



Baromètre Territorial 2024 *Auvergne Rhône-Alpes*

Sondage Ifop pour
Avenir Actifs

Août 2024



N° 120943

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

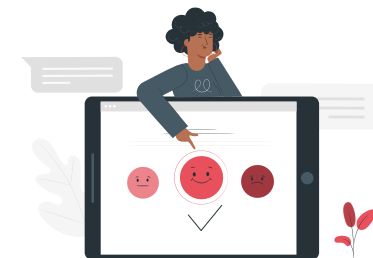
Etude réalisée par l'Ifop pour Avenir Actifs



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **402** personnes au sein de la **région Auvergne Rhône-Alpes**, 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 **17 juillet** au **7 août 2024**.

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 Auvergne Rhône-Alpes, 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 405 personnes au sein de la région Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population salariée française, du 5 au 21 juillet 2022, selon la méthode des quotas.

Rappel Juillet 2023 : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 400 personnes au sein de la région Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population salariée française, du 22 au 30 juin 2023, selon la méthode des quotas.



02

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Le développement des intelligences artificielles constitue désormais le premier défi de la transformation du travail dans les années à venir pour les salariés d'AURA, devant les projets de réformes liés au travail ou encore la transition écologique, en recul.



Le défi de l'intégration des intelligences artificielles génératives (type ChatGPT) **progresses par rapport à 2023, et constitue désormais le principal élément identifié par les salariés d'Auvergne Rhône-Alpes** (27%, +5 points par rapport à juillet 2023) **comme vecteur de transformation du travail pour les années à venir**. Ce score s'inscrit néanmoins en-dessous de la moyenne nationale (29%, soit -2 points). Cette innovation dans les modes de travail est particulièrement prépondérante dans le secteur des services (42%) dont l'activité se prête plus à l'intégration de l'IA.

Si 20% des salariés mentionnent encore les projets de réforme liés au travail (tels que la réforme des retraites, l'évocation d'une potentielle réforme de l'assurance-chômage...), ceux-ci perdent en importance par rapport à 2023 (31%, soit -11 points), le sujet n'étant plus au premier plan de l'actualité. Viennent ensuite la transition écologique (17%, -4 points vs juillet 2023) et l'automatisation des tâches physiques par des machines (16%).

Si la définition de l'évolution professionnelle évolue peu cette année auprès des salariés d'AURA, ils sont un peu plus nombreux à envisager une évolution professionnelle au cours des deux prochaines années.



Pour 27% des salariés, l'évolution professionnelle continue avant tout d'être associée à l'obtention d'un meilleur salaire. Ce score, en recul par rapport à juillet 2023 (30%), confirme la tendance selon laquelle cette dimension apparaît légèrement moins prégnante qu'auparavant, au profit d'une légère progression d'autres éléments tels que le fait d'avoir davantage de responsabilités (16%, +2 points vs 2023) ou d'être mieux reconnu pour son travail (14%, +2 points).

Un peu plus d'1 salarié sur 10 continue également à l'associer à un changement de statut et au fait d'acquérir une qualification (13%), tandis que moins d'1 salarié sur 10 l'associe au fait de bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (9%), au fait de changer de métier (4%, -3 points) ou de d'entreprise (1%), ou encore d'acquérir un diplôme reconnu (3%)

En parallèle, les salariés d'AURA sont plus nombreux cette année à envisager une évolution professionnelle dans les deux prochaines années. Ils sont ainsi 68% (+2 points vs juillet 2023), dont 36% avec certitude. De surcroît, s'ils sont toujours une moitié à envisager une évolution professionnelle dans les 12 prochains mois (51%, score stable et -2 points vs moyenne nationale), 44% l'envisagent dans les 6 prochains mois – un score en augmentation de 11 points par rapport à juillet 2023.

Au total cette année, ce sont donc 73% des salariés d'AURA qui envisagent d'évoluer d'ici les deux prochaines années, contre 74% en moyenne au national.

