



Baromètre Territorial 2022

Sondage Ifop pour
le Réseau EVA

Septembre 2022

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



SOMMAIRE



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



01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

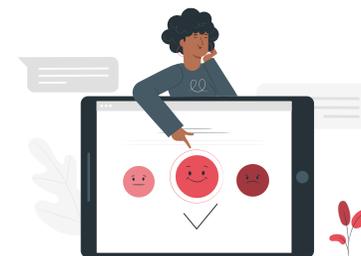
Etude réalisée par l'Ifop pour le Réseau EVA



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **2408** personnes, représentatif de la **population salariée française**. Parmi celui-ci, **400** personnes sont issues de la région Grand Est, **400** de la région Nouvelle Aquitaine, **405** de la région Auvergne-Rhône-Alpes, **400** de la région Bourgogne-Franche-Comté, **400** de la région Occitanie, et **403** de la région PACA-Corse.



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



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

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

Rappel Juillet 2021 : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 1207 salariés (200 par région) du 22 juillet au 5 août 2021, selon la méthode des quotas.



02

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/6)

Des salariés spontanément optimistes vis-à-vis de leur situation professionnelle dans les mois à venir, mais qui se montrent néanmoins inquiets au regard de la conjoncture actuelle.

83% des salariés se déclarent spontanément optimistes vis-à-vis de leur situation professionnelle dans les mois à venir, dont près d'1/4 (24%) très optimistes. Dans le détail, cela concerne surtout les hommes (85% contre 80% des femmes), les moins de 30 ans (90%), les cadres et professions intellectuelles supérieures (86%) ainsi que les salariés du BTP (89%). Les salariés de la région Grand Est se démarquent également, avec 28% qui se déclarent très optimistes (+4 points par rapport à la moyenne), tandis que les salariés des régions Nouvelle Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes sont plus mesurés (20%, -4 points).

Ce constat positif se trouve pourtant plus nuancé quand on évoque leurs préoccupations : invités ensuite à se prononcer sur le potentiel impact des actualités sur leur situation professionnelle, 75% des salariés se montrent inquiets vis-à-vis de la baisse du pouvoir d'achat, dont 34% « oui, tout à fait », 63% vis-à-vis d'une nouvelle épidémie ou pandémie (dont 22% « tout à fait »), et 55% au regard de la guerre en Ukraine (dont 17% « oui, tout à fait »). Les possibles grèves en cas de réforme sociale constituent également un sujet de préoccupation pour 50% des salariés, bien que seuls 15% ne les redoutent pleinement.

Dans le détail, les salariés du Grand Est se montrent davantage préoccupés par la possibilité d'une nouvelle épidémie/pandémie (66%, +3 points par rapport à la moyenne) et par la guerre en Ukraine (62%, +7 points). Cette tendance pourrait s'expliquer par le fait que cette région, de par sa position au carrefour de l'Europe, fût historiquement et géographiquement marquée par les conflits mondiaux du 20^{ème} siècle et par le fait qu'elle ait, plus récemment, subi la crise du covid-19 de manière plus importante qu'ailleurs en France.

En parallèle, les salariés de la Bourgogne-Franche-Comté se révèlent eux-aussi plus préoccupés que les salariés des autres régions vis-à-vis du conflit russo-ukrainien (59%, +4 points), des possibles grèves en cas de réforme sociales (55%, +5 points), et par la baisse du pouvoir d'achat (80%, +5 points).

Un fort écart de genre est également perceptible vis-à-vis du contexte sanitaire : 69% des femmes redoutent les conséquences d'une nouvelle épidémie/pandémie sur leur situation professionnelle, contre 59% des hommes. Elles sont de fait celles ayant le plus souffert de la crise sanitaire, tant sur le plan professionnel et que sur le plan personnel, et notamment vis-à-vis de l'articulation des deux sphères pendant les périodes de confinement et/ou de fermeture d'école.

La proportion de salariés ayant connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années ne cesse de progresser depuis 2020, et cette dernière reste avant tout associée à une augmentation de salaire.

Preuve tangible de leur préoccupation concernant le pouvoir d'achat, en 2022, la part de salariés associant l'évolution professionnelle au fait d'avoir un meilleur salaire augmente. C'est d'ailleurs le premier élément cité, par 32% des salariés, contre 28% en 2021 et en 2020 (+4 points). Loin derrière, seuls 13% l'associent au fait d'avoir davantage de responsabilités – une tendance à la baisse (-3 points) par rapport à 2021 et 2020. De la même manière, seuls 12% l'associent à un changement de statut ou au fait d'être mieux reconnu pour son travail (-2 points par rapport à 2021).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (2/6)

On semble de fait assister aux prémices d'un changement de paradigme, assimilant davantage le fait d'évoluer professionnellement à un gain dans sa qualité de vie, plutôt qu'à un gain de responsabilités ou de compétences purement professionnelles. Ainsi, 10% associent l'évolution professionnelle au bénéfice d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (+2 points par rapport à 2021), tandis que l'acquisition d'une nouvelle qualification n'est citée que par 9% des salariés, en baisse par rapport à 2021 (-3 points). 6% considèrent également l'évolution professionnelle à travers le changement de métier (6%, +3 points) ou d'entreprise (3%), et 2% à travers l'acquisition d'un diplôme reconnu. Enfin, 1% des salariés définiraient autrement l'évolution professionnelle.

Evolution professionnelle définie à travers le gain de qualité de vie	48%
Avoir un meilleur salaire	32%
Bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle	10%
Changer de métier	6%
Evolution professionnelle définie à travers le gain de qualités professionnelles	46%
Avoir davantage de responsabilités	13%
Changer de statut	12%
Être mieux reconnu pour son travail	12%
Acquérir une qualification	9%
Changer d'entreprise	3%
Acquérir un diplôme reconnu	2%

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

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

- **Les femmes, les professions intermédiaires et catégories populaires sont plus nombreuses à assimiler l'évolution professionnelle à une augmentation de salaire** (35% et 34%, contre 32% en moyenne et 30% des hommes), de par leur vécu d'inégalités salariales vis-à-vis de leurs homologues masculins ou par les écarts de revenus qui les séparent de professions plus attractives d'un point de vue financier.
- A l'inverse, **les cadres et professions intellectuelles supérieures accordent une plus grande importance que la moyenne au fait d'acquérir des responsabilités** (19% contre 13% en moyenne), tandis qu'ils sont 25% à citer une augmentation de salaire, contre 32% en moyenne.
- A l'échelle infra-nationale, il semblerait également que les salariés de Nouvelle Aquitaine soit davantage en demande d'un meilleur salaire (36% de citation, +4 points), tandis que les salariés du Grand Est privilégient l'acquisition de responsabilités (18%, +5 points).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (3/6)

Plus de la moitié des salariés (55%) ont d'ailleurs connu une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années, dont 21% plusieurs. Ces scores sont en progression par rapport à 2021 (+9 points, et +3 points pour ceux en ayant connu plusieurs) et témoignent ainsi d'un dégel de la mobilité professionnelle après deux années Covid marquées par le statut quo. Dans le détail, cela concerne surtout les hommes (58% contre 51% des femmes), les moins de 30 ans (71%), les cadres et professions intellectuelles supérieures (63%) ou encore les salariées d'une entreprise publique (63% contre 54% des salariés du privé). Les salariés de la région Occitanie sont également plus nombreux à avoir connu au moins une évolution professionnelle (60%, +5 points par rapport à la moyenne), dont 26% plusieurs (+5 points), à la différence des salariés du Grand Est, moins nombreux (51%, dont 19% plusieurs).

Des salariés toujours plus nombreux à envisager une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années, pour des raisons avant tout liées à la rémunération, à l'envie de se confronter à de nouveaux défis, mais aussi à la sécurité de l'emploi.

