), leur profession pouvant être plus impactée et redéfinie par ces outils. Les ouvriers sont eux plus nombreux à citer la transition écologique (25%, +6pts), et l'automatisation des tâches physiques (21%, +7pts), cette dernière les concernant plus directement.
- Enfin, les salariés du secteur de l'industrie et du BTP sont plus nombreux à mentionner la transition écologique (respectivement 29% et 25% d'entre eux, soit un différentiel de +10pts et +6pts vs moyenne régionale), potentiellement du fait des nouvelles contraintes réglementaires associées à leurs activités, ainsi que l'automatisation des tâches (respectivement 19%, +5pts et 25%, +9pts vs moyenne régionale).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/5)

En Provence-Alpes-Côte-D'azur, les salariés estiment que la transformation de leur travail passera par les récentes révolutions technologiques et sociales. Si la crise climatique reste déterminante, les salariés de la région pressentent moins que dans le reste de la France son impact. (2/2)

Si la transition écologique n'arrive pas en tête des éléments susceptibles de changer leur travail, ils estiment que cet enjeu aura un impact fondamentalement plus important sur leur métier et leur secteur, symptôme d'un bouleversement qui agit plus comme une « lame de fond », et ce même si ce constat est relativement moins important en PACA qu'en France. 70% des salariés de la région PACA anticipent une transformation voire une disparition de leur métier ou de leur secteur en raison de la transition écologique, contre 75% à l'échelle nationale. Plus précisément, plus d'un salarié sur deux estime que cette transformation aura un impact sur son secteur d'activité (57%), mais cette proportion est inférieure à la moyenne nationale (-6pts). Même constat quant à l'impact de cette transition sur leur métier plus spécifiquement : 52% estiment qu'il sera touché, mais 6 points de moins que sur l'ensemble des salariés français.

Les salariés les plus jeunes anticipent davantage l'impact de cette transition écologique sur leur métier et leur secteur : 57% des moins de 40 ans estiment que leur métier va évoluer voire disparaître (+5pts vs moyenne régionale) et 65% leur secteur (+8pts), une tranche d'âge qui est également plus sensible à la crise climatique. Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont également plus sensibles à cet enjeu écologique et ses conséquences : 64% déclarent que leur métier va être amené à évoluer voire à disparaître (+12pts) et 71% leur secteur d'activité (+14pts). Cette transformation inquiète également davantage les hommes : 57% pensent qu'elle va transformer voire faire disparaître leur métier (+5pts).

Ainsi, si la réforme des retraites est encore bien présente à l'esprit des salariés, elle semble avoir un impact moins concret dans leur parcours professionnel que peut avoir la transition écologique en comparaison. 41% des salariés envisagent de changer de secteur d'activité, et 39% de changer de métier, et on peut y voir une forme de résignation. Ils sont malgré tout 15% à déclarer que cette réforme les incite « tout à fait » à changer de secteur, et 14% de métier.

Si les hommes étaient plus vigilants face à la transition écologique, les femmes semblent davantage marquées que leurs homologues par la réforme des retraites. Plus défavorisées par cette dernière, la moitié des salariées se dit incitée à changer de secteur d'activité (50%, contre 33% de leurs homologues masculins), et près d'une sur deux à changer de métier (47% contre 31% des hommes). Les salariés du secteur du commerce comptent également parmi les plus nombreux à songer à changer de secteur (48%, dont 21% de « Oui tout à fait ») ou de métier (47%, dont 20% de « Oui tout à fait »).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (2/5)

La crise sanitaire a amené à reconsidérer son rapport au travail et la question du salaire est moins largement associée à l'évolution professionnelle cette année, tandis que la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années se stabilise par rapport à 2022, après une forte augmentation les années passées.

Depuis la création de ce baromètre, un tiers des salariés de la région PACA associaient l'évolution professionnelle à un meilleur salaire. Cette année marque une rupture : ils ne sont plus que 23% à le faire, soit une baisse de 11 points par rapport à l'année précédente, et atteignant un niveau historiquement bas. Ce constat, dans un contexte de crise inflationniste qui menace le pouvoir d'achat des Français, tend à valider l'hypothèse d'un changement de paradigme dans le rapport au travail des salariés : plus qu'un confort matériel, ils attendent de leur travail qu'il soit un défi, et une meilleure qualité de vie, ce qui se traduit par de nouvelles exigences en termes d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Ainsi, les salariés de la région PACA placent en deuxième position le changement de statut (citée par 15%, soit + 2pts vs 2022 et +2pts vs la moyenne nationale), et en troisième position l'acquisition de responsabilités (14%, stable vs 2022 et -1pt vs moyenne nationale). Non loin derrière, on retrouve le souhait de bénéficier d'un meilleur équilibre entre les aspects professionnel et personnel de sa vie (13%). Cette dimension avait connu une forte progression en juillet 2022, soit au lendemain de la crise sanitaire (10% en 2022, +5pts vs 2021), et progresse de 3 points cette année, signe que cet aspect ne veut plus être négligé par les salariés. Un salarié sur dix définit l'évolution professionnelle comme l'acquisition d'une qualification (+1pt vs 2022), et 9% l'associent à une meilleure reconnaissance de leur travail, un chiffre stable par rapport à 2022, mais qui est le plus faible observé parmi les régions françaises (entre 3 et 4pts de moins). Les salariés de la région PACA manifestent un plus grand intérêt pour le changement de métier : ce score est doublé cette année par rapport à 2022, passant de 4% à 8%. Enfin, seuls 4% citent un changement d'entreprise ou l'obtention d'un diplôme reconnu.

Dans le détail, les salariés de l'industrie sont plus nombreux à associer l'évolution professionnelle à l'acquisition de responsabilités (19%, +5pts). La « fracture de classe » joue également un rôle prépondérant dans la définition d'une évolution professionnelle. Ainsi, les catégories supérieures continuent davantage de l'associer à un gain de responsabilités (28%, +14pts vs moyenne régionale), tandis que les professions intermédiaires y voient surtout l'enjeu salarial (30%, +7pts).

En parallèle, près de six salariés sur dix (58%) déclarent avoir connu au moins une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années, dont plus d'un quart (26%) plusieurs évolutions. Ces deux scores enregistrent respectivement une évolution à la hausse de +1 point et +3 points par rapport à 2022, et se placent globalement autour de la moyenne nationale – 59% des salariés ayant connu une ou plusieurs évolutions professionnelles dont 25% plusieurs. Depuis la création de ce baromètre, on enregistre dans la région une dynamique d'évolution réelle (40% des salariés de la région PACA avaient connu au moins une évolution professionnelle en 2020, soit une hausse de +18 pts sur 3 ans), mais cette tendance se stabilise cette année dans la région, alors qu'elle poursuit sa lancée au niveau national.

