



Baromètre Territorial 2023 *Bourgogne Franche Comté*

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



01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

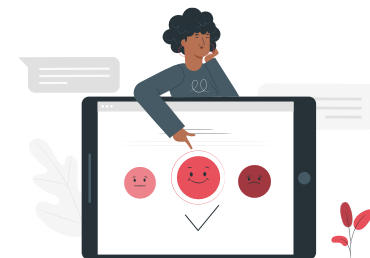
Etude réalisée par l'Ifop pour le Réseau EVA



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 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 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.

Rappel Juillet 2022 : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 400 personnes au sein de la région Bourgogne Franche-Comté, 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. De nombreux éléments sont identifiés par les salariés de la Bourgogne Franche Comté comme pouvant profondément transformer leur travail dans les années à venir, et plus que chez l'ensemble des salariés français, les bouleversements sociaux, comme la réforme des retraites, et écologiques vont particulièrement 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 nettement moins prédominante cette année auprès des salariés de la région, tandis que la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années continue de progresser, signe du maintien de cette dynamique d'emploi.
3. Mais la proportion de salariés qui envisage une évolution professionnelle dans les deux prochaines années chute en 2023 et concerne désormais, comme au national, moins de deux salariés sur trois, et si l'amélioration de la rémunération constitue la première raison d'évoluer pour une majorité de salariés, cette proportion chute également en 2023.
4. En Bourgogne Franche-Comté, les salariés envisagent plus que jamais des parcours disruptifs, et s'ils restent attachés à leur entreprise, la fidélité à un secteur d'activité semble ne plus aller complètement de soi. De plus, les exigences des salariés à l'égard des entreprises se renforcent et se diversifient.
5. Les sources d'information mobilisées par les salariés de Bourgogne Franche-Comté sur leur évolution professionnelle se diversifient, mais ils privilégient toujours les sources « relationnelles ». En parallèle, si leur connaissance globale des dispositifs d'aide à l'évolution se stabilise, dans le détail, on observe des évolutions à la hausse comme à la baisse.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/5)

De nombreux éléments sont identifiés par les salariés de Bourgogne Franche Comté comme pouvant profondément transformer leur travail dans les années à venir, et plus que chez l'ensemble des salariés français, les bouleversements sociaux, comme la réforme des retraites, et écologiques vont particulièrement redéfinir leurs perspectives professionnelles. (1/2)

Selon les salariés bourguignons francs-comtois, l'élément le plus susceptible de transformer leur travail est l'allongement de la durée de vie professionnelle suite à la réforme des retraites, mentionné par trois personnes sur dix (30%). La transition écologique arrive en deuxième position, citée par 20% des salariés de la région. Bien que les intelligences artificielles génératives soient mentionnées par 19% des salariés, en en faisant un enjeu aussi prégnant que la transition écologique, les salariés bourguignons francs-comtois semblent sensiblement moins inquiétés par cette révolution numérique que l'ensemble des salariés français (-3pts vs moyenne nationale). 17% mentionnent également 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, le secteur d'activité, la catégorie socio-professionnelle et les catégories d'âge jouent ici un rôle prépondérant :

- Les 50 ans et plus se sentent plus concernés par 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 immédiate car ils constituent les personnes les plus impactés à court terme par cette réforme, tandis qu'une projection sur le long terme pour les jeunes générations est plus abstraite (19% 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, mentionnée par 28% des moins de 30 ans, soit 8 points de plus que la moyenne des salariés de la région.
- La transition écologique constitue le principal élément susceptible de modifier le travail des CSP + (34%, +14pts vs moyenne régionale) ainsi que le développement des intelligences artificielles (25%, +6 pts). L'automatisation des tâches pénibles et la réforme des retraites ne sont pas les principaux points d'inquiétudes de cette catégorie de population (16% les mentionnent chacun). Les professions intermédiaires s'inquiètent plus que la moyenne des conséquences de la réforme des retraites sur leur travail (40%, +10pts vs moyenne régionale). Les employés constituent la catégorie qui, comparativement, se sent la moins concernée par les évolutions récentes touchant le travail : 20% estiment qu'aucun élément ne viendra bouleverser leur vie professionnelle (+7pts). Enfin, logiquement, l'automatisation des tâches pénibles pèse sur les ouvriers (24% la mentionnent, soit +7pts vs moyenne régionale)
- Enfin, les salariés du secteur du BTP sont plus nombreux à mentionner la transition écologique (50% d'entre eux, soit un différentiel de +30 points vs moyenne régionale), potentiellement du fait des nouvelles contraintes réglementaires touchant leurs activités. Les salariés de l'industrie pointent davantage les conséquences de l'automatisation des tâches (25%, +8 points vs moyenne régionale), qui constitue l'élément le plus cité chez les salariés de ce secteur.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/5)

De nombreux éléments sont identifiés par les salariés de Bourgogne Franche Comté comme pouvant profondément transformer leur travail dans les années à venir, et plus que chez l'ensemble des salariés français, les bouleversements sociaux, comme la réforme des retraites, et écologiques vont particulièrement redéfinir leurs perspectives professionnelles. (2/2)

76% des salariés de Bourgogne Franche Comté déclarent que la transition écologique amènera à la transformation voire la disparition de leur secteur d'activité ou plus directement de leur métier (+1pts vs moyenne nationale). Plus spécifiquement, les salariés bourguignons francs-comtois se révèlent plus pessimistes que la moyenne sur les conséquences de la transition écologique sur leur vie professionnelle : 11% estiment que leur métier pourrait être amené à disparaître (+4pts vs moyenne nationale) et 8% craignent pour leur secteur d'activité (+2pts vs moyenne nationale). La Bourgogne Franche Comté est la région où la crainte vis-à-vis des enjeux environnementaux est la plus exacerbée, même si elle reste en définitive minoritaire.

Conformément à ce qui a été vu plus tôt, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont plus nombreux à estimer que leur métier ou leur secteur va être impacté par la transition écologique (82%, +6pts vs moyenne régionale) et les professions intermédiaires se distancient de cet enjeu (seuls 65% pensent que leur métier ou leur secteur sera transformé voire amené à disparaître, -11pts vs moyenne régionale). Les secteurs du BTP et de l'industrie apparaissent comme les plus touchés par les évolutions initiées par la transition écologique : respectivement 83% et 92% des salariés de ces secteurs présagent un impact. Les salariés du BTP sont les plus alarmistes : 28% craignent que leur métier soit amené à disparaître (+17pts vs moyenne régionale), et 19% craignent pour leur secteur plus largement (+11pts).

Bien plus qu'au national, la réforme des retraites inquiète les salariés bourguignons francs-comtois : 44% déclarent que cela les incite à changer de métier (+5pts vs moyenne nationale), et 42% de secteur (+3pts). **Ainsi, si on ne constate pas de lourds bouleversements suite à cette réforme dans les intentions des salariés, cette région se révèle comparativement plus sensible à cet enjeu.** Notons qu'un salarié sur cinq déclare que ce report de l'âge légal pourrait l'inciter « tout à fait » à changer de métier (20%, +4pts vs moyenne nationale), et près d'un sur cinq de secteur d'activité (19%, +3pts).

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 (52%, dont 31% « tout à fait »). Cela concerne aussi davantage les professions où l'on retrouve davantage de métiers pénibles et usants. Ainsi, une majorité des salariés appartenant à une catégorie populaire se dit incitée à changer de métier (54%, dont 23% de « tout à fait ») ou de secteur (52%, dont 23% de « tout à fait »).