Près des 2/3 des salariés (65%) envisagent une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années dont 23% certainement. Ces scores enregistrent également une progression par rapport à 2021 (+8 points et +2 points). Là encore, ceux l'envisageant le plus sont les moins de 30 ans, pour qui la plupart des échelons reste à gravir (89%, +24 points par rapport à la moyenne), les salariés d'une entreprise publique (70%), mais aussi les salariés exerçant des fonctions d'encadrement (73%), les salariés du BTP (69%), et ceux des régions Bourgogne Franche-Comté et Occitanie (respectivement 68% et 69%).

Parmi les salariés envisageant une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années (soit 65% de l'échantillon), la première raison évoquée demeure celle d'une rémunération trop faible, citée en tout premier par 32% des répondants et par 53% au total. L'envie de se dépasser et de se confronter à de nouveaux défis arrive en 2^{ème} position avec 25% de citation en premier et 41% au total. Ensuite, le souhait de sécuriser sa situation professionnelle fait son apparition sur le podium, avec 12% en première citation et 27% au total. Dans le détail, ce souhait de sécuriser l'emploi est davantage marqué parmi les salariés en CDD et arrive même en deuxième position (21% le cite en premier et 37% au total).

Les autres raisons sont évoquées de manière plus marginales, que ce soit le besoin de changer d'ambiance de travail (22% au total), la pénibilité du travail (15%), le manque d'intérêt de la mission actuelle (14%), l'encadrement managérial (11%) ou encore le fait que la mission ne soit pas en accord avec ses valeurs (10%).

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

Plus en détail, les salariés de Bourgogne-Franche-Comté sont ceux mettant le plus en lumière une rémunération insatisfaisante (60%, +7 points par rapport à la moyenne), tandis que l'envie de se dépasser et de se confronter à de nouveaux défis semble plus marquée chez les salariés de l'Auvergne-Rhône-Alpes (46%, +5 points par rapport à la moyenne), ou encore chez les salariés d'une entreprise privée (43% contre seulement 32% des salariés d'une entreprise publique).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (4/6)

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

Parmi les salariés envisageant une évolution professionnelle au cours des 2 prochaines années (soit 65% de l'échantillon), une large majorité (57%, stable par rapport à 2021) continuent de vouloir évoluer dans le même secteur d'activité. Cela concerne principalement les 60 ans et plus pour qui ce type d'évolution professionnelle est moins envisagé en fin de carrière (66%), et les salariés du BTP (64%). En revanche, près d'1 salarié du 5 (19%, stable par rapport à 2021) souhaiteraient se reconverter dans un autre secteur d'activité, tandis que 14% souhaiteraient se reconverter sur une fonction différente. Parmi ces derniers, les salariés d'une entreprise publique et ceux issus de la région Auvergne Rhône-Alpes sont davantage représentés (18%, +4 points par rapport à la moyenne). 7% souhaiteraient également créer leur propre activité (stable par rapport à 2021) – score s'élevant à 10% auprès des moins de 30 ans. 1% envisageraient de trouver un emploi dans une autre région, et 2% évoquent une autre possibilité.

En parallèle, ces salariés sont également 2/3 (66%) à déclarer préférer évoluer au sein-même de leur entreprise, alors qu'ils ne sont que 28% à l'envisager en changeant d'entreprise, ou encore 6% en quittant le salariat. Ici, les salariés des régions Grand Est et PACA, Corse semblent être les plus attachés à leur entreprise, avec 71% (+5 points par rapports à la moyenne) qui souhaiteraient évoluer au sein de leur structure, tandis que les salariés de Bourgogne-Franche-Comté se montrent davantage ouverts au fait de changer d'entreprise (32%, +4 points par rapports à la moyenne).

A noter que si la population salariée se positionne de manière relativement homogène sur cette question, les salariés d'entreprise de 500 salariés et plus, les cadres dirigeants et les salariés avec une ancienneté de 16 ans ou plus constituent les plus attachés à l'entreprise dans laquelle ils évoluent déjà (population bénéficiant des meilleurs avantages en entreprise) tandis que les 60 ans et plus envisageraient l'évolution professionnelle soit à travers leur entreprise actuelle, soit à travers le fait de quitter le salariat (15%, +9 points par rapport à la moyenne) - le fait de changer d'entreprise ne constituant pas une option séduisante pour cette frange de la population salariée où les perspectives d'évolution demeurent amoindries.

Parmi les déterminants du souhait d'évolution professionnelle, la quasi-unanimité des salariés (93%) considère la possibilité d'un meilleur salaire comme le premier élément déterminant ou important (dont 68% pour qui cela serait déterminant), suivi de la perspective de nouvelles missions (76%, dont 35% déterminant) et tout particulièrement chez les jeunes salariés, en demande d'évolution (84% des moins de 30 ans, +8 points par rapport à la moyenne). Le fait d'obtenir une charge de travail plus raisonnable apparaît comme le 3^{ème} élément déterminant pour 73% d'entre eux, dont 30% pour qui cela serait déterminant, notamment parmi les 30-39 ans, les cadres dirigeants et les manager intermédiaires (77%, +4 points par rapport à la moyenne) qui bénéficient déjà d'une certaine expérience en entreprise et qui absorbent une charge de travail plus conséquente avec davantage de responsabilités sans pour autant accéder aux plus hautes fonctions. Les salariés de l'administration sont aussi dans cette attente (76%). Un engagement RSE plus marqué au sein de l'entreprise arrive en 4^{ème} position pour 52% des salariés (et 56% des moins de 40 ans), dont 14% pour qui cela serait déterminant. Le fait de changer de manager et la possibilité de faire davantage de télétravail arrivent en bas de classement et apparaissent déterminants ou importants pour une minorité (respectivement 48% et 47%, dont seulement 19% et 17% pour qui cela serait absolument déterminant).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (5/6)

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

Face à ces enjeux, seule une petite majorité de salariés (51%) considèrent le contexte économique et professionnel actuel favorable (dont 15% très favorable) à une évolution professionnelle en interne, 17% le considérant comme défavorable et 32% comme ni favorable ni défavorable. La perspective d'une évolution professionnelle en externe dans le contexte actuel est encore moins bien perçue, avec 46% de salariés qui l'estiment favorable dont 13% très favorable, contre 19% qui le jugent défavorable et 35% pour qui le contexte n'est ni favorable ni défavorable. Seuls les salariés de la région Auvergne-Rhône-Alpes se montrent un peu plus enthousiastes vis-à-vis du contexte actuel pour une évolution en externe (51% le déclarant favorable, +5 points par rapport à la moyenne).

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

On a vu que 65% des salariés envisagent une évolution professionnelle, mais ils sont encore plus nombreux à se renseigner sur le sujet. En effet, 85% ont eu recours à au moins une source d'information sur le sujet de l'évolution professionnelle, 32% des salariés ont sollicité directement leur employeur, et 27% ont sollicité leurs collègues. Ces sources d'informations, faisant directement partie de l'environnement professionnel proche du salarié, semblent cette année être préférées à la recherche via des sites web, qui ne sont cités que par 24% des salariés. Puis 20% ont sollicité leur supérieur hiérarchique direct, et 18% leur entourage proche. Viennent ensuite les réseaux sociaux (14%) puis l'application/espace en ligne CPF (10%). 12% se sont également tournés vers leur délégué du personnel et 9% vers un conseiller en évolution professionnelle. Si 1% déclarent avoir bénéficié d'une autre source d'information, ils sont également 15% à déclarer ne pas avoir cherché d'information sur le sujet de l'évolution professionnelle.