Les plus dynamiques se révèlent être les cadres et les professions intellectuelles supérieures (67%, +9pts), alors que les ouvriers sont relativement moins concernés (50%, -8pts).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (3/5)

La proportion de salariés en région PACA souhaitant évoluer professionnellement au cours des deux prochaines années continue de progresser en 2023 mais cette dynamique semble s'essouffler, tandis que le gain de rémunération constitue la première raison d'évoluer pour une majorité de salariés.

Plus des 2/3 des salariés (67%) envisagent une évolution professionnelle au cours des deux prochaines années, dont 30% avec certitude. Ce premier score est supérieur à celui observé auprès de l'ensemble des salariés français de 2 points et enregistre une hausse de 3 points par rapport à 2022. Si cette hausse est moins conséquente que les années précédentes – on enregistre une hausse de 10 points entre 2020 et 2021 et de 6 points entre 2021 et 2022 – la dynamique d'emploi reste positive dans la région PACA. Cette évolution professionnelle est envisagée à court terme par les salariés : 54% pensent évoluer au cours des 12 prochains mois (+5pts vs moyenne nationale), dont 23% « certainement », et même 40% dans les 6 prochains mois (+4pts vs moyenne nationale), dont 15% « certainement ». La région PACA fait partie des régions où la prévision d'une évolution professionnelle est la plus conséquente, avec la région Nouvelle Aquitaine.

Les salariés de l'industrie sont les plus mobiles professionnellement : 80% envisagent une évolution d'ici les 2 prochaines années, alors qu'ils sont 72% sur l'ensemble des salariés de la région, soit un différentiel de 8 points. À l'inverse, les salariés des secteurs du BTP ou de l'administration se sentent comparativement davantage bloqués dans leur parcours professionnel : 65% des salariés de ces deux secteurs se projettent dans une évolution professionnelle d'ici les 2 prochaines années (-8pts, vs moyenne régionale).

Dans la continuité de cette dynamique, les salariés de la région sont près de la moitié à considérer qu'il leur faudra moins d'un an pour concrétiser une évolution professionnelle (45%), la proportion la plus élevée parmi les régions françaises, et 3 points de plus que la moyenne nationale. Plus précisément, ils sont 8% à estimer que cela peut se réaliser en moins de 6 mois et 37% entre 6 mois et un an, contre 55% qui estiment que ce processus peut prendre plus d'un an, dont 33% entre un et deux ans et 22% plus de deux ans. Dans le détail, on observe qu'alors même que les ouvriers sont ceux qui ont le moins connus d'évolutions ces dernières années, ils sont les plus optimistes sur le temps nécessaire pour concrétiser une telle évolution. 52% des ouvriers pensent que cela prendra moins d'un an (+7pts vs. moyenne régionale) et même 13% moins de 6 mois (+5pts).

Si la rémunération est moins directement associée à l'évolution professionnelle en tant que telle, elle demeure la principale attente dans le cadre d'une évolution pour une majorité des salariés de la région PACA souhaitant évoluer au cours des 2 prochaines années (72% de l'échantillon). En effet, le souhait d'améliorer sa rémunération se trouve cité par 30% en priorité et par 56% des salariés au total. Ce dernier score est quasi-identique à celui observé auprès de l'ensemble des salariés français (+1pt). Il enregistre de surcroît une progression de +2 points par rapport à 2022, sans pour autant retrouver son niveau de 2021 (67%). **A l'opposée, l'envie de se confronter à un nouveau défi, le souhait de sécuriser sa situation professionnelle et le besoin de changer d'ambiance de travail connaissent tous trois une baisse significative.** La nouveauté des missions n'est plus citée que par 37% des salariés au total (-7pts vs 2022), mais demeure de loin la deuxième raison la plus mentionnée. Le besoin de changer d'ambiance est soulevé par 16% des interrogés au total (-5pts) et seuls 15% souhaitent ainsi sécuriser leur situation professionnelle (-9pts vs 2022, et -5pts vs moyenne nationale). En troisième position des raisons qui ont poussés les salariés à évoluer professionnellement, on retrouve *ex aequo* la pénibilité du travail (19%, +3pts vs. 2022) et le besoin d'améliorer ses conditions de travail (19%, première fois que cette dimension est testée). Plus qu'ailleurs, les salariés de la région sont motivés à évoluer professionnellement par la pénibilité de leur travail (+3pts par rapport à la moyenne nationale), et c'est en PACA que cette raison enregistre son niveau le plus élevé. **L'arrivée en troisième position de l'amélioration des conditions de travail atteste une nouvelle fois de l'importance prise par ces dimensions, redéfinissant le rapport au travail.** Enfin, 15% mentionnent le manque d'intérêt pour ses missions actuelles, 11% évoquent un encadrement managérial qui leur déplaît, et 9% des missions qui sont contraire à leurs valeurs.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (4/5)

L'année 2023 est marquée en région PACA – à l'image de ce qui est observé au niveau national – par l'envie d'un parcours professionnel plus disruptif, envisagé davantage en rupture avec son entreprise et son secteur d'activité, tandis que les exigences des salariés à l'égard des entreprises restent multiples.

Parmi ceux qui envisagent une évolution professionnelle dans les deux prochaines années (72% de l'échantillon), moins de la moitié déclare vouloir continuer dans le même secteur sur la même fonction (47%), soit une baisse de 12 points par rapport à 2022. 17% préfèrent rester dans le même secteur, mais à une fonction différente (une hausse de 5pts vs 2022). Si les salariés de la région PACA restent attachés à leur secteur d'activité, une part grandissante estime que l'évolution professionnelle rime avec des changements plus drastiques de trajectoire. Plus précisément, les professions intermédiaires (56%), et les salariés du tertiaire (51%) sont plus nombreux à souhaiter évoluer dans le même secteur. Les salariés du secteur industriel semblent encore fortement attachés à leur secteur – ou ont plus de difficultés à le quitter : si seulement 35% souhaitent rester dans le secteur aux mêmes fonctions (-12pts vs. moyenne régionale), ils sont 32% à souhaiter rester dans ce secteur mais en changeant de fonction (+15pts).

En parallèle, plus de deux salariés sur dix (23%) souhaiteraient plutôt se reconvertir dans un autre secteur d'activité (+2pts vs 2022), tandis que 11% souhaiteraient créer leur activité (+6 pts). Enfin, 1% envisagerait une mobilité géographique et ainsi de trouver un emploi dans une autre région (stable). Il est à noter qu'on observe des scores très proches auprès de l'ensemble des salariés français. Dans le détail, les femmes (27%) et les cadres et professions intellectuelles supérieures (28%) sont plus nombreux à souhaiter se reconvertir dans un autre secteur.