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 nettement moins prédominante cette année auprès des salariés de la région, tandis que la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années continue de progresser, signe du maintien de cette dynamique d'emploi.

Si les salariés étaient 35% en 2022 à associer l'évolution professionnelle avant tout à une augmentation de leur rémunération, ils ne sont désormais plus que 28% (soit une baisse de 7 points). Même si celle-ci perd un peu de sa centralité, la rémunération reste en tête du classement et n'atteint pas non plus son plus faible niveau, enregistré en 2021 (23%), se plaçant même au-dessus de la moyenne nationale (25%, +3pts). Si cette baisse s'inscrit dans un contexte de redéfinition des aspirations professionnelles des salariés, la région est encore marquée par le contexte actuel de baisse du pouvoir d'achat.

Ainsi sont-ils 13% à l'associer à l'obtention de plus de responsabilités (+3pts vs 2022), 14% à un changement de statut (+4pts) et 13% à la reconnaissance de leur travail (stable). Également, signe d'une prise en importance – bien qu'encore timide – des enjeux de qualité de vie au travail, ils encore près d'un sur dix à l'associer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (11%, +1pt). Tandis que le gain d'une qualification (9%, -1pt) le fait de changer de métier (8%, -2pts) ou d'entreprise (3%, stable) ou encore d'acquérir un diplôme reconnu (1%, -1pt) sont cités par moins d'un salarié sur dix.

Dans le détail, la « fracture de classe » joue également un rôle prépondérant, même si moins structurel, dans la définition d'une évolution professionnelle en Bourgogne Franche Comté. Ainsi, les catégories supérieures associent moins que la moyenne leur évolution professionnelle à une hausse de leur rémunération (22%, -6pts), mais cette dimension reste la première citée. Parmi les catégories populaires, la rémunération s'impose plus largement (32%, +4 pts vs moyenne régionale).

En parallèle, plus d'un salarié sur deux (57%) déclare avoir connu au moins une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années, dont un quart (25%) plusieurs évolutions. Ces deux scores enregistrent tous deux une augmentation de 7 points par rapport à 2022, et se placent globalement au niveau de la moyenne nationale – 59% des salariés ayant connu une ou plusieurs évolutions professionnelles dont 25% plusieurs. On observe donc une hausse constante de la proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des trois dernières années depuis la création du baromètre en 2020 (+12 points depuis 2020), témoignant d'une dynamique réelle et quasiment ininterrompue.

Comme au national, les salariés des secteurs du BTP-Construction et de l'industrie sont à nouveau les plus concernés par ces évolutions (respectivement 70% et 64% d'entre eux en ont connu au moins une). On peut supposer que les enjeux de transformation écologique et d'automatisation des tâches, mais également les tensions dans le recrutement, favorisent la mobilité professionnelle des salariés travaillant dans ces secteurs. A l'inverse, les salariés du secteur tertiaire comptent parmi les moins privilégiés dans leur dynamique d'évolution (53%, -4pts vs moyenne).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (3/5)

Mais la proportion de salariés qui envisage une évolution professionnelle dans les deux prochaines années chute en 2023 et concerne désormais, comme au national, moins de deux salariés sur trois, et si l'amélioration de la rémunération constitue la première raison d'évoluer pour une majorité de salariés, cette proportion chute également en 2023.

64% des salariés envisagent une évolution professionnelle au cours des deux prochaines années, dont 29% avec certitude. Ce premier score, quasi-identique à celui observé auprès de l'ensemble des salariés français (65%), enregistre une baisse de -4 points par rapport à 2022. Ils sont également près de la moitié (49%, stable vs moyenne nationale) à envisager évoluer au cours des 12 prochains mois, dont 18% « certainement », et 37% à souhaiter évoluer au cours des 6 prochains mois, dont 13% « certainement » (+1pt vs moyenne nationale). Ainsi, 71% des salariés bourguignons francs-comtois 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 – une proportion identique à celle observé au national.

Là encore, les salariés des secteurs du BTP et de l'industrie portent ce dynamisme : respectivement 83% et 79% d'entre eux souhaitent évoluer d'ici à 2 ans, contre 68% des salariés du tertiaire. Quant aux professions intermédiaires, elles constituent la catégorie de population la moins optimiste sur une éventuelle évolution professionnelle dans les deux années à venir (56%), alors que les cadres et professions intellectuelles supérieures et catégories populaires sont plus nombreuses à se projeter dans une évolution (78% et 76%).

Si les salariés conservent globalement une forme d'optimiste vis-à-vis de leurs propres perspectives d'évolution professionnelle à court terme, ils portent également un regard relativement positif sur le temps nécessaire pour conserver une évolution (44% estiment qu'il leur faudra moins d'un an, soit +2pts vs moyenne nationale). Plus précisément, ils sont 8% à estimer que cela peut se réaliser en moins de 6 mois et 36% entre 6 mois et un an, contre 56% qui estiment que ce processus peut prendre plus d'un an, dont 33% entre un et deux ans et 23% plus de deux ans. Plus précisément, les catégories supérieures et les salariés du BTP estiment majoritairement qu'une évolution peut se concrétiser en moins d'un an (respectivement 53% et 63%). A l'inverse, les professions intermédiaires sont bien plus pessimistes (seules 35% considèrent que ce délai est inférieur à un an), ce qui peut expliquer également qu'ils se résignent à une forme d'immobilisme, puisque rappelons que seules 56% envisagent une évolution professionnelle d'ici deux ans.

Bien que la rémunération demeure la principale attente dans le cadre d'une évolution professionnelle pour une (courte) majorité de salariés souhaitant évoluer (53%), cette proportion chute de 7 points cette année et atteint son score le plus faible jamais enregistré. Cette proportion est également légèrement inférieure à la moyenne nationale (55%, -2pts). Seul le souhait de sécuriser sa situation professionnelle actuelle enregistre une évolution significative en 2023 (à la baisse, -6pts, cité dans l'ensemble par 21% des salariés). Les autres éléments sont mentionnés dans des proportions stables par rapport à 2022. On peut donc supposer que si la crise inflationniste pèse sur les salariés, la question de la rémunération ne motive pas davantage les salariés dans leur parcours professionnel.

Si l'envie de se confronter à un nouveau défi reste minoritaire, elle est mentionnée par un tiers des salariés au total (33%, -3pts vs moyenne nationale). Le besoin de sécurité et de changer d'ambiance sont tous deux mentionnés par plus d'un salarié sur cinq (21%), mais l'enjeu de l'ambiance au travail apparaît davantage prégnant en Bourgogne-France-Comté (+5pts vs moyenne nationale). L'amélioration de ses conditions de travail (18%, testée pour la première fois cette année) est citée dans des proportions similaires, ce qui pourrait indiquer que la qualité de vie au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont également des préoccupations importantes. Ensuite, 15% des salariés au total citent le manque d'intérêt pour la mission actuelle, 13% la pénibilité de leur travail, 12% un encadrement managérial qui ne convient pas, tandis que l'inadéquation entre la mission effectuée et ses valeurs est citée par à peine un salarié sur dix (10%). Enfin, 1% des salariés de la région citent une autre raison.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (4/5)

En Bourgogne Franche-Comté, les salariés envisagent plus que jamais des parcours disruptifs, et s'ils restent attachés à leur entreprise, la fidélité à un secteur d'activité semble ne plus aller complètement de soi. De plus, les exigences des salariés à l'égard des entreprises se renforcent et se diversifient.