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

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (6/6)

82% des salariés déclarent cette année connaître précisément au moins un dispositif d'aide à l'évolution professionnelle (+2 points par rapport à 2021), et ils sont 55% à déclarer en connaître précisément au moins 3 (+9 points). Cette 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 78% des salariés (+6 points), du CPF de transition connu par 59% (+19 points), du conseil en évolution professionnelle (53%, +20 points), ou encore des dispositifs démissionnaires (43%, +18 points) et de CléA (30%, +16 points). **Toutefois, l'ensemble de ces dispositifs demeurent connus de manière imprécise par une large majorité** : seuls 34% déclarant savoir de quoi il s'agit concernant l'aide à la création d'entreprise, jusqu'à seulement 10% pour CléA. **A l'inverse, le compte personnel de formation (92%), le bilan de compétences (89%) et la validation des acquis de l'expérience (83%) continuent à bénéficier d'une forte notoriété, avec plus de la moitié des salariés (respectivement 64%, 59% et 52%) qui déclarent savoir précisément de quoi il s'agit.**

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

En 2022, plus des 2/3 des salariés (68%) s'estiment bien informés sur le sujet de l'évolution professionnelle, dont 21% tout à fait bien informés. Ce score est en progression constante depuis 2020, passant de 45% à 55% en 2021, et à +13 points en 2022. **En parallèle, 63% estiment être bien accompagnés pour envisager une évolution professionnelle, dont 19% tout à fait** – un score là aussi en hausse (39% en 2020, 46% en 2021, et +17 points cette année).

Signe de progrès encourageants, les salariés constituant le cœur de cible (les 65% envisageant une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années) sont 76% à se déclarer bien informés (+12 points par rapport à 2021) dont 25% très bien informés, et 71% à déclarer être bien accompagnés (+15 points), dont 23% très bien accompagnés.



03

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



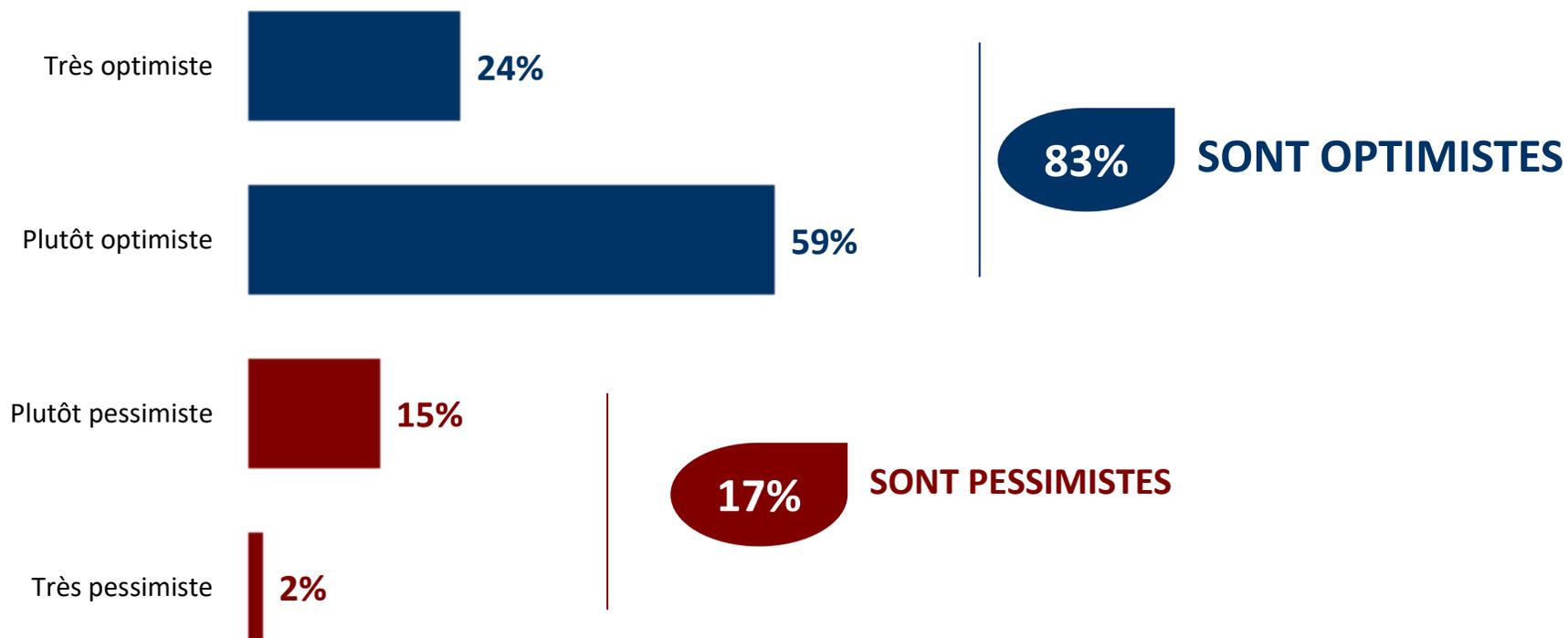
A

Contexte économique et professionnel



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

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



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

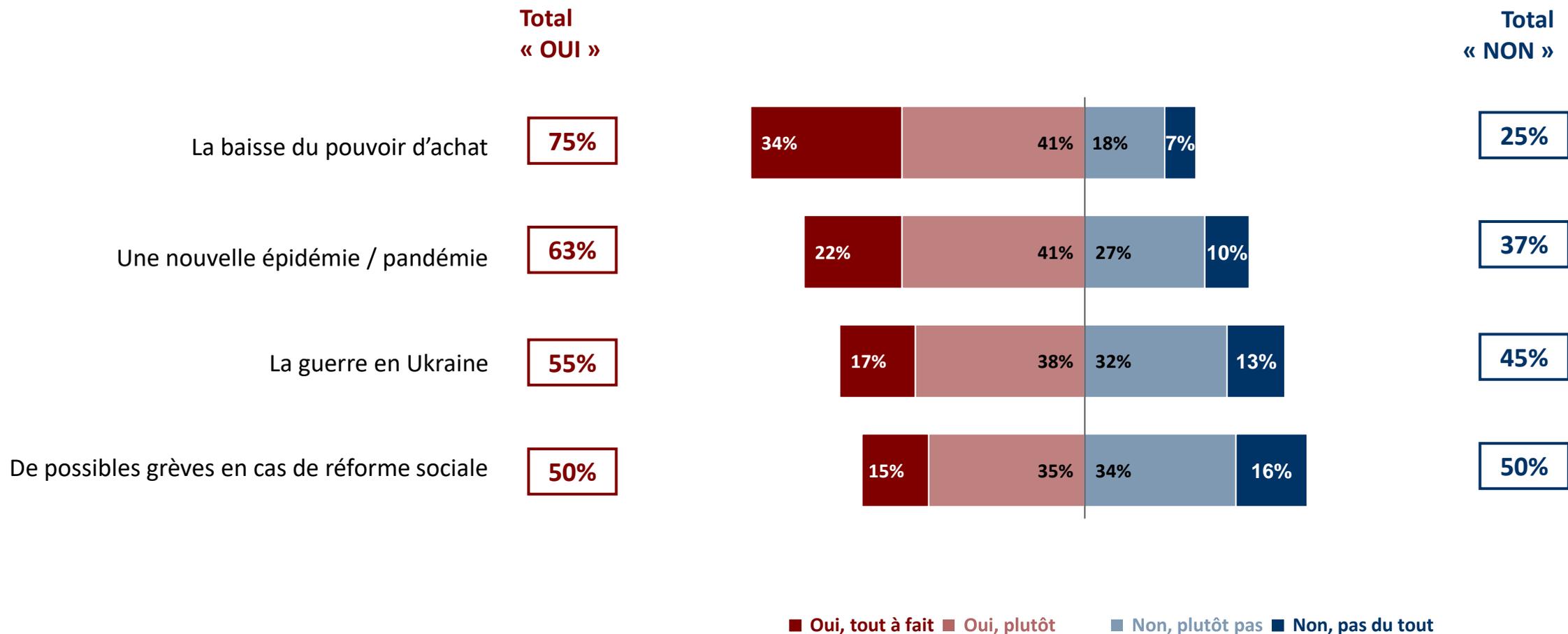
QUESTION : Concernant votre situation professionnelle dans les mois à venir, diriez-vous que vous êtes ?