Enfin, 44% des salariés d'AURA considèrent qu'il faut moins d'un an pour concrétiser une évolution professionnelle (+3 points vs juillet 2023), bien qu'il soit toujours inférieur à la proportion de salariés souhaitant évoluer personnellement dans ce laps de temps.

Si le gain de rémunération demeure l'enjeu majeur d'une évolution professionnelle, on observe cette année un intérêt plus marqué des salariés d'AURA pour une évolution au sein-même de leur entreprise actuelle et de leur secteur d'activité.



Pour les salariés d'AURA souhaitant évoluer professionnellement dans les deux prochaines années (soit 73% de l'échantillon), **l'enjeu de la rémunération demeure central (64% au total des citations, seul score majoritaire, +3 points vs moyenne nationale). Il enregistre une progression de 7 points par rapport à la précédente mesure de juillet 2023.** En seconde position, le fait de se confronter à un nouveau défi, de nouvelles missions, progresse aussi significativement et atteint désormais 43% de citations (+11 points vs juillet 2023) et se place ainsi au-dessus de la moyenne nationale (40%, soit -3 points). Dans une moindre mesure, moins de 2 salariés sur 10 citent le besoin d'améliorer leurs conditions de travail (19%, +2 points vs juillet 2023), le souhait de sécuriser leur situation professionnelle (16%, +6 points vs juillet 2023 et -3 points vs moyenne), le manque d'intérêt de leur mission actuelle (14%, -4 points vs juillet 2023 et +2 points vs moyenne), la pénibilité de leur travail actuel (13%, -5 points vs juillet 2023), ou encore le besoin de changer d'ambiance de travail (12%, -4 points vs juillet 2023). Enfin, moins d'1 salarié sur 10 citent le fait que leur mission actuelle ne soit pas en accord avec leurs valeurs (7%), et l'encadrement managérial qui ne convient pas (6%, -4 points vs juillet 2023) tandis que 4% citent une tout autre raison.

Par-delà les raisons qui poussent les salariés d'AURA à vouloir évoluer, **59% d'entre eux souhaiteraient cette année évoluer dans le même secteur d'activité**, contre 52% en 2023 (soit +7 points). 18% des salariés souhaiteraient ensuite évoluer dans un autre secteur d'activité (-2 points vs 2023 et +2 points vs moyenne nationale) et 14% se reconvertir sur une autre fonction au sein de leur secteur actuel, tandis que 4% songeraient à créer leur propre activité (-4 points vs 2023 et -2 points vs moyenne nationale). Enfin, 2% voudraient trouver un emploi dans une autre région (-2 points vs 2023) et 3% mentionnent enfin un autre type d'évolution. Dans la même lignée, **les salariés d'AURA sont 64% à souhaiter prioritairement évoluer au sein-même de leur entreprise actuelle** – un score en augmentation de 5 points par rapport à juillet 2023. **36% se dirigeraient donc plutôt vers un parcours différenciant** : 29% voudraient changer d'entreprise (-4 points vs 2023) et 7% quitter le salariat.

Enfin, **parmi les éléments déterminants dans le souhait d'évoluer professionnellement, le salaire demeure en tête d'affiche avec 95% des salariés qui le considèrent comme « déterminant ou important » dont près de 7 sur 10 (68%) pour qui cela est « déterminant ».** 89% accordent également une importance particulière à une plus grande reconnaissance de leur travail, dont 51% pour qui cela est « déterminant ». En bas de podium, 80% considèrent comme déterminant le fait d'avoir de nouvelles missions.

Plus loin, les enjeux de qualité de vie au travail dominent aussi fortement cette année, avec 80% des salariés d'AURA qui valorisent le fait d'avoir une meilleure ambiance de travail, et plus de 7 salariés sur 10 qui mettent en lumière le fait d'avoir une moindre charge de travail et une moindre pression au travail (respectivement 79% et 78%), ainsi qu'une meilleure organisation des temps de travail (77%, +3 points vs moyenne nationale). Si les 2/3 des répondants aspirent à un management plus individualisé, l'engagement RSE de l'entreprise est jugé déterminant ou important pour 59% des salariés (+2 points vs moyenne), et cela concerne la moitié des salariés s'agissant des possibilités accrues de faire du télétravail (52%). Enfin, **seul le fait de changer de manager obtient un score minoritaire, en recul de 7 points par rapport à juillet 2023.**

Si le service Mon Conseil en évolution professionnelle (Mon CEP) semble relativement bien identifié par plus de 4 salariés sur 10, les services dispensés à travers ce dispositif sont encore méconnus par une grande partie des salariés.