Parmi ceux qui envisagent une évolution professionnelle dans les deux prochaines années (71% de l'échantillon), à peine 42% déclarent vouloir évoluer dans le même secteur d'activité. Ce score enregistre une baisse conséquente de -18 points par rapport à 2022, signe que cette année, l'évolution professionnelle représente avant tout un véritable changement pour les salariés, particulièrement dans la région (-7pts vs moyenne nationale). Plus précisément, les femmes (35%), les ouvriers (41%) et les employés (33%) comptent parmi les moins nombreux à souhaiter évoluer dans leur même secteur. Cela s'explique en grande partie par le déficit de valorisation sociale et financière qui entoure ces catégories, notamment en ce qui concerne les femmes au sein de métiers féminisés, dits de « premières et deuxième lignes ».

En parallèle, un quart des salariés (26%) souhaiteraient plutôt se reconvertir dans un autre secteur d'activité (+8pts vs 2022, +5pts vs moyenne nationale), 16% sur une fonction différente au sein du même secteur (+5pts vs 2022, stable vs moyenne nationale), tandis que 13% souhaiteraient créer leur activité (+5pts, +3pts). Enfin, 2% envisageraient une mobilité géographique et ainsi de trouver un emploi dans une autre région (+1 pt, -1pt). Dans le détail, près d'un tiers des catégories populaires (32%, +6pts vs moyenne régionale) souhaitent se reconvertir dans un autre secteur d'activité, et 27% des catégories supérieures envisagent de créer leur activité (+14pts).

Cette volonté de changement s'observe également, mais dans une moindre mesure, lorsqu'on évoque la préférence pour une évolution en interne, en externe ou par le biais d'un changement de statut. Ainsi, 57% des salariés de la région réaffirment leur souhait d'évoluer au sein de leur entreprise, soit une baisse de 4 points par rapport à 2022 et 2 points en-dessous de la moyenne nationale. A l'inverse, l'aspiration à changer d'entreprise progresse (35%, +3pts vs 2022), comme l'envie de quitter le salariat à la marge (8%, +1pt).

Ces aspirations au changement s'accompagnent en parallèle d'une exigence accrue des salariés vis-à-vis du rôle des entreprises, ce qui peut guider sur les stratégies de rétention et d'attractivité que les organismes peuvent mettre en place. Ceci s'inscrit dans un contexte de 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. Le salaire demeure la principale attente des salariés (92% l'estiment important voire déterminant dans leur évolution professionnelle, -3pts vs 2022, stable vs moyenne nationale). Mais la rémunération ne constitue plus le seul moteur des salariés. Tous les autres éléments gagnent en importance cette année. 81% des salariés considèrent que l'acquisition de nouvelles missions est importante ou déterminante (+5pts vs 2022, +2pts vs moyenne nationale), 76% aspirent à une charge de travail plus raisonnable (+3pts, stable) et ils sont encore nombreux à souhaiter changer de manager (57%, +10pts, +3pts) ou constater un engagement RSE plus marqué (56%, +4pts, -2pts). Enfin, la moitié (51%) estiment que la possibilité de faire davantage de télétravail est importante voire déterminante (+5pts, stable).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (5/5)

Les sources d'information mobilisées par les salariés de Bourgogne Franche-Comté sur leur évolution professionnelle se diversifient, mais ils privilégient toujours les sources « relationnelles ». En parallèle, si leur connaissance globale des dispositifs d'aide à l'évolution se stabilise, dans le détail, on observe des évolutions à la hausse comme à la baisse.

Même les salariés qui n'envisagent pas forcément d'évolution professionnelle se tiennent au courant des possibilités qui s'offrent à eux (71% envisagent une évolution professionnelle et 84% se renseignent). L'employeur apparaît comme la source d'information privilégiée par les salariés (cité par 29%, -1pt vs 2022, stable vs moyenne nationale). Les collègues sont moins sollicités cette année (23%, -7pts, -2pts). L'usage de sites web et la sollicitation de son supérieur direct sont également mentionnés par 23% des salariés bourguignons francs-comtois. Les autres sources d'information sont utilisées par moins d'un salarié sur cinq, dans des proportions proches de ce qui est observé auprès de l'ensemble des salariés français. Ainsi, 18% font appel à leur entourage proche, soit une augmentation de 4 points par rapport à 2022, et 16% se renseignent sur les réseaux sociaux (-3pts vs 2022). 13% se réfèrent à leur conseiller CPF (+4pts vs 2022) ou leur appli CPF (+3pts). Enfin, le délégué du personnel est sollicité par 11% des salariés (+2pts), et 1% citent un autre acteur (-1pt). **Cette année, ils sont 16% à déclarer ne pas avoir cherché d'information sur le sujet de l'évolution professionnelle, en hausse de +2 points vs 2022.**

Dans le détail, les hommes sont plus nombreux à ne pas avoir cherché d'information sur le sujet (19% contre 12% des femmes) comme les CSP+ (20%, +4pts vs moyenne régionale).

La connaissance des salariés bourguignons francs-comtois se stabilise : **83% déclarent connaître précisément au moins un dispositif d'aide à l'évolution professionnelle (un score stable par rapport à 2022), et ils sont 54% à déclarer en connaître précisément au moins 3 (une hausse d'un seul point, après une augmentation de +11 points entre 2021 et 2022).** Si ces indicateurs se stabilisent au global, certains dispositifs enregistrent une progression cette année : d'abord le dispositif démission-reconversion (58%, +12pts vs 2022), et dans une moindre mesure la Validation des Acquis de l'Expérience (85%, +2pts), l'Aide à la création d'entreprise (83%, +3pts) et le Conseil en Évolution Professionnelle (58%, +3pts). À l'inverse, seule la connaissance d'un dispositif s'érode, du fait d'un changement de nom récent : le projet de transition professionnelle (55%, -5pts).

A l'instar de 2022, seuls deux de ces dispositifs sont connus de manière précise par une majorité des salariés : le CPF et le bilan de compétences (respectivement 65% et 58%). À l'inverse, une majorité est connue par un tiers ou moins des salariés, notamment CléA qui enregistre toujours le plus faible score de connaissance précise (11%). 33% déclarant savoir de quoi il s'agit concernant l'aide à la création d'entreprise, jusqu'à seulement 11% pour CléA.

Dans le détail, les salariés du BTP et les CSP+ sont plus nombreux à connaître précisément au moins 3 dispositifs (respectivement 74% pour le BTP, +20pts vs moyenne régionale et 66% pour les catégories supérieures, +12pts).