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
TOTAL Optimiste	83	84	84	83	81	85	82
Très optimiste	24	28	20	20	23	26	25
Plutôt optimiste	59	56	64	63	58	59	57
TOTAL Pessimiste	17	16	16	17	19	15	18
Plutôt pessimiste	15	14	14	14	17	13	16
Très pessimiste	2	2	2	3	2	2	2
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

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

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



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

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



Total « OUI »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
La baisse du pouvoir d'achat	75	76	74	77	80	74	74
Une nouvelle épidémie / pandémie	63	66	63	63	60	65	63
La guerre en Ukraine	55	62	55	53	59	49	52
De possibles grèves en cas de réforme sociale	50	52	49	49	55	49	48



B

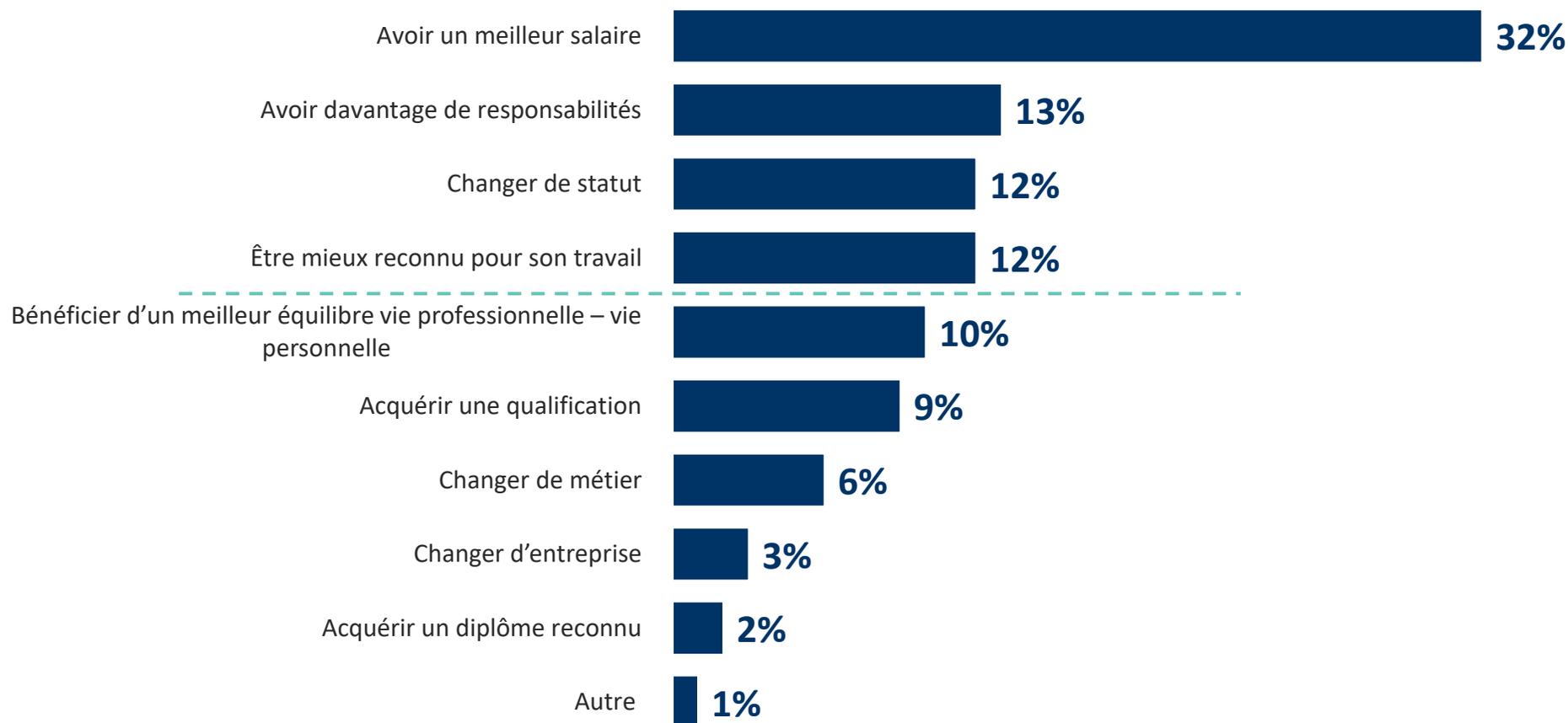
Perception de l'évolution professionnelle



La définition de l'évolution professionnelle



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



Rappel Juillet 2021	Rappel Février 2020
28%	28%
16%	16%
14%	12%
14%	15%
8%	8%
12%	11%
3%	5%
2%	2%
2%	2%
1%	1%

La définition de l'évolution professionnelle

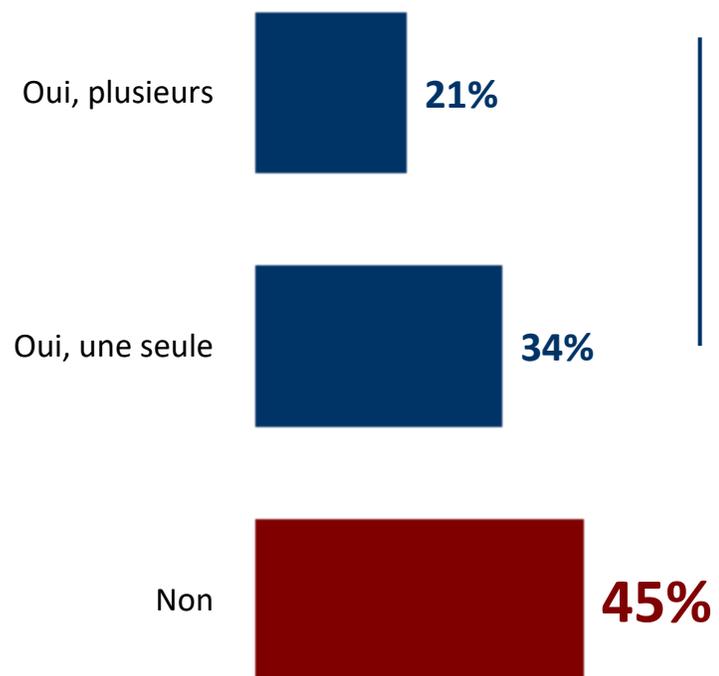


QUESTION : Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Avoir un meilleur salaire	32	28	36	31	35	29	34
Avoir davantage de responsabilités	13	18	9	13	10	11	14
Changer de statut	12	8	13	14	10	13	13
Être mieux reconnu pour son travail	12	11	13	14	13	14	9
Bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle	10	12	10	9	10	10	10
Acquérir une qualification	9	11	8	7	10	10	9
Changer de métier	6	7	4	6	6	6	4
Changer d'entreprise	3	2	4	3	3	4	3
Acquérir un diplôme reconnu	2	2	2	2	2	2	2
Autre	1	1	1	1	1	1	2

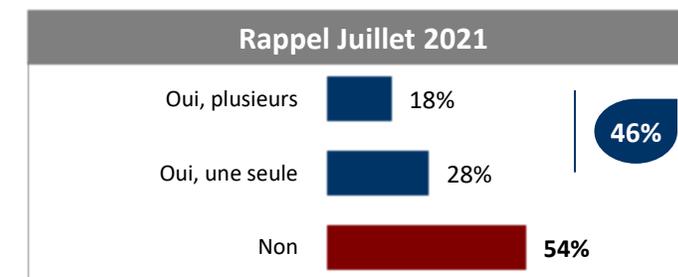
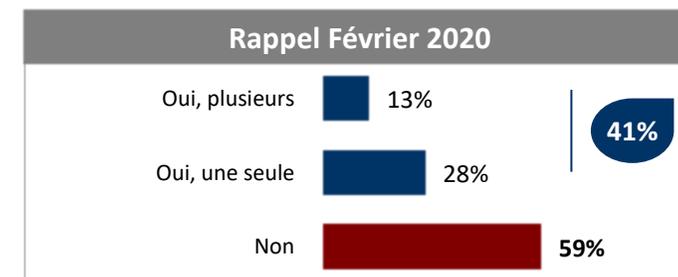
Le fait d'avoir déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles au cours des 3 dernières années