Cette envie de changement se confirme lorsqu'on évoque la préférence pour une évolution en interne, en externe ou par le biais d'un changement de statut. Ainsi, à peine 56% des salariés continuent de vouloir évoluer au sein de leur entreprise, et ce score enregistre une baisse importante de -15 points par rapport à 2022, et qui constitue le score le plus bas enregistré en 2023 dans les différentes régions de France. A l'inverse, l'aspiration à changer d'entreprise progresse significativement (39%, +15 points vs 2022), tandis que l'envie de quitter le salariat demeure stable dans la région (7%). Dans le détail, moins de la moitié des salariés des secteurs du BTP (47%) et de l'administration (46%) souhaite rester dans son entreprise, signe d'un attachement moins important à son organisme, ou alors de l'insuffisance des possibilités d'évolution en son sein.

Ces aspirations au changement s'accompagnent en parallèle d'exigences plurielles vis-à-vis des entreprises. Le salaire continue de dominer ces attentes : 92% des répondants estiment qu'il joue un rôle déterminant ou important dans le souhait d'évoluer professionnellement, et les 2/3 estiment que cela est déterminant (66%). L'intérêt porté à de nouvelles missions est la seule dimension qui connaît une augmentation significative cette année (, 79%, +4ps). Le troisième élément qui ressort comme le plus important est la charge de travail (73%). Enfin, les autres éléments ne sont plus mentionnés que par près d'un salarié sur deux : 53% estiment que l'engagement RSE de l'entreprise est important voire déterminant, mais seulement 16% considèrent que cela est déterminant, 51% accordent de l'importance au fait de changer de manager, un élément qui est jugé déterminant par un salarié sur cinq. C'est sur le télétravail où les avis sont le plus partagés : 49% considèrent que cela est important voire déterminant, dont un quart que cela est déterminant (25%), mais 32% n'accordent aucune importance à cet élément. Cependant au vu de la relative nouveauté de cette organisation du travail, on constate qu'elle constitue pour une part non-négligeable des salariés un impératif dans leur travail.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (5/5)

Pour s'informer sur le sujet de l'évolution professionnelle, mis à part les sites web, les salariés de région PACA continuent de privilégier les sources « relationnelles ». En parallèle, leur connaissance des dispositifs d'aide à l'évolution se stabilise dans l'ensemble cette année.

Si 72% envisagent une évolution professionnelle, ils sont toujours nombreux à se renseigner sur le sujet. Ainsi, 83% des salariés (-4 points vs 2022) ont eu recours à au moins une source d'information sur le sujet de l'évolution professionnelle cette année. Les salariés de la région privilégient les sources « relationnelles » issus de leur entourage professionnel : parmi les 4 sources les plus citées, trois en font partie. Ainsi, 31% sollicitent leur employeur (-2pts vs 2022, +2pts vs moyenne nationale), 26% les collègues (+1pt et +1pt) et 19% leur supérieur hiérarchique direct (+2pts et -1pt). En deuxième position, on retrouve les sites web, utilisés par 29% des salariés, soit 2 points de plus qu'en 2022, et se démarquant de la moyenne nationale avec un différentiel à la hausse de 4 points. Bien que moins centraux, certains canaux spécialisés connaissent une hausse : 17% passent par l'appli CPF ou leur espace en ligne (+5pts vs 2022, +3pts vs moyenne nationale), et 12% font appel à un conseiller en évolution professionnelle (+2pts et stable). 16% sollicitent leur entourage proche (+1pt, -2pts), 15% les réseaux sociaux (-1pt, stable) et 1% une autre source d'information.

Dans le détail, les femmes sont plus nombreuses à ne pas avoir cherché d'information sur le sujet (20%, +3 points vs moyenne contre 14% des hommes). Les professions intermédiaires sont également moins alertes : 20% ne cherchent pas d'informations, contre 16% des catégories supérieures et des catégories populaires.

En parallèle, 85% des salariés déclarent connaître précisément au moins un dispositif d'aide à l'évolution professionnelle (un score en progression de 3 points par rapport à 2022), et ils sont 57% à déclarer en connaître précisément au moins 3. La connaissance des principaux dispositifs reste stable dans le temps : 92% connaît au moins de nom le Compte Personnel de Formation (+2pts vs. 2022), 88% connaissent le Bilan de compétences (+1pt), 84% situent la Validation des Acquis de l'Expérience (+1pt) et 80% l'Aide à la création d'entreprise (stable), le tout dans des proportions similaires voire identiques à la moyenne nationale (maximum -2pts de différence). Les évolutions les plus importantes concernent deux dispositifs : le Projet de transition professionnelle perd 6 points (54%), du fait de son changement de nom récent, et la connaissance du dispositif démission-reconversion grimpe de 6 points (52%).

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 la VAE). L'aide à la création d'entreprise est connue par précisément par 39% des salariés, mais les autres dispositifs ne sont connus que par moins d'un quart des salariés, notamment CléA qui enregistre toujours le plus faible score de connaissance précise (11%). Dans le détail, les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont plus nombreux à connaître précisément au moins 3 dispositifs (66%, +9 points vs moyenne régionale).



03

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



A

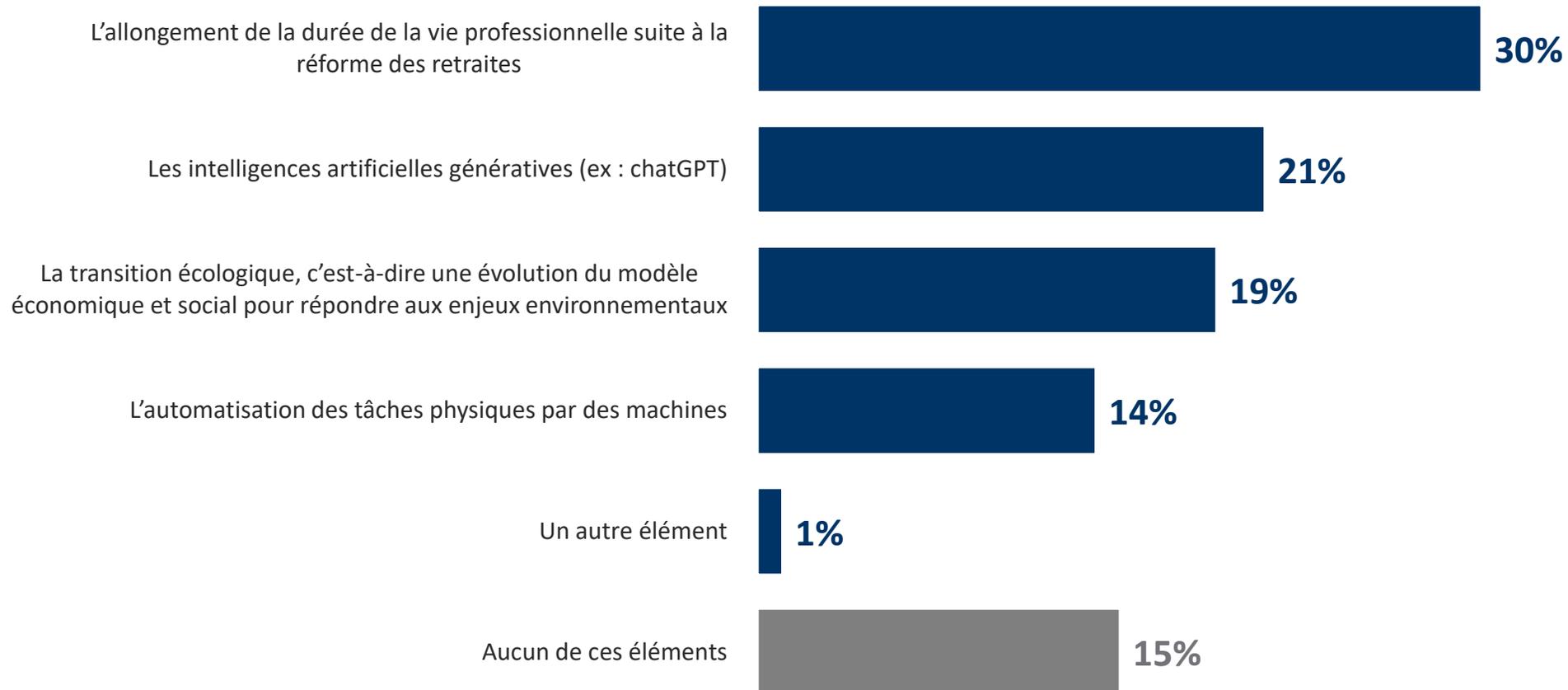
L'impact des transformations du travail
sur les envies d'évolution professionnelle