03

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



A

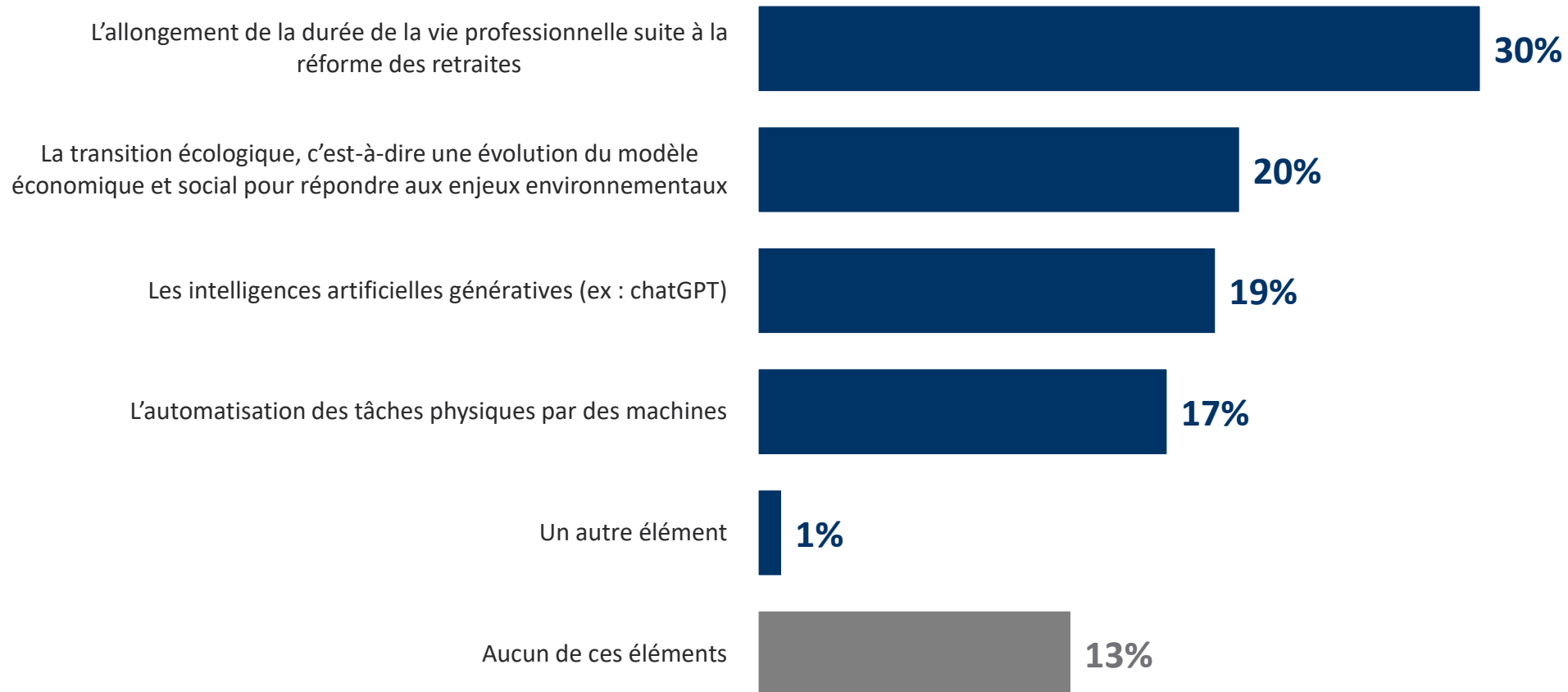
L'impact des transformations du travail sur les envies d'évolution professionnelle



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 ?