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



55%

**ONT CONNU UNE OU PLUSIEURS
EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES**



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

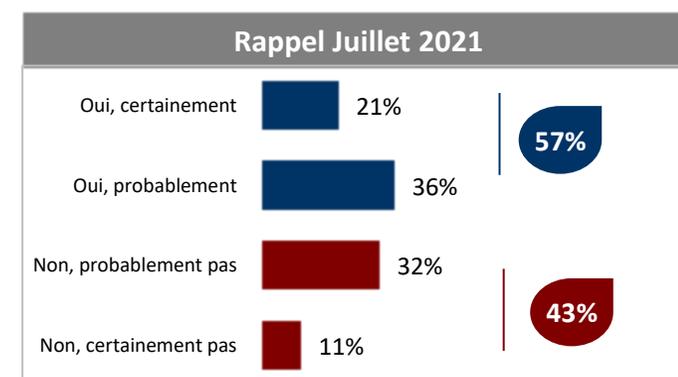
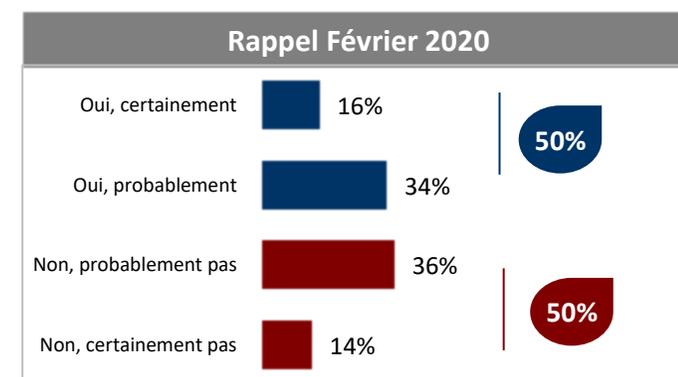
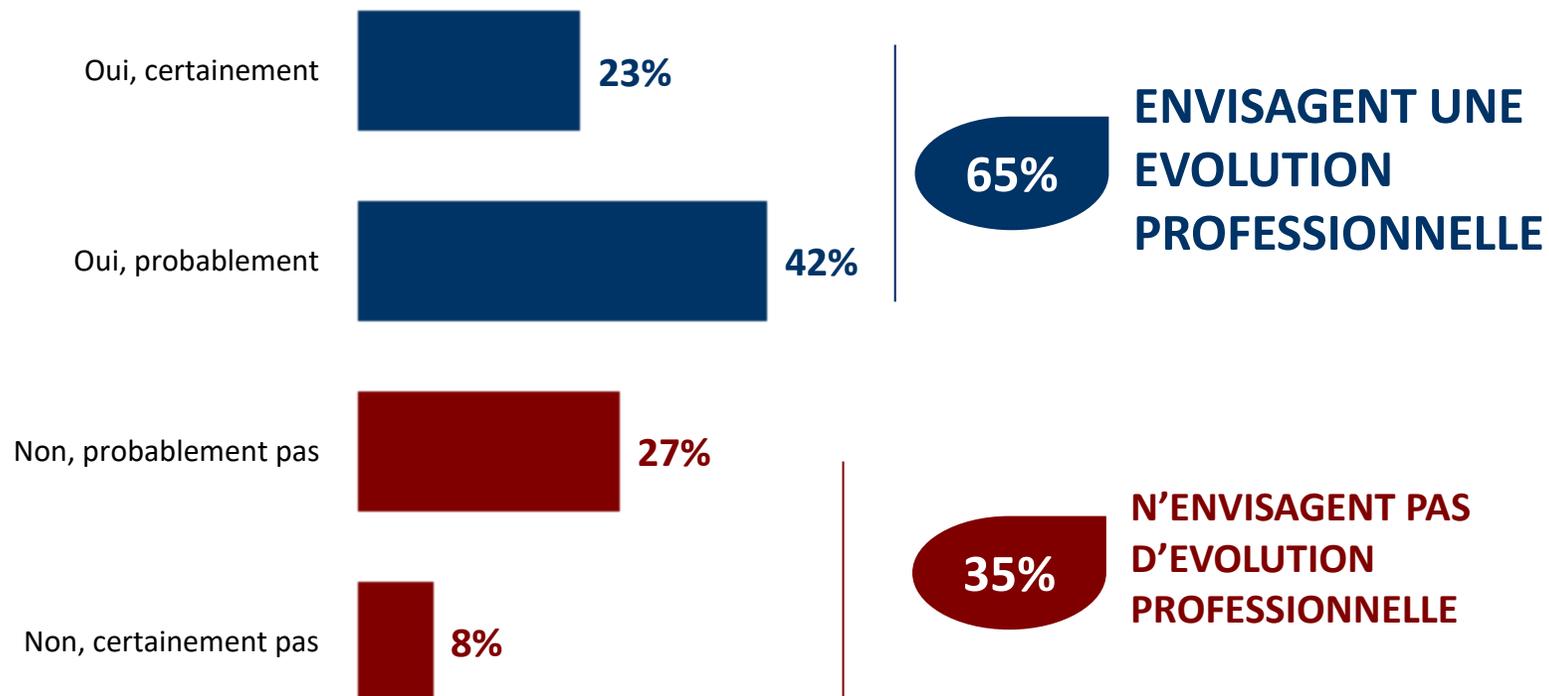
QUESTION : Avez-vous déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles dans les 3 dernières années ?



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
TOTAL Oui	55	51	54	56	50	60	57
Oui, plusieurs	21	19	22	18	18	26	23
Oui, une seule	34	32	32	38	32	34	34
Non	45	49	46	44	50	40	43
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 2 prochaines années ?