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 ?

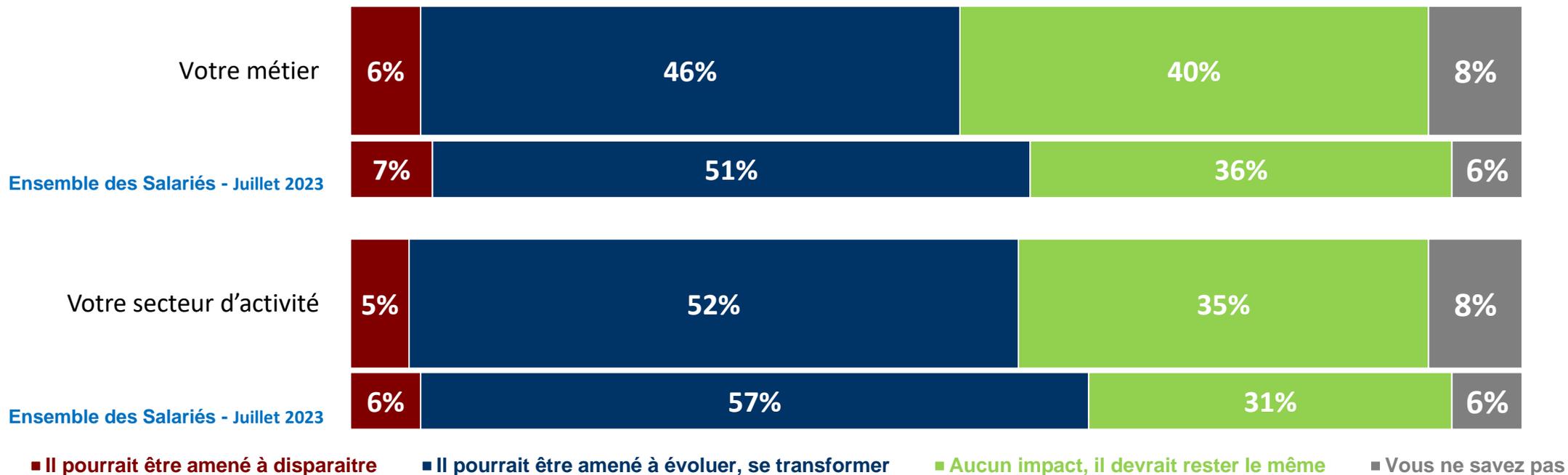


Ensemble des Salariés Juillet 2023
29%
22%
19%
16%
1%
13%

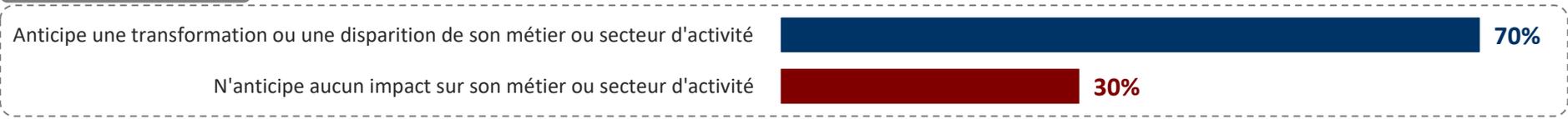
L'impact de la transition écologique sur son métier et son secteur d'activité



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



Récapitulatif

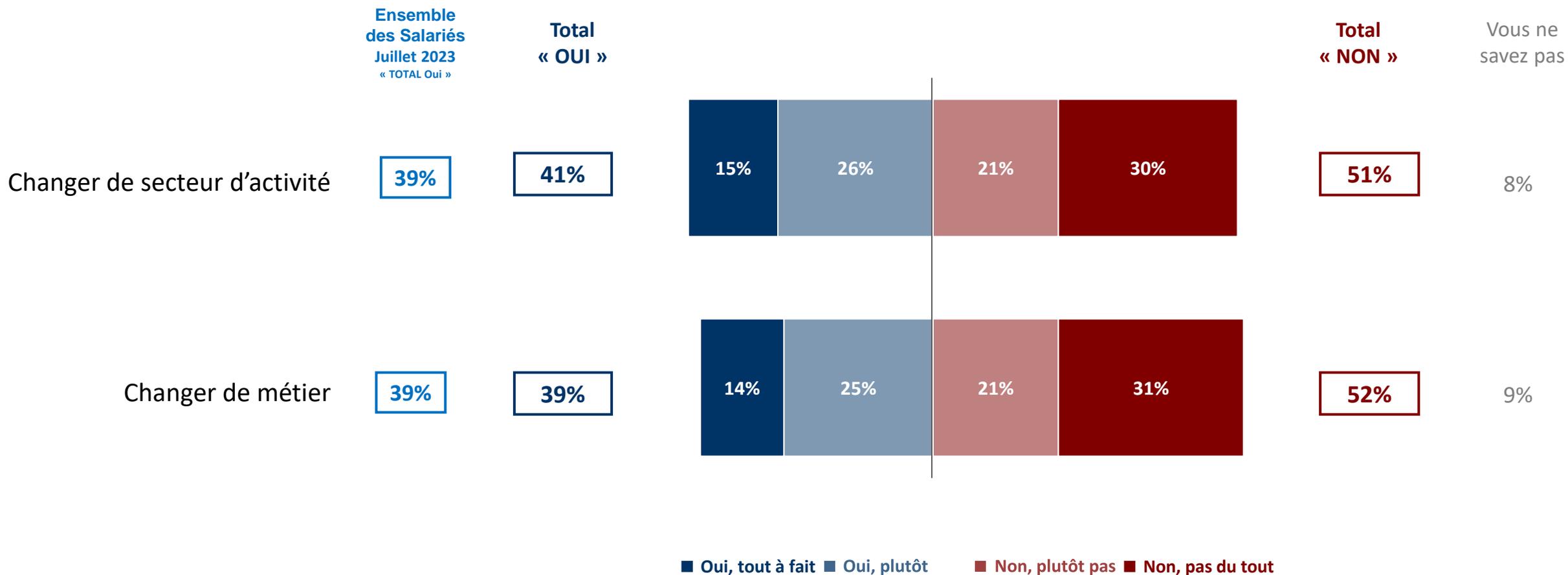


75%
Ensemble des Salariés
Juillet 2023

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 ... ?