41% des salariés déclarent connaître « Mon CEP » (-2 points vs moyenne) et 11% déclarent même y avoir déjà eu recours. Ils sont en revanche moins nombreux (36%) à savoir que ce service est délivré par le réseau Avenir Actifs, dont 16% qui déclarent précisément savoir de quoi il s'agit.

Plus en détail, l'image du service Mon CEP apparaît a priori positive auprès des salariés d'AURA, avec notamment des scores parfois supérieurs à la moyenne nationale. Ainsi, ils sont plus de 8 sur 10 (connaissant ou non Mon CEP) à considérer que Mon CEP est un service auquel on peut avoir recours à n'importe quel moment de sa vie professionnelle (87%, +3 points vs moyenne), qui propose des conseils de qualité (86%, +3 points vs moyenne) et une grande diversité de services associés à l'évolution professionnelle (85%, +3 points vs moyenne) et ce gratuitement (83%, +3 points vs moyenne). Si 81% estiment également qu'il donne accès à un conseiller unique qui accompagne dans la durée, ils sont 71% à considérer qu'il propose des rendez-vous rapidement et que ce service est accessible près de chez eux. Pour autant, les répondants témoignent d'une certaine incertitude quant aux publics visés par Mon CEP : 70% citent les non-cadres (+4 points vs moyenne), 60% les cadres (+5 points vs moyenne) et 54% citent les indépendants (+5 points vs moyenne).

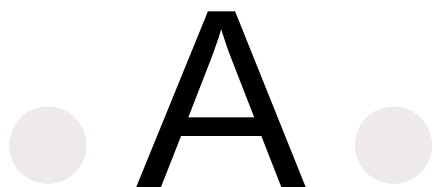
Les services concrètement dispensés par le service Mon CEP par Avenir Actifs sont en revanche méconnus par une grande partie des salariés d'AURA interrogés, bien que les scores soient parfois supérieurs à la moyenne nationale. Ainsi, si une majorité (53%, +5 points vs moyenne) estime pouvoir se former à travers ce service, ils sont une minorité (48%, +6 points vs moyenne) à estimer pouvoir valoriser leurs compétences ou leur expérience, et 42% s'agissant de la capacité de ce service à les aider à évoluer au sein de leur entreprise (+6 points vs moyenne). Moins de 4 salariés sur 10 pensent ensuite pouvoir changer de métier ou de secteur à travers ce service et s'informer sur les opportunités (39%), ou encore prendre du recul sur leur situation (34%). Enfin, moins d'1 salarié sur 3 estiment que Mon CEP aide à trouver un nouvel emploi (28%), à mieux dialoguer avec son employeur ou encore à devenir entrepreneur (20%).

Également, pour ceux envisageant une évolution professionnelle, connaissant Mon CEP sans pour autant y avoir recours (soit 28% de l'échantillon), la principale raison du non-recours à ce service est avant tout de l'ordre d'un manque de connaissances des services concrètement dispensés, couplée à une certaine volonté d'autonomie. Ainsi 33% pensent-ils ne pas avoir suffisamment avancé dans leur projet pour bénéficier du service Mon CEP (+6 points vs moyenne), tandis que 29% pensent pouvoir se débrouiller seul(e) dans leurs projets ou recherches (-7 points vs moyenne). Dans une moindre mesure, 26% se montrent sceptiques quant aux capacités d'accompagnement de Mon CEP pour le type de projet envisagé (+4 points vs moyenne) et quant au fait que ce service corresponde à leur profil (19%). 2% déclarent enfin avoir recours à d'autres aides.