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

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

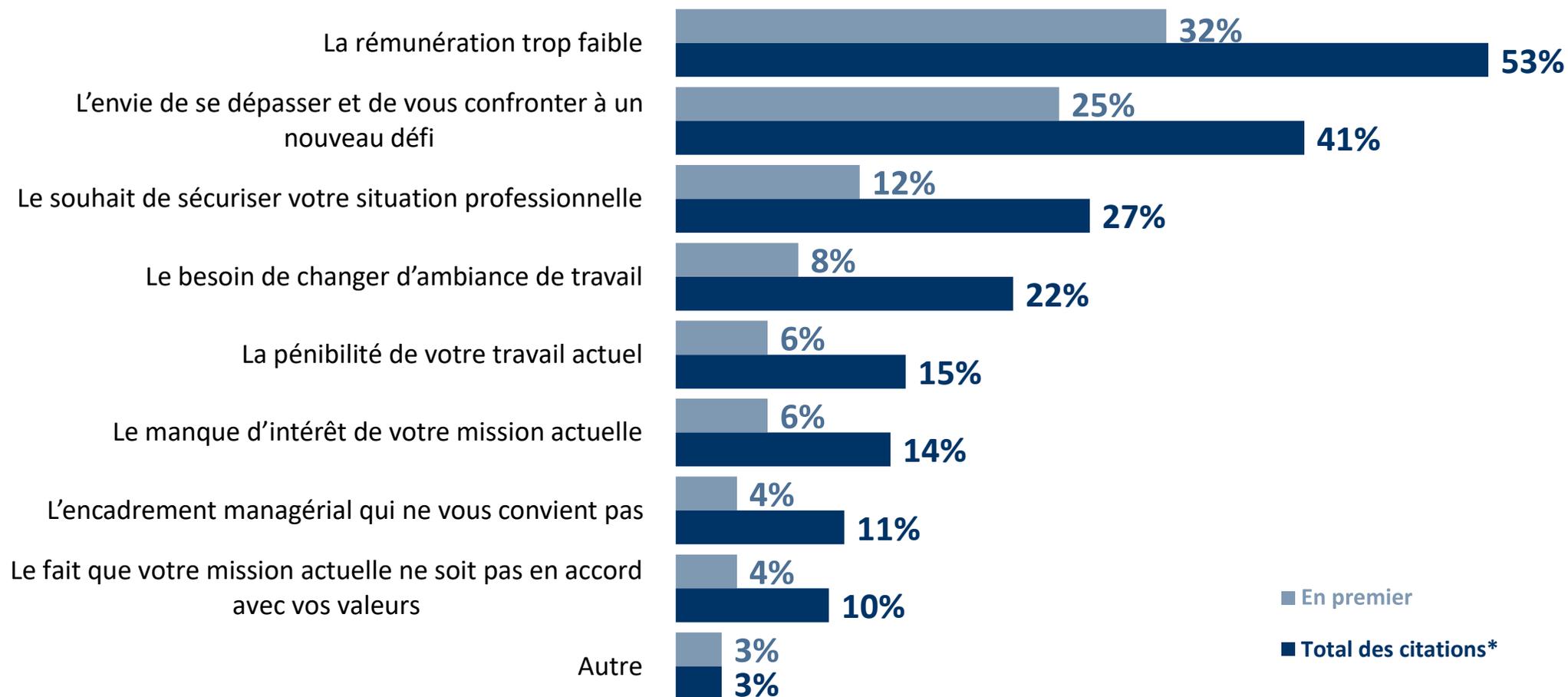


	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
TOTAL Oui	65	63	65	64	68	69	64
Oui, certainement	23	25	22	23	22	22	25
Oui, probablement	42	38	43	41	46	47	39
TOTAL Non	35	37	35	36	32	31	36
Non, probablement pas	27	29	27	27	24	24	26
Non, certainement pas	8	8	8	9	8	7	10
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

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 65% de l'échantillon



Rappel Total cité Juillet 2021
59%
46%
Non posé
21%
17%
19%
12%
14%
11%

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 ...



	Ensemble 65% de l'échantillon	Grand Est 63% de l'échantillon	Nouvelle Aquitaine 65% de l'échantillon	AuRA 64% de l'échantillon	Bourgogne Franche Comté 68% de l'échantillon	Occitanie 69% de l'échantillon	PACA, Corse 64% de l'échantillon
La rémunération trop faible	53	50	50	52	60	48	54
L'envie de se dépasser et de vous confronter à un nouveau défi	41	41	43	46	34	42	44
Le souhait de sécuriser votre situation professionnelle	27	28	29	24	27	27	24
Le besoin de changer d'ambiance de travail	22	24	25	21	20	21	21
La pénibilité de votre travail actuel	15	14	15	13	14	16	16
Le manque d'intérêt de votre mission actuelle	14	13	11	16	15	15	15
L'encadrement managérial qui ne vous convient pas	11	12	11	9	11	10	12
Le fait que votre mission actuelle ne soit pas en accord avec vos valeurs	10	8	9	10	10	15	10
Autre	3	4	4	4	5	2	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 65% de l'échantillon

Vous souhaitez évoluer dans le même secteur d'activité



Vous souhaitez vous reconvertir dans un autre secteur d'activité



Vous souhaitez vous reconvertir sur une fonction différente mais dans le même secteur d'activité



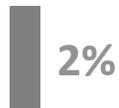
Vous souhaitez créer votre activité



Vous souhaitez trouver un emploi dans une autre région



Autre



Rappel
Juillet 2021

56%

19%

12%

8%

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..

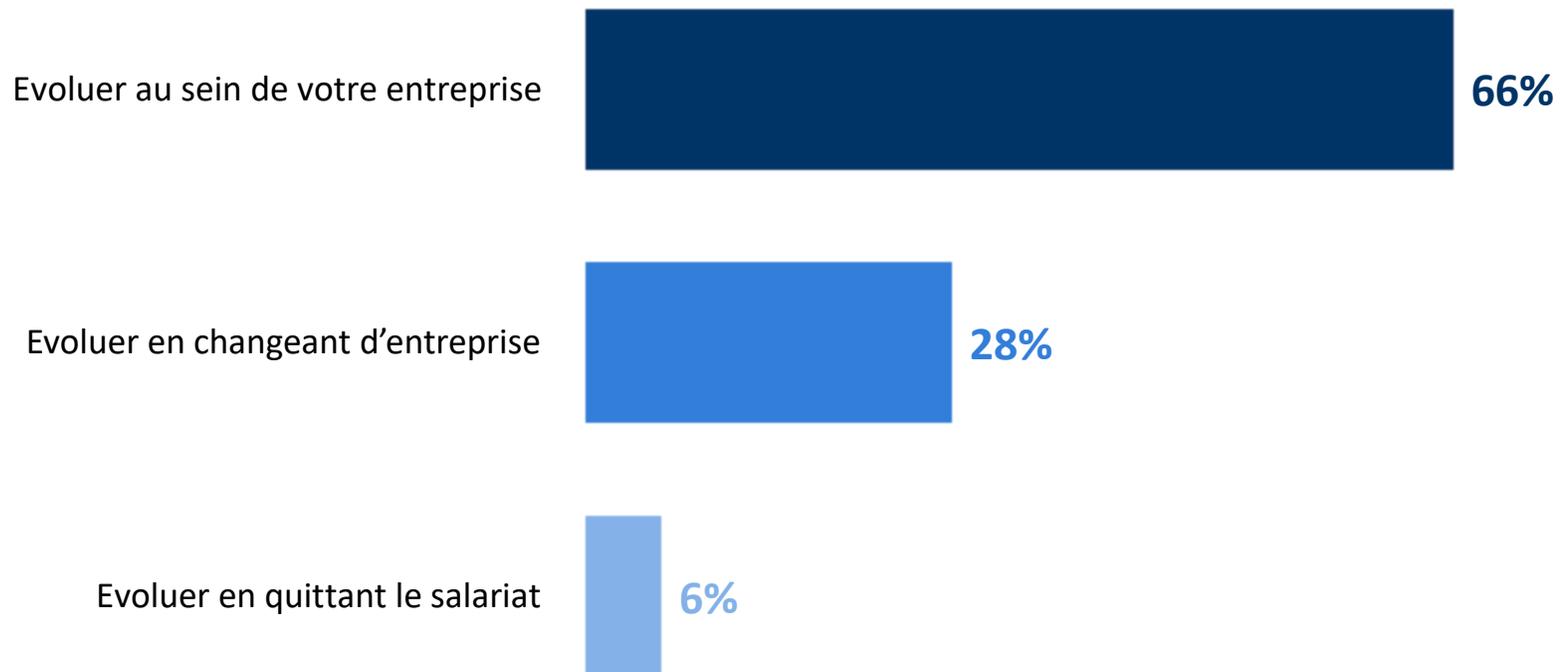
	Ensemble 65% de l'échantillon	Grand Est 63% de l'échantillon	Nouvelle Aquitaine 65% de l'échantillon	AuRA 64% de l'échantillon	Bourgogne Franche Comté 68% de l'échantillon	Occitanie 69% de l'échantillon	PACA, Corse 64% de l'échantillon
Base							
Vous souhaitez évoluer dans le même secteur d'activité	57	60	58	51	60	56	59
Vous souhaitez vous reconvertir dans un autre secteur d'activité	19	17	21	19	18	17	21
Vous souhaitez vous reconvertir sur une fonction différente mais dans le même secteur d'activité	14	14	12	18	11	14	12
Vous souhaitez créer votre activité	7	7	6	9	8	9	5
Vous souhaitez trouver un emploi dans une autre région	1	1	2	1	1	2	1
Autre	2	1	1	2	2	2	2
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