B

Perception de l'évolution professionnelle



La définition de l'évolution professionnelle

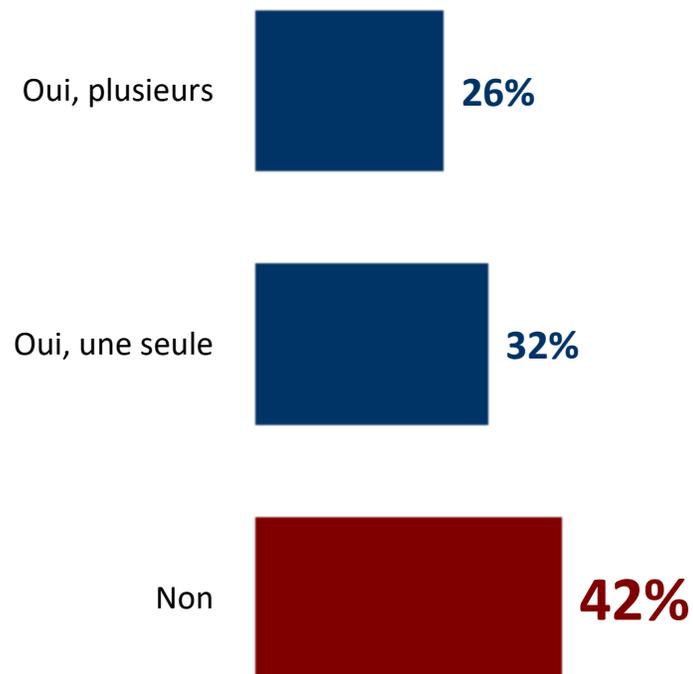
QUESTION : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?



Rappel Juillet 2020	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
35%	33%	34%	25%
17%	17%	13%	13%
15%	12%	14%	15%
6%	5%	10%	12%
4%	11%	9%	10%
15%	11%	9%	12%
3%	5%	4%	7%
1%	3%	3%	4%
2%	2%	2%	2%
2%	1%	2%	-

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

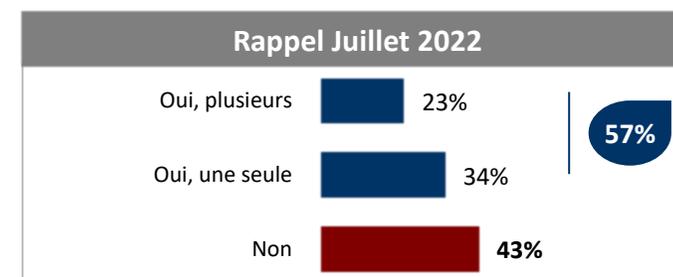
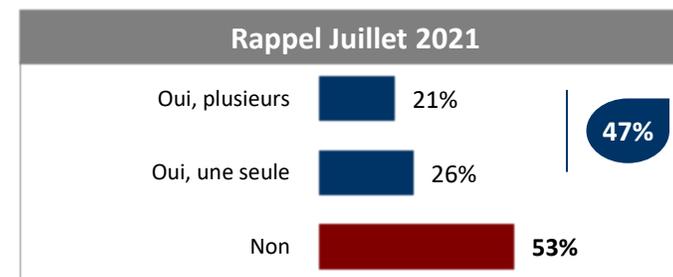
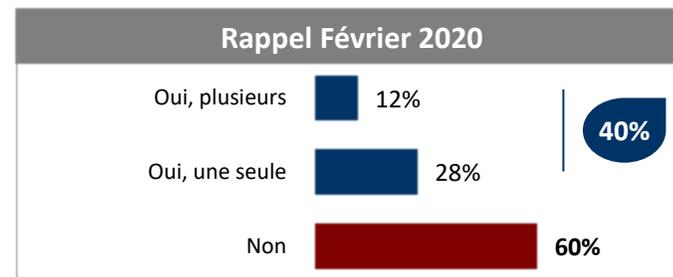
QUESTION : Avez-vous déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles dans les 3 dernières années ?



58%

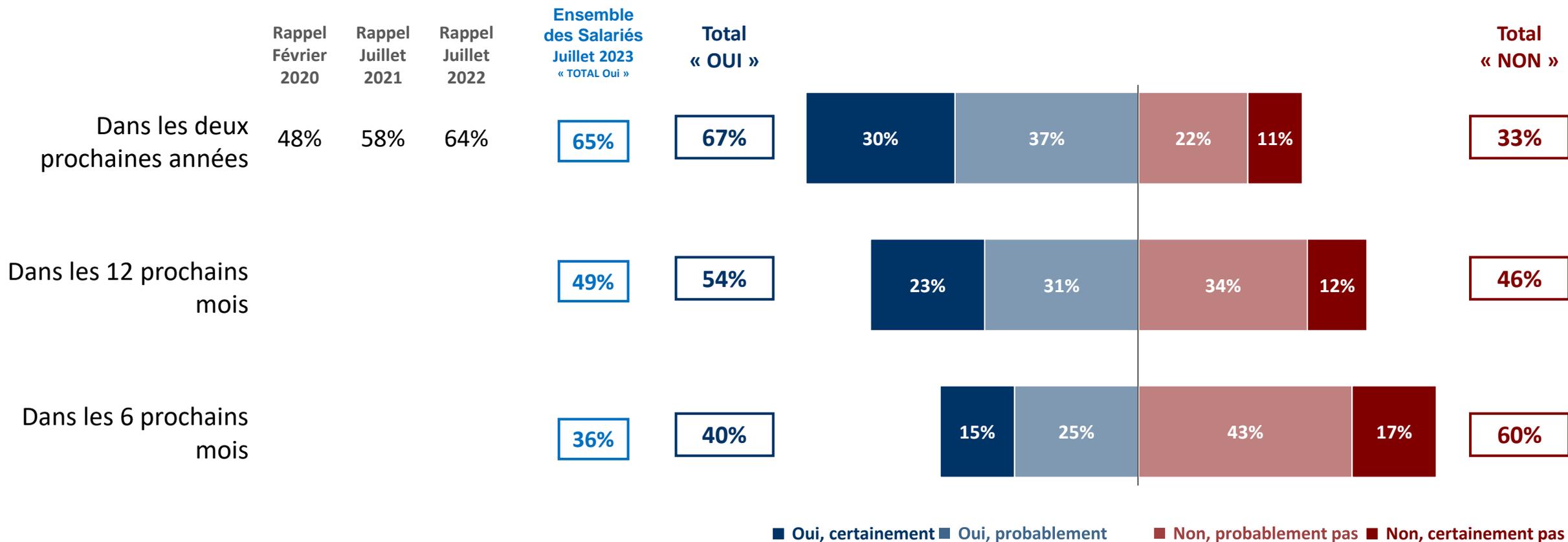
ONT CONNU UNE OU PLUSIEURS EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Ensemble des Salariés :
Juillet 2022 : 59%



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

QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle ?