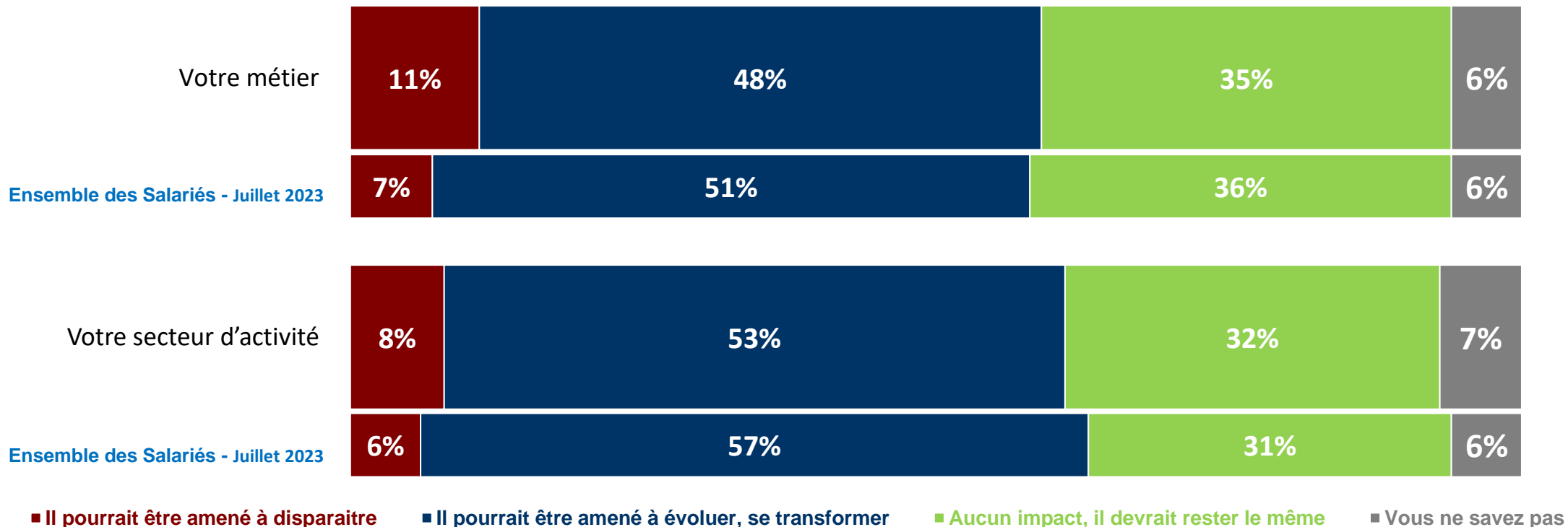


Ensemble des Salariés Juillet 2023
29%
19%
22%
16%
1%
13%

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

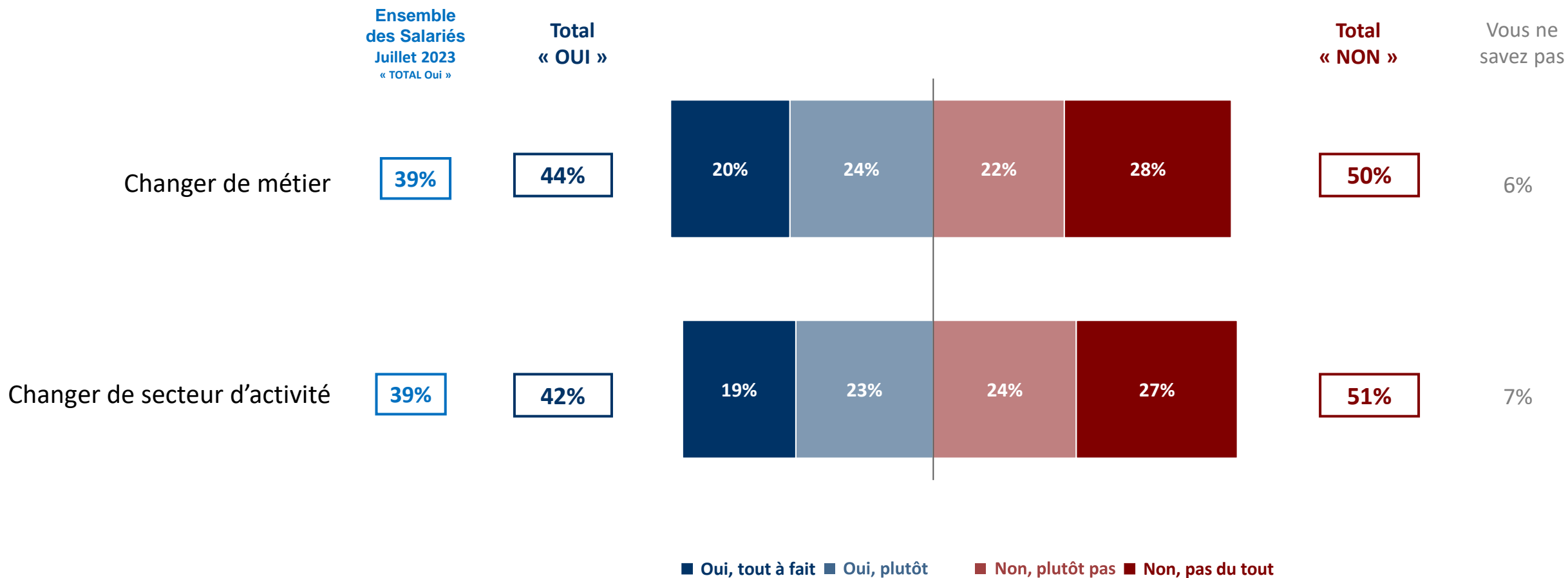


75%
Ensemble des Salariés
Juillet 2023

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

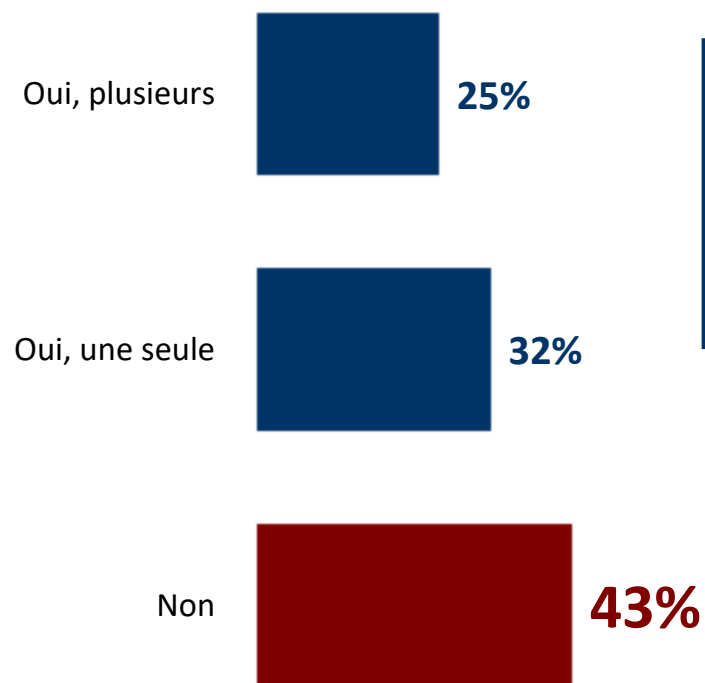
QUESTION : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?



Rappel Juillet 2020	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
32%	23%	35%	25%
12%	10%	10%	13%
11%	20%	10%	15%
13%	16%	13%	12%
14%	8%	10%	12%
8%	13%	10%	10%
5%	2%	6%	7%
4%	5%	3%	4%
1%	2%	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 ?

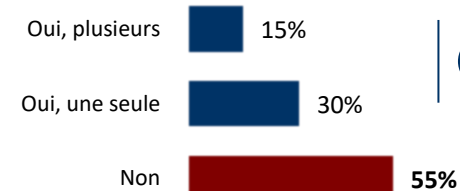


57%

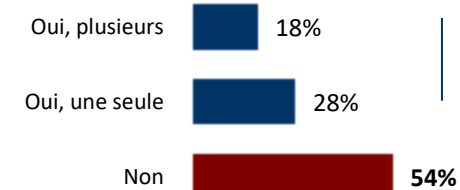
ONT CONNU UNE OU PLUSIEURS EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Ensemble des Salariés :
Juillet 2023 : 59%

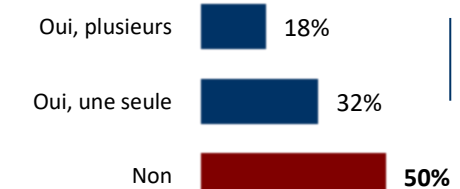
Rappel Février 2020



Rappel Juillet 2021

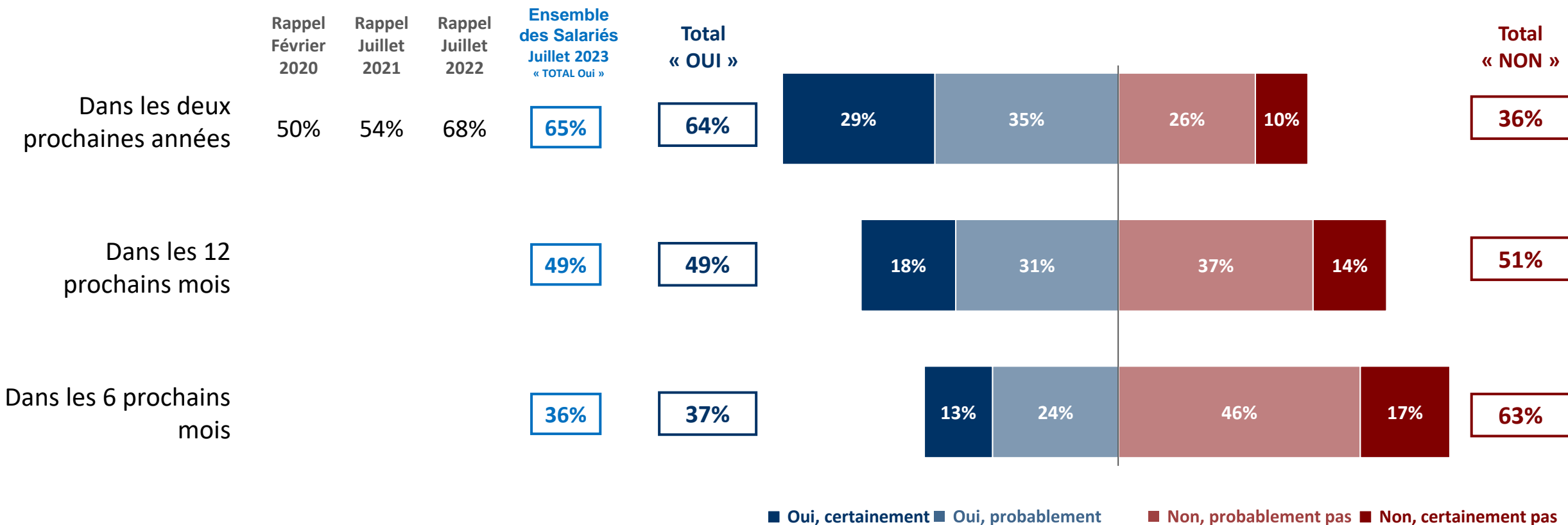


Rappel Juillet 2022

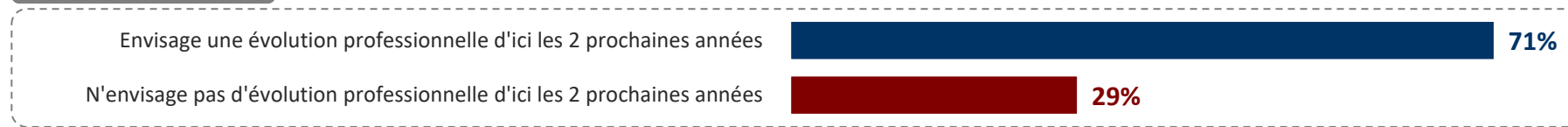


Le fait d'envisager une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années

QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle ?