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 65% de l'échantillon



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

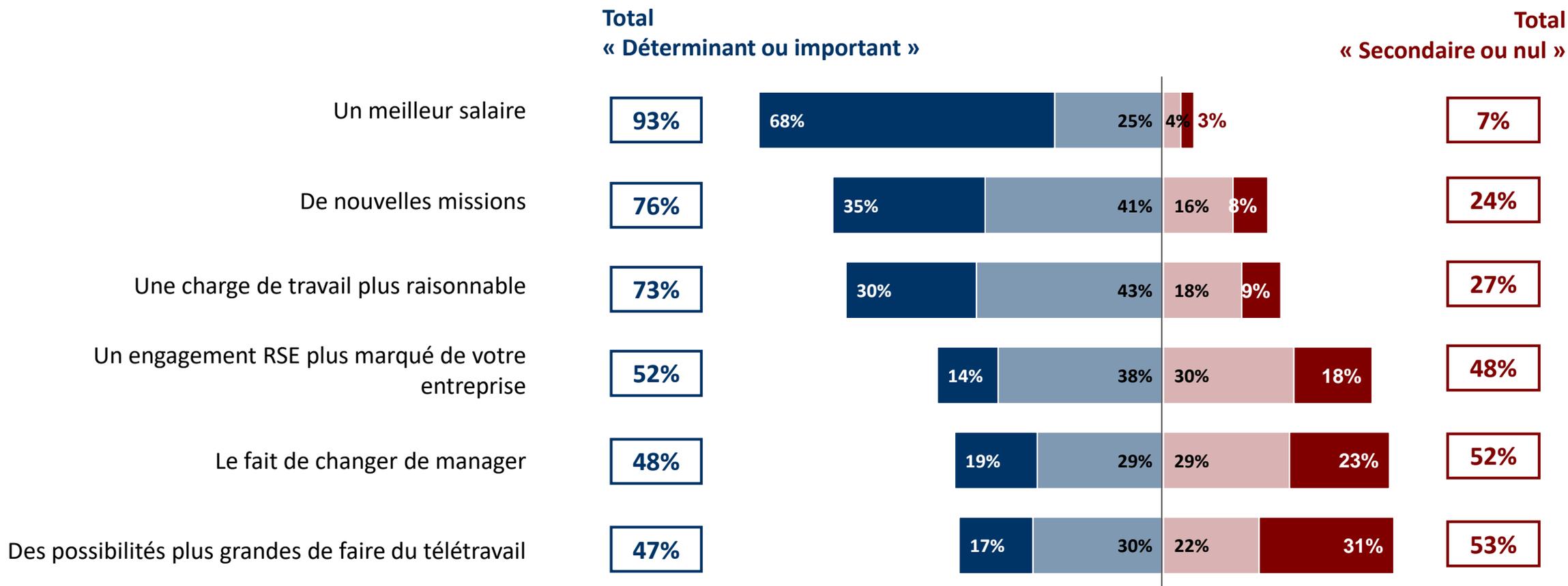
QUESTION : Et plus spécifiquement, préféreriez-vous ?



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Base	65% de l'échantillon	63% de l'échantillon	65% de l'échantillon	64% de l'échantillon	68% de l'échantillon	69% de l'échantillon	64% de l'échantillon
Evoluer au sein de votre entreprise	66	71	64	62	61	64	71
Evoluer en changeant d'entreprise	28	23	29	31	32	29	24
Evoluer en quittant le salariat	6	6	7	7	7	7	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

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 ?



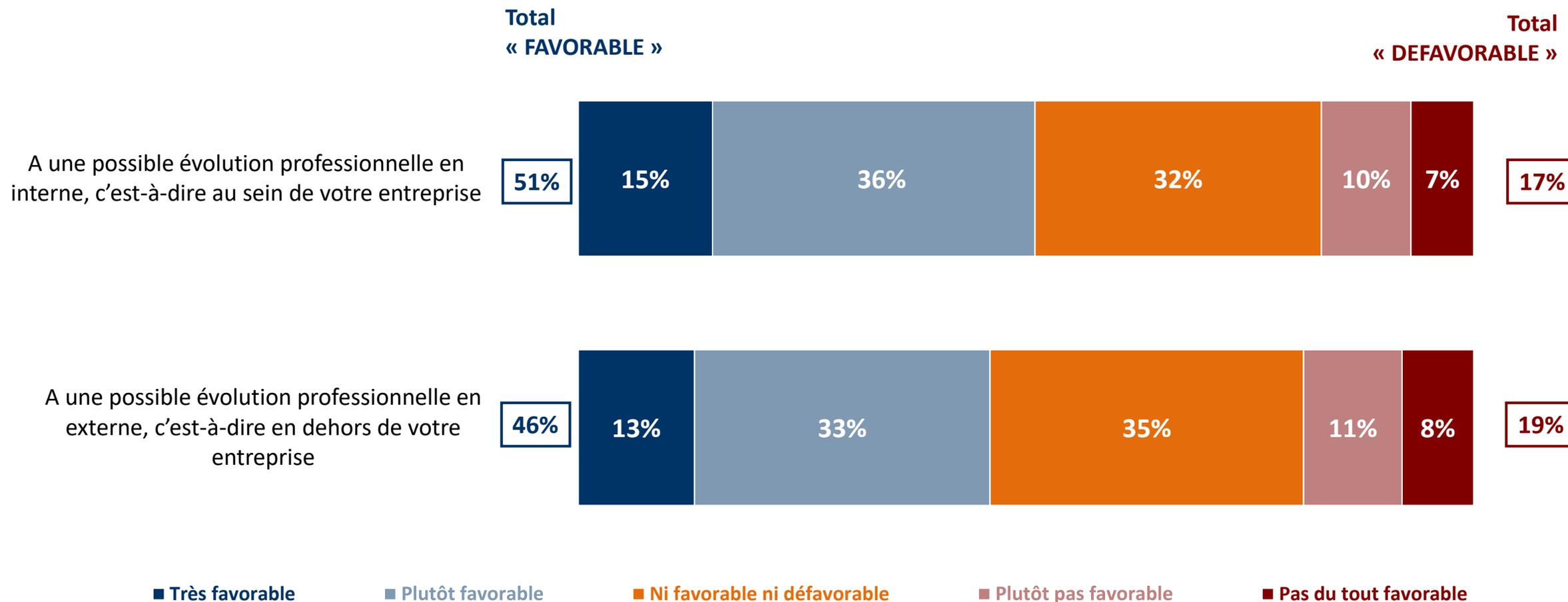
Total « Déterminant ou important »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Un meilleur salaire	93	94	93	92	95	93	93
De nouvelles missions	76	76	76	76	76	78	75
Une charge de travail plus raisonnable	73	72	75	71	73	74	73
Un engagement RSE plus marqué de votre entreprise	52	51	51	52	52	54	53
Le fait de changer de manager	48	48	50	45	47	50	49
Des possibilités plus grandes de faire du télétravail	47	47	41	50	46	51	49

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



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



■ Très favorable

■ Plutôt favorable

■ Ni favorable ni défavorable

■ Plutôt pas favorable

■ Pas du tout favorable

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

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



Total « FAVORABLE »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
A une possible évolution professionnelle en interne, c'est-à-dire au sein de votre entreprise	51	53	51	46	52	51	51
A une possible évolution professionnelle en externe, c'est-à-dire en dehors de votre entreprise	46	44	46	51	45	46	42



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

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	32	35	32	30	30	33	33
Vos collègues	27	24	25	28	30	29	25
Des sites webs	24	23	24	23	24	22	27
Votre supérieur hiérarchique direct (si vous en avez un, autre que votre employeur)	20	20	18	21	21	23	17
Votre entourage proche (famille, amis)	18	21	19	23	14	14	15
Les réseaux sociaux	14	14	15	12	13	15	16
Votre délégué du personnel	12	12	12	9	9	15	13
L'appli CPF ou votre espace en ligne compte CPF	10	12	9	10	10	10	12
Un conseiller en évolution professionnelle	9	8	14	8	9	8	10
Autre	1	1	1	1	2	1	-
Je n'ai pas cherché d'informations sur le sujet de l'évolution professionnelle	15	15	17	15	14	15	13