Récapitulatif

Envisage une évolution professionnelle d'ici les 2 prochaines années



N'envisage pas d'évolution professionnelle d'ici les 2 prochaines années

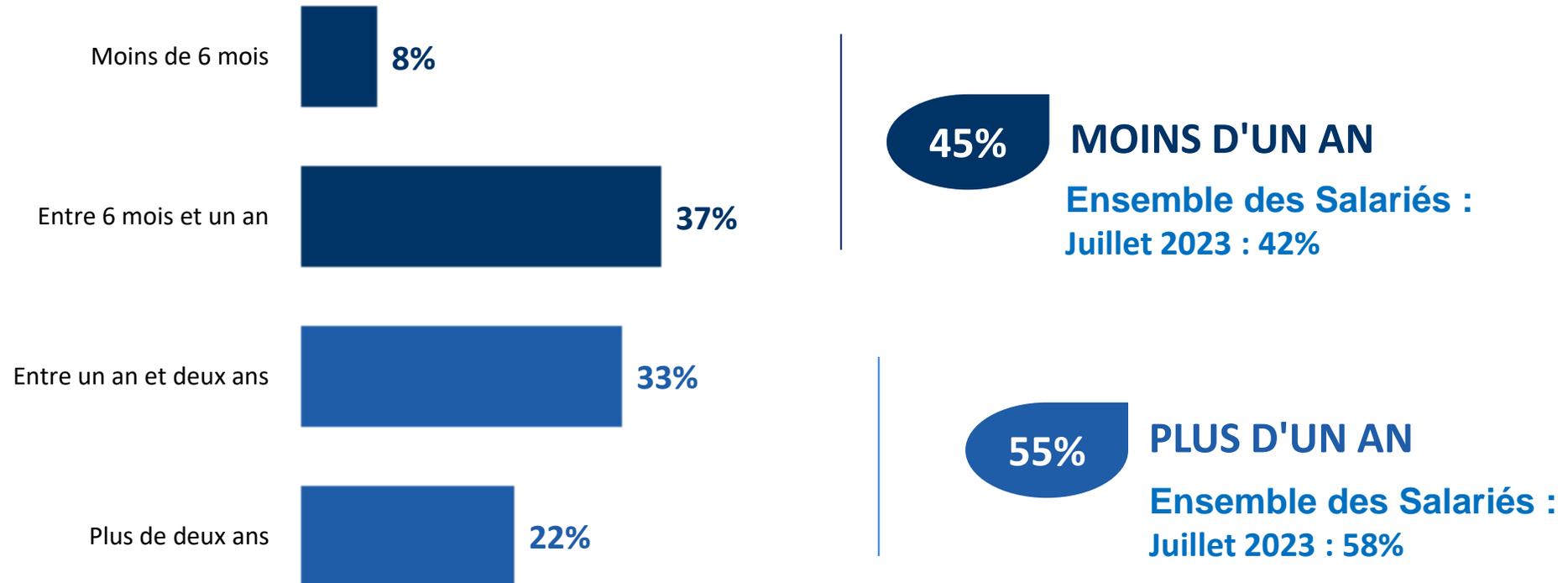


71%
Ensemble des
Salariés
Juillet 2023

Le temps nécessaire pour concrétiser une évolution professionnelle



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



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 72% de l'échantillon



Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
67%	54%	55%
37%	44%	36%
16%	16%	16%
Non posé	Non posé	20%
22%	21%	16%
21%	15%	14%
Non posé	24%	20%
7%	12%	10%
12%	10%	10%
15%	1%	1%

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

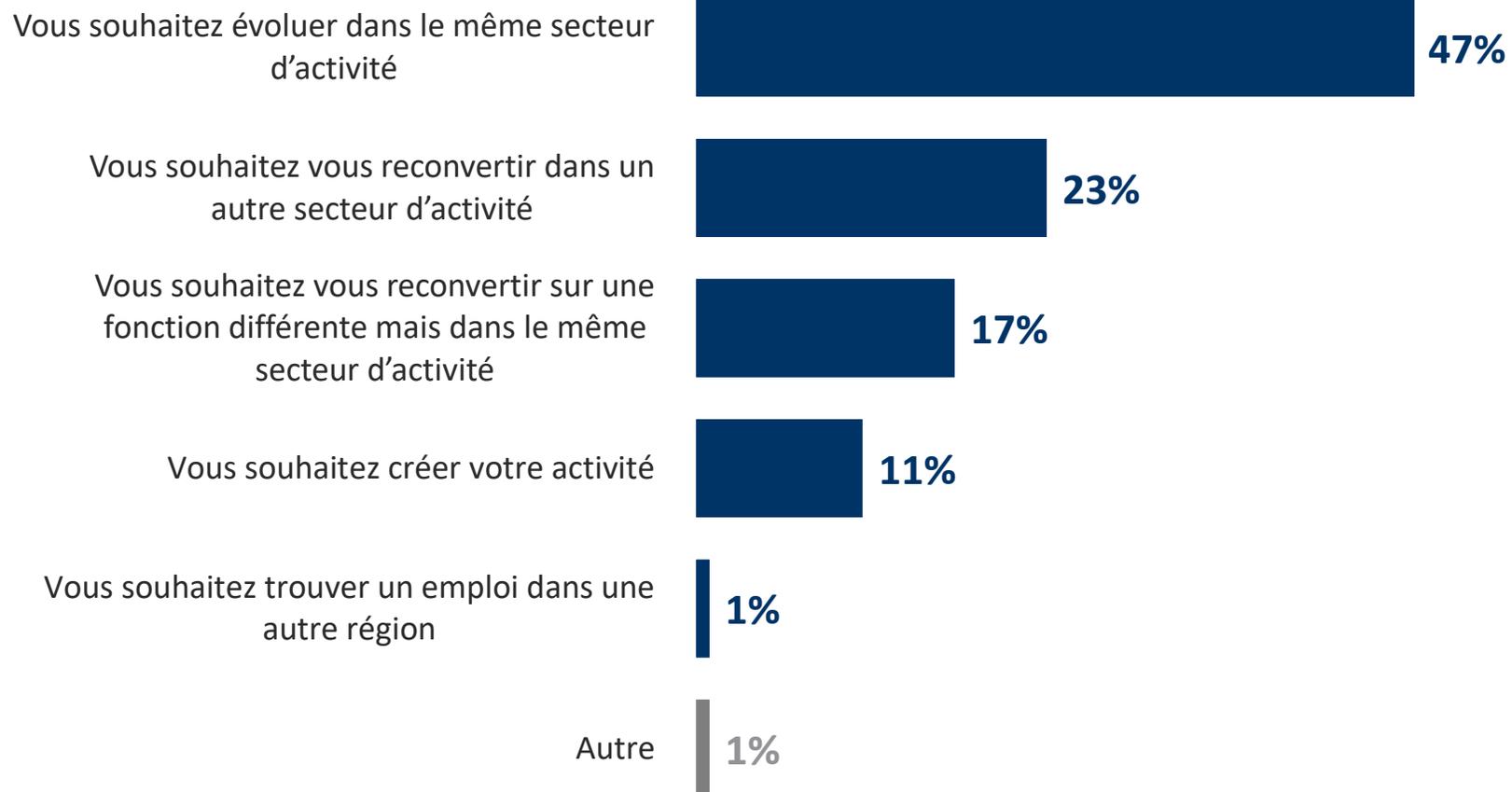
** Avant Juillet 2023, l'intitulé de l'item était : « L'envie de vous dépasser et de vous confronter à un nouveau défi »