Récapitulatif

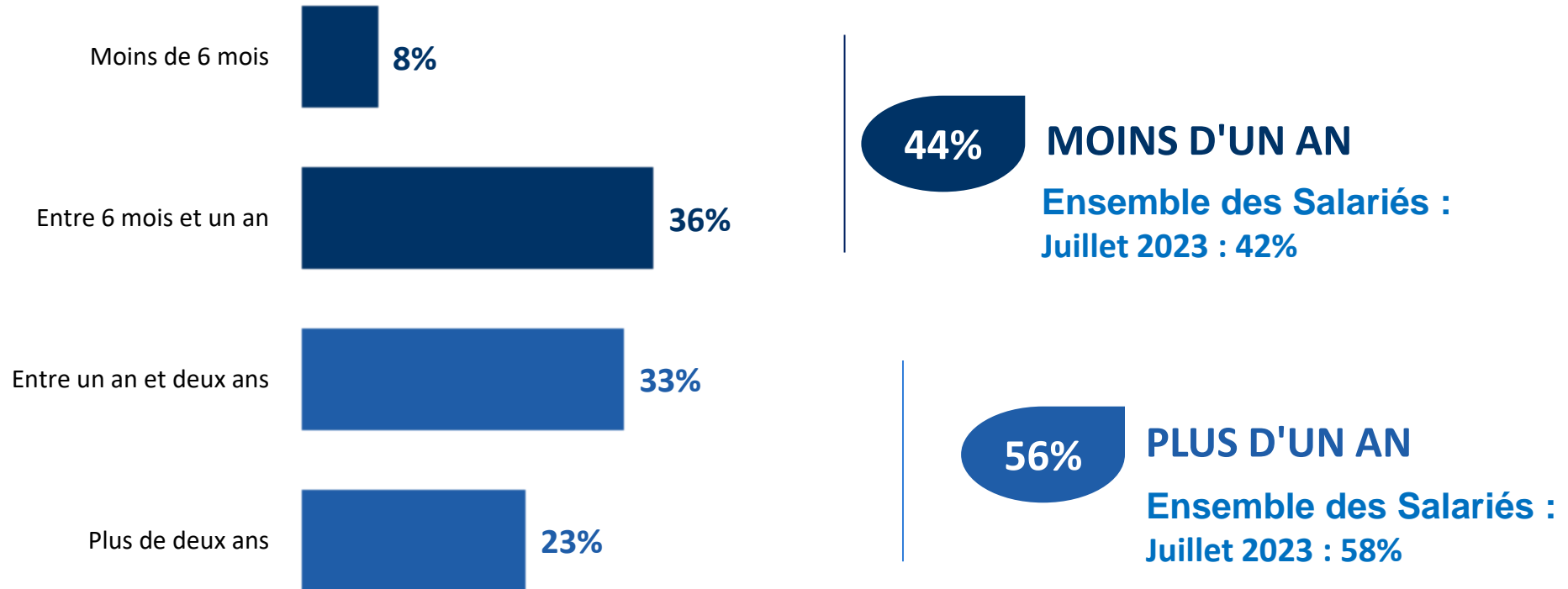


71%
Ensemble des
Salariés
Juillet 2023

Le temps nécessaire pour concrétiser une évolution professionnelle



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

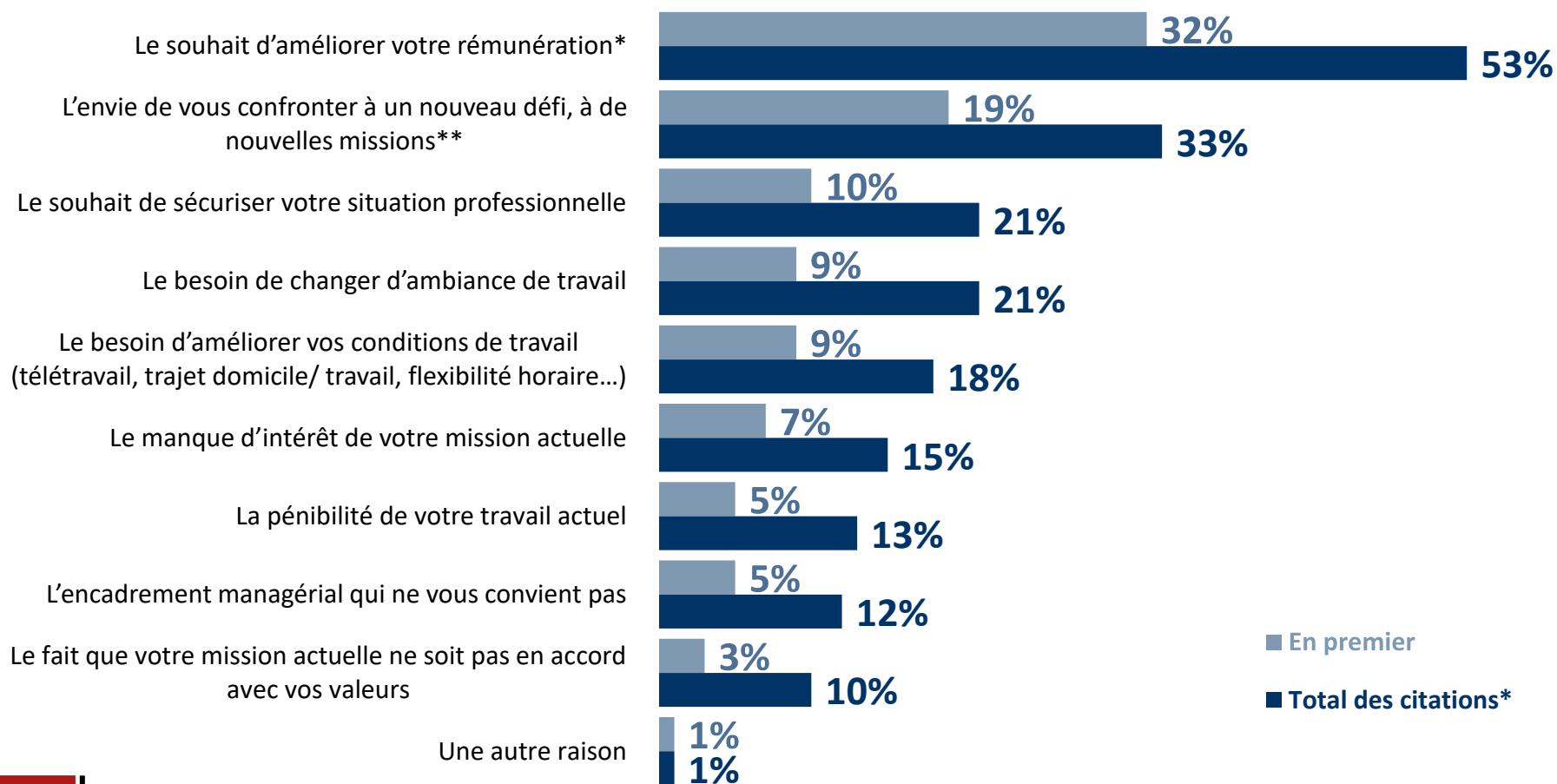


Les différentes raisons ayant motivé une évolution professionnelle



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 71% de l'échantillon



Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
58%	60%	55%
48%	34%	36%
Non posé	27%	20%
28%	20%	16%
Non posé	Non posé	20%
19%	15%	14%
16%	14%	16%
8%	11%	10%
13%	10%	10%
11%	5%	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 »