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
Compte Personnel de Formation (CPF)	83%	92%
Bilan de compétences	85%	88%
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	82%	82%
Aide à la création d'entreprise	70%	72%
Le CPF de transition	29%	40%
Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	29%	33%
Dispositif démissionnaires	25%	25%
CléA	11%	14%

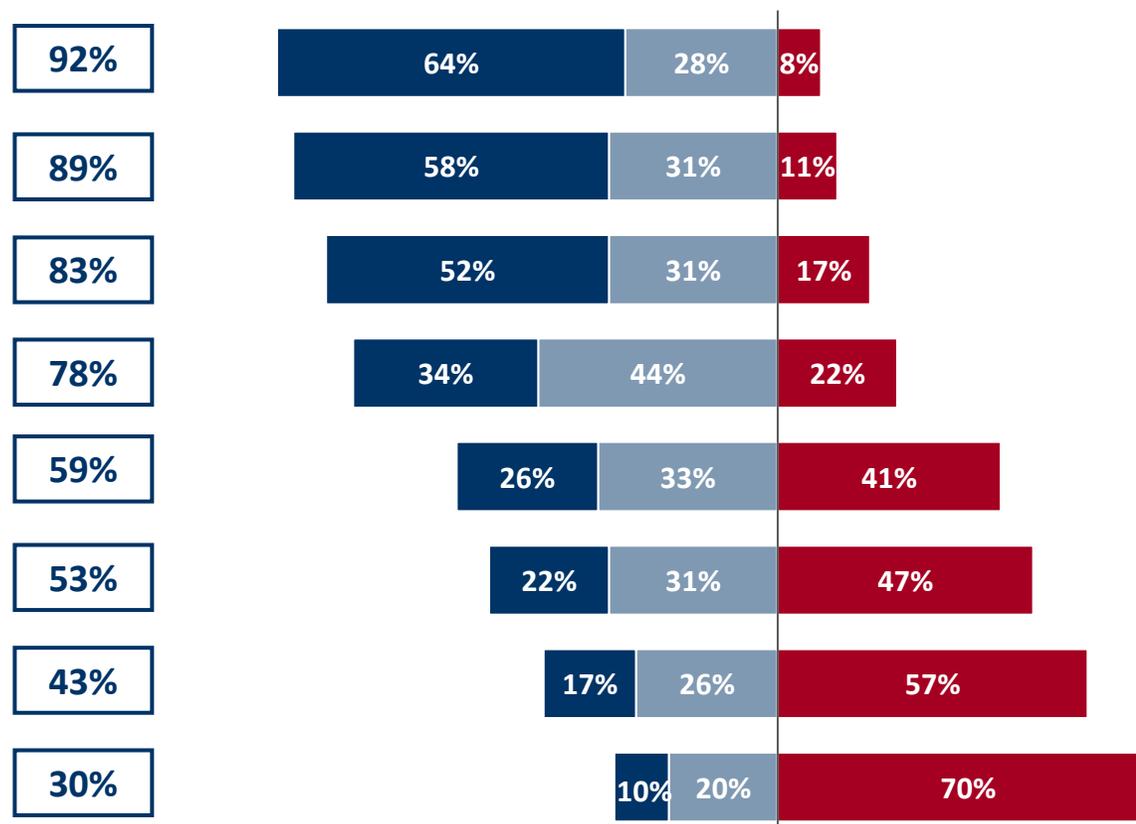


Récapitulatif



Rappel Juillet 2021
80%
46%
20%

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 ?

Total « Oui, vous savez de quoi il s'agit »

	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
Compte Personnel de Formation (CPF)	92	90	92	91	95	93	90
Bilan de compétences	89	88	91	87	92	90	87
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	83	86	81	80	83	83	83
Aide à la création d'entreprise	78	78	79	76	80	78	80
Le CPF de transition	59	58	58	55	60	61	60
Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	53	54	55	47	55	53	55
Dispositif démissionnaires	43	41	43	37	46	45	44
CléA	30	29	28	27	34	34	27



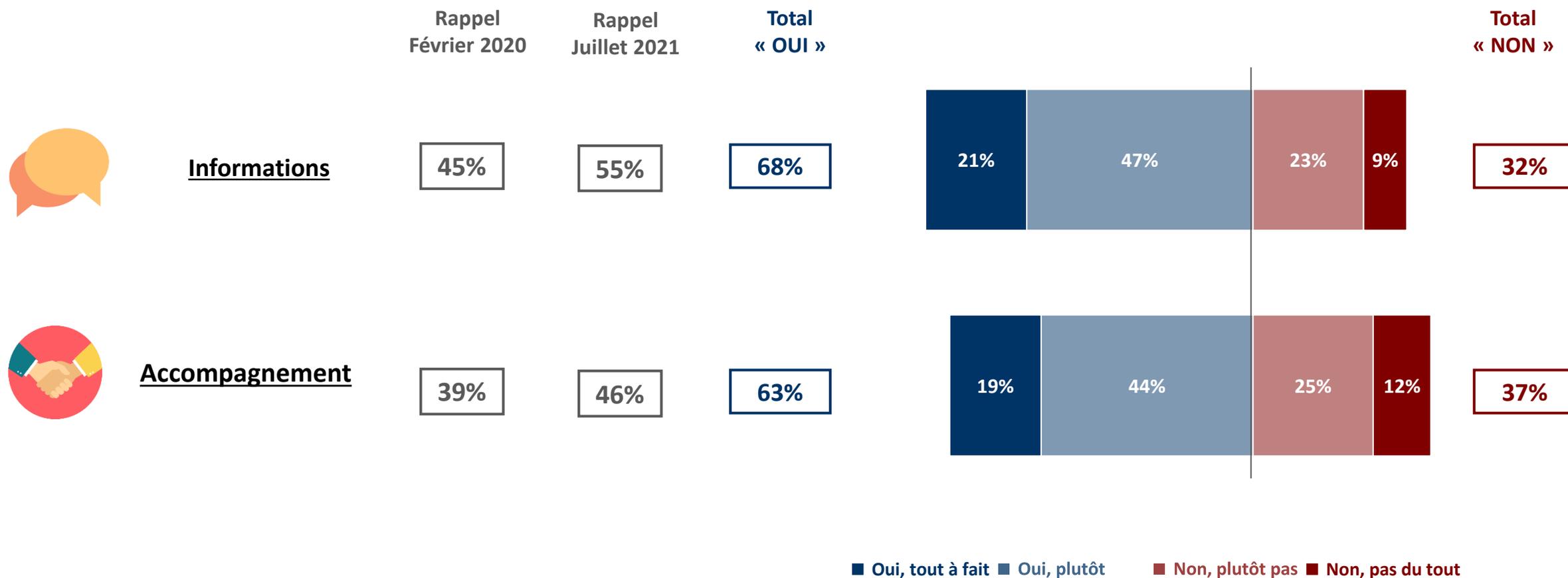
D

Le type de service attendu



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

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



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



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

Informations



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
TOTAL Oui	68	68	63	66	71	72	69
Oui, tout à fait	21	22	23	20	21	20	23
Oui, plutôt	47	46	40	46	50	52	46
TOTAL Non	32	32	37	34	29	28	31
Non, plutôt pas	23	24	26	25	20	21	21
Non, pas du tout	9	8	11	9	9	7	10

Accompagnement



	Ensemble	Grand Est	Nouvelle Aquitaine	AuRA	Bourgogne Franche Comté	Occitanie	PACA, Corse
TOTAL Oui	63	61	62	62	66	65	62
Oui, tout à fait	19	19	20	18	18	19	21
Oui, plutôt	44	42	42	44	48	46	41
TOTAL Non	37	39	38	38	34	35	38
Non, plutôt pas	25	27	25	26	21	26	27
Non, pas du tout	12	12	13	12	13	9	11