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

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 72% de l'échantillon



Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
55%	59%	49%
24%	21%	21%
9%	12%	16%
9%	5%	10%
2%	1%	3%
1%	2%	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 72% de l'échantillon

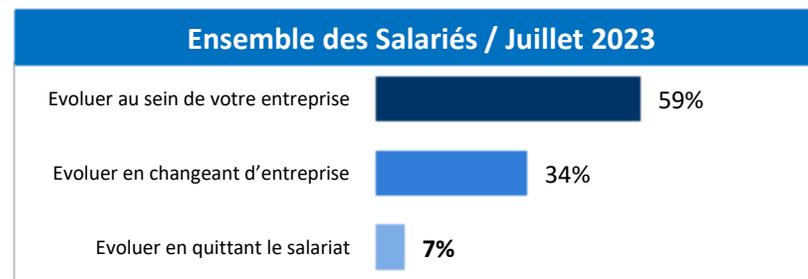
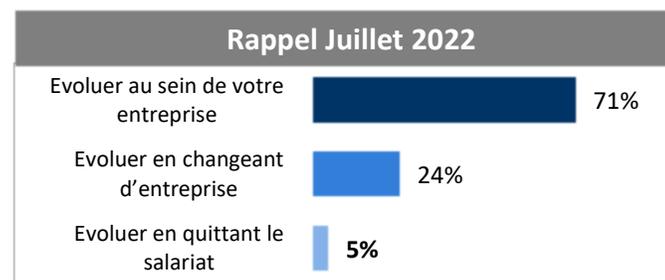
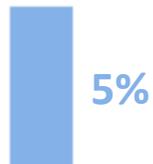
Evoluer au sein de votre entreprise



Evoluer en changeant d'entreprise

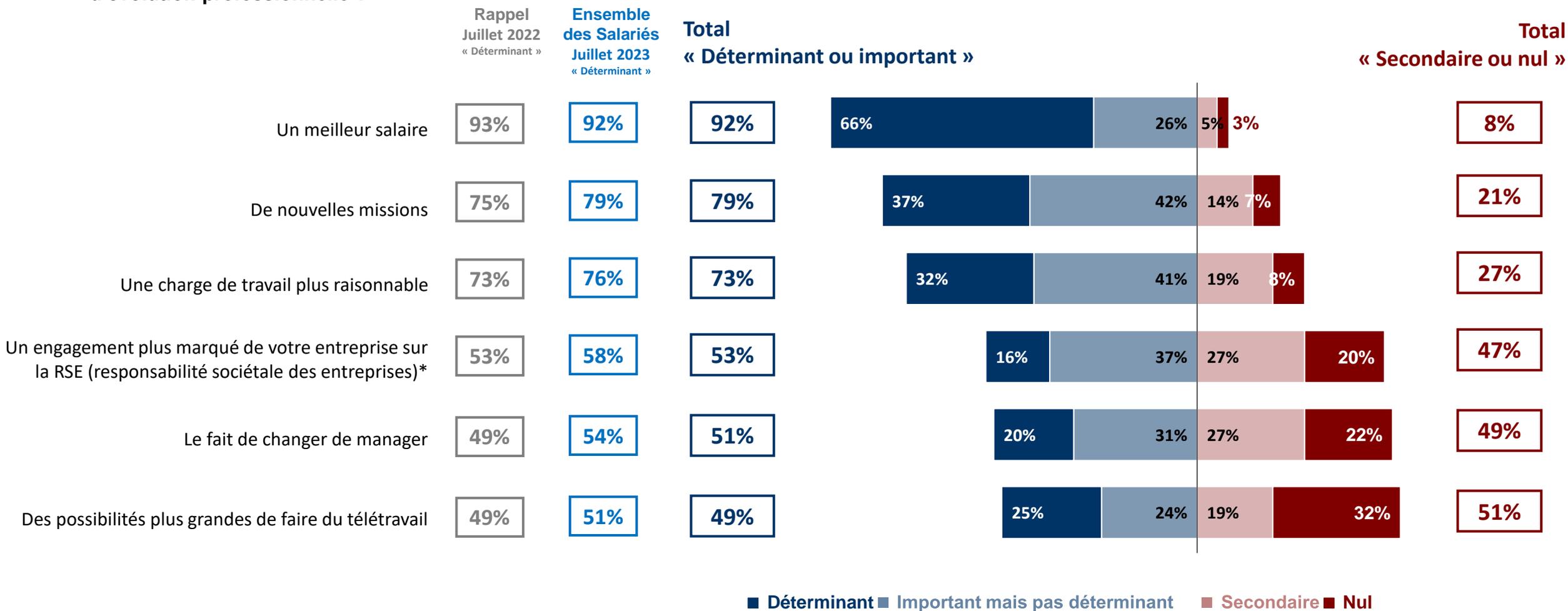


Evoluer en quittant le salariat



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 ?





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



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

Rappel Février 2020	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
18%	26%	33%	29%
46%	41%	27%	25%
7%	19%	25%	25%
20%	17%	17%	20%
37%	35%	12%	14%
10%	24%	15%	17%
Non posé	8%	16%	15%
3%	15%	13%	13%
5%	13%	10%	12%
6%	5%	-	1%
Non posé	Non posé	13%	15%

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 ?