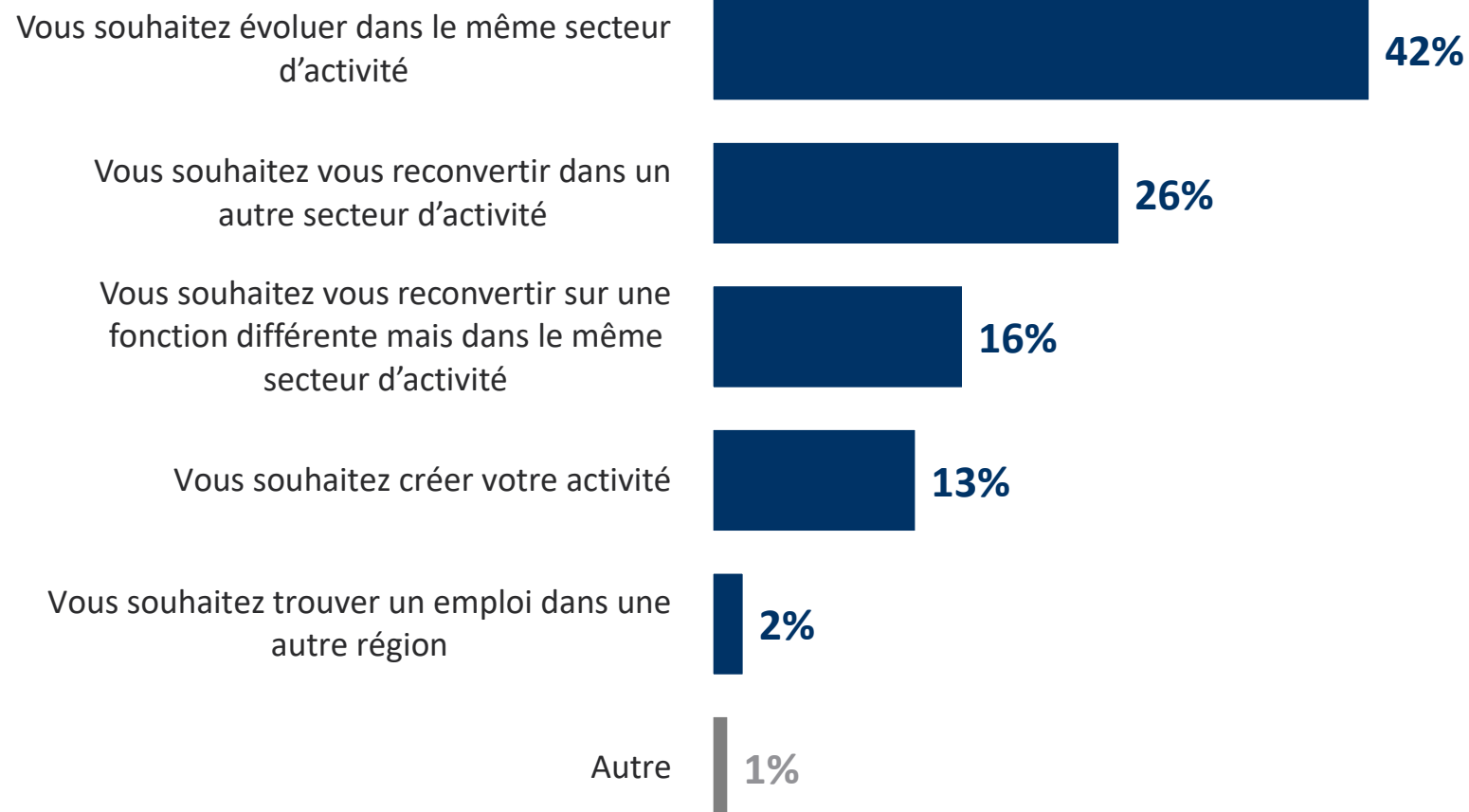
(*) Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner deux réponses

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 71% de l'échantillon



Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2022	Ensemble des Salariés Juillet 2023
57%	60%	49%
19%	18%	21%
12%	11%	16%
6%	8%	10%
1%	1%	3%
5%	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 71% de l'échantillon

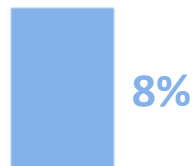
Evoluer au sein de votre entreprise



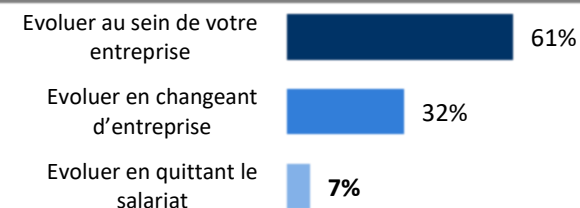
Evoluer en changeant d'entreprise



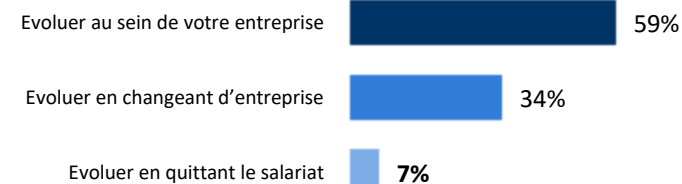
Evoluer en quittant le salariat



Rappel Juillet 2022

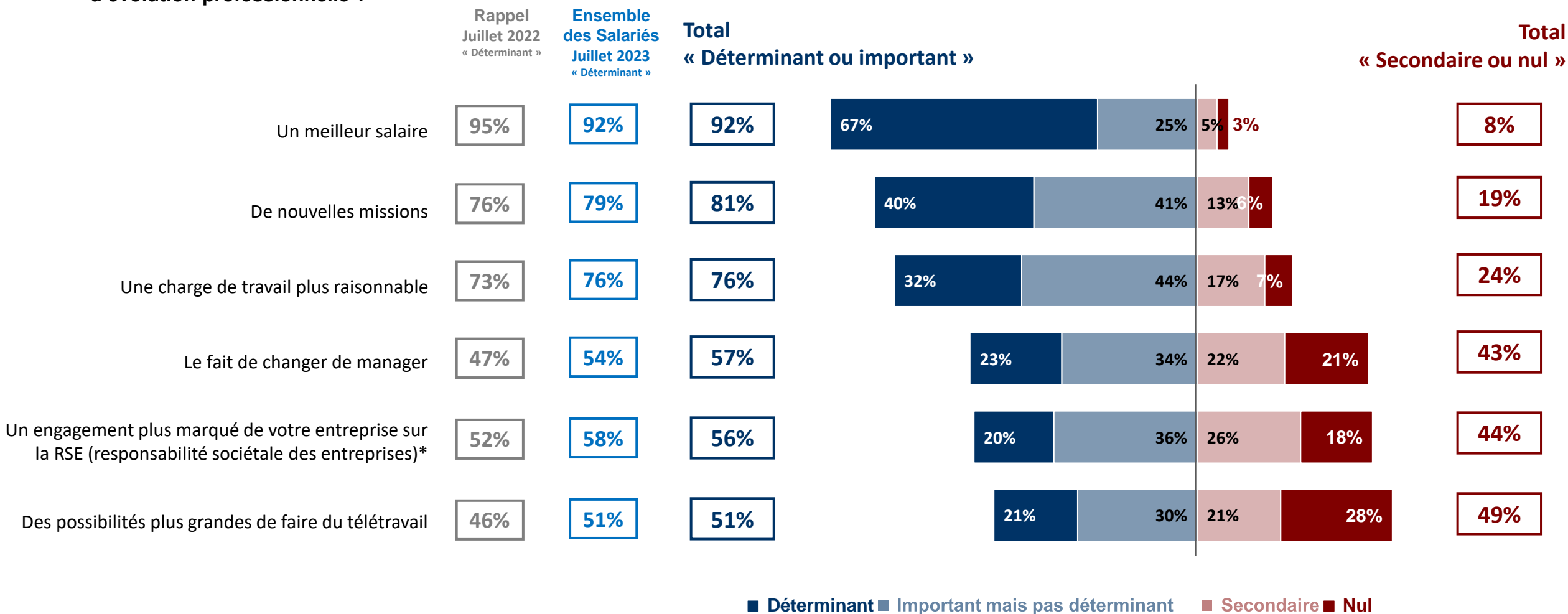


Ensemble des Salariés / Juillet 2023



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 ?



* Avant Juillet 2023, l'intitulé de l'item était : « Un engagement RSE plus marqué de votre entreprise »



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%	30%	29%
29%	13%	30%	25%
61%	49%	24%	25%
22%	14%	21%	20%
23%	30%	14%	17%
Non posé	19%	13%	15%
7%	18%	9%	12%
25%	20%	10%	14%
16%	2%	9%	13%
-	-	2%	1%
Non posé	Non posé	14%	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 ?

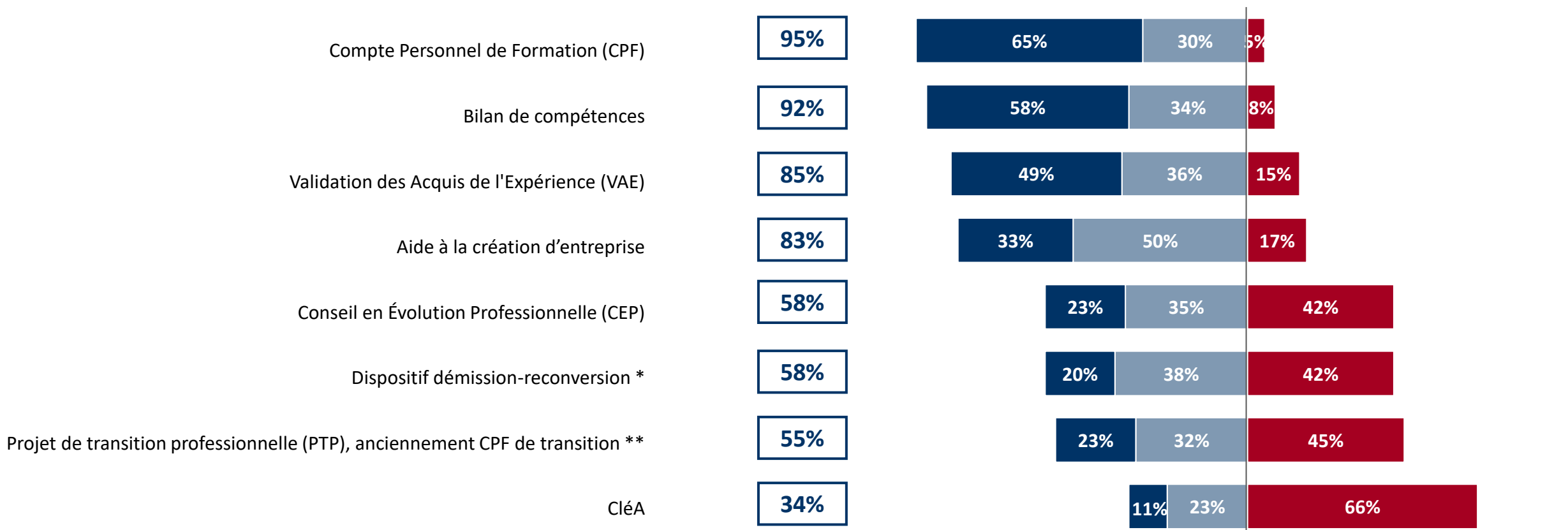
Récapitulatif



83%
Ensemble des Salariés
Juillet 2023

Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021
83%	74%
53%	42%
17%	26%

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 »

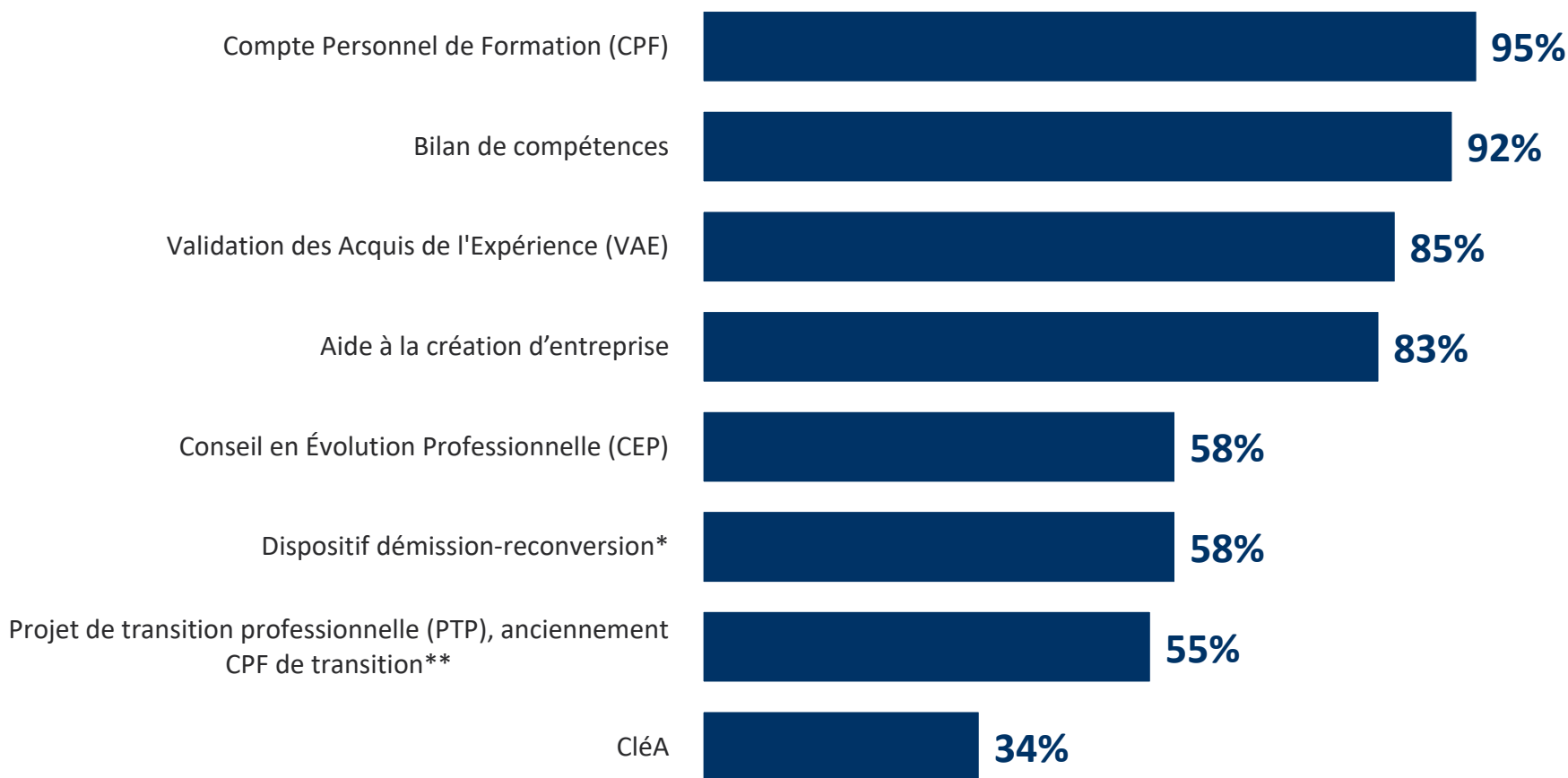
La connaissance des différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle

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

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
89%	91%	95%	93%
92%	89%	92%	90%
84%	82%	83%	82%
73%	71%	80%	80%
36%	32%	55%	57%
32%	23%	46%	54%
30%	39%	60%	53%
13%	14%	34%	30%