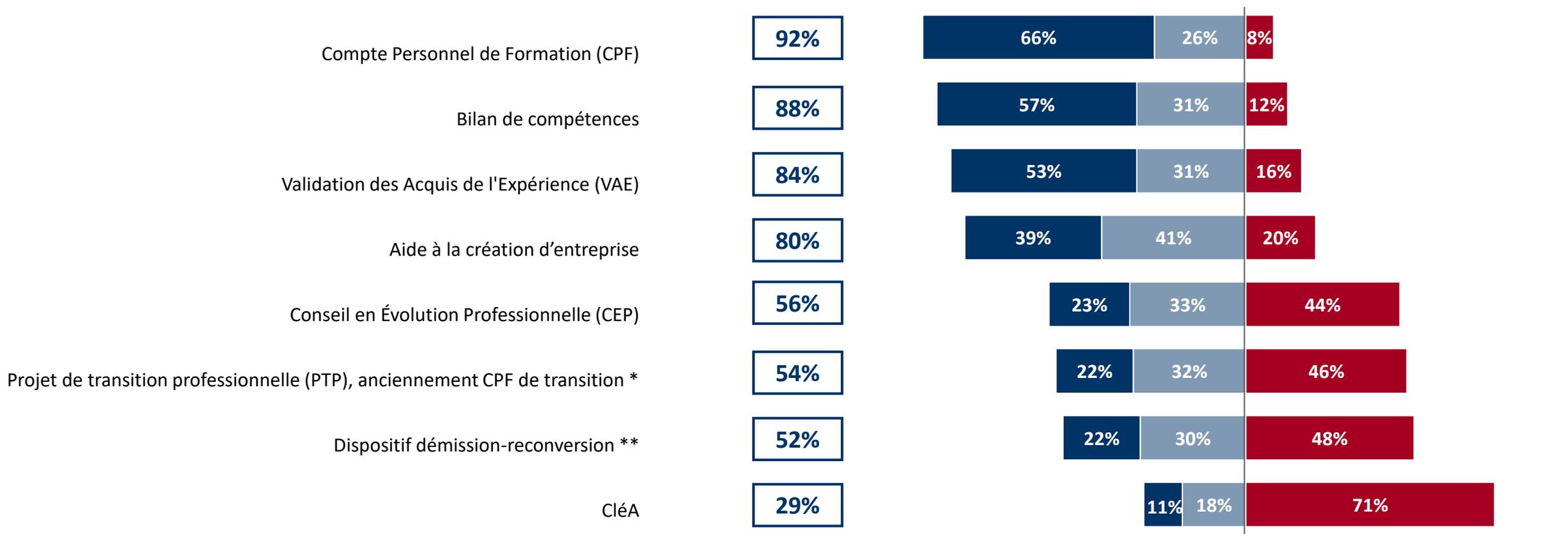
Récapitulatif



83%
Ensemble des
Salariés
Juillet 2023

Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021
82%	82%
58%	58%
18%	18%

Total « CONNAISSENT »



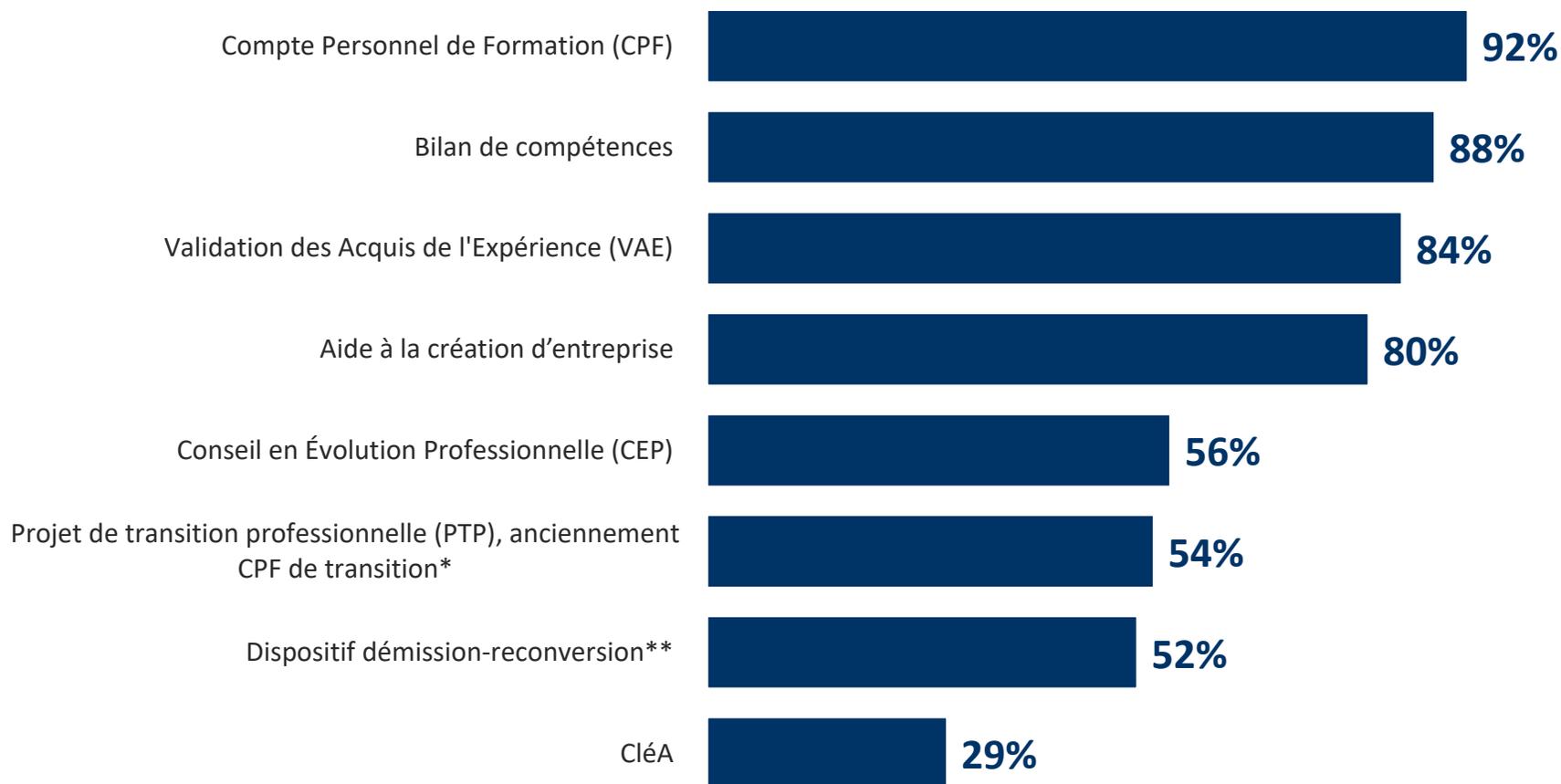
La connaissance des différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle

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	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
83%	91%	90%	93%
83%	86%	87%	90%
81%	81%	83%	82%
74%	71%	80%	80%
25%	29%	55%	57%
31%	44%	60%	53%
24%	25%	44%	54%
9%	14%	27%	30%

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

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