03

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



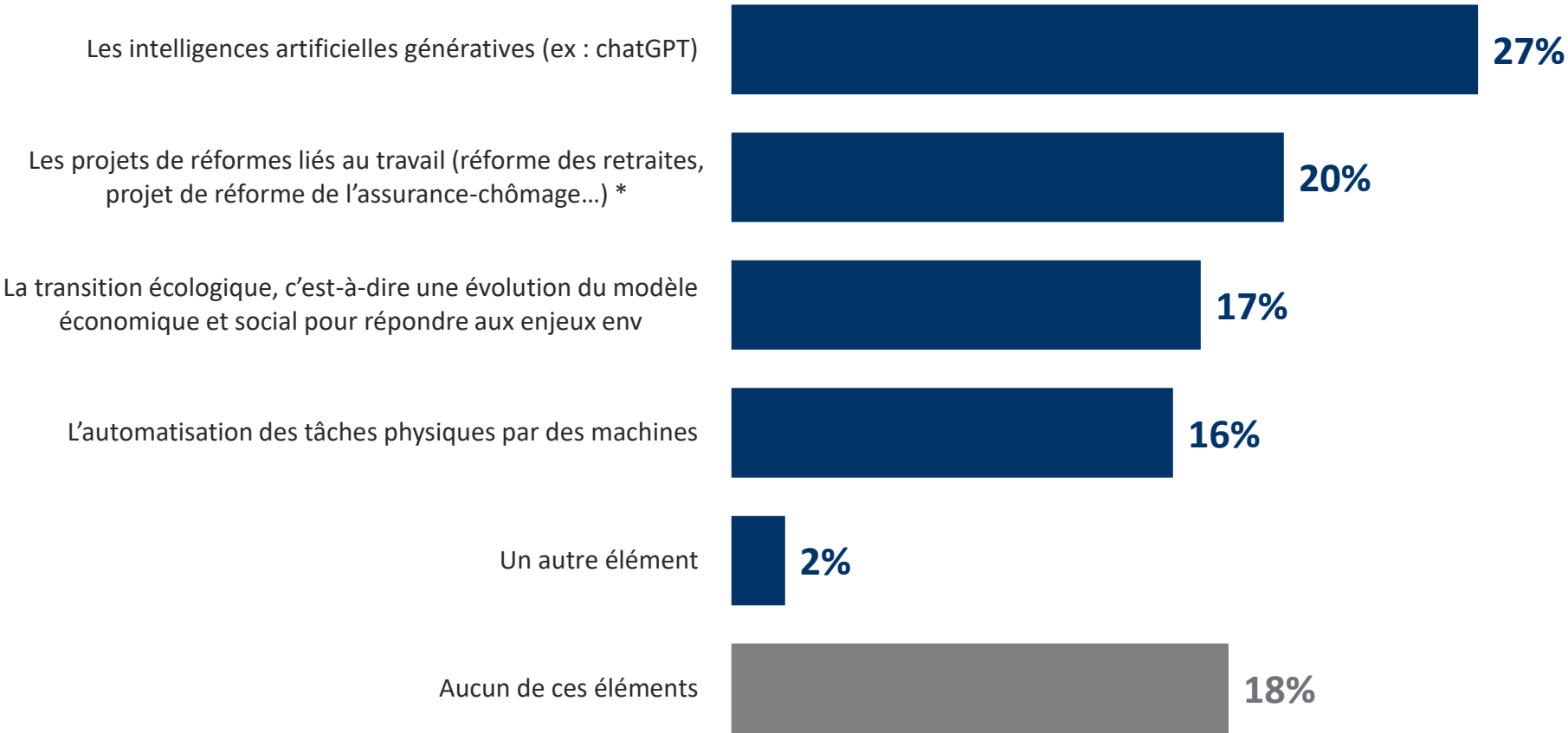
L'impact des transformations du travail sur les envies d'évolution professionnelle



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 ?



Rappel Juillet 2023	Ensemble des Salariés Juillet 2024
22%	29%
31%	18%
21%	17%
16%	17%
1%	1%
9%	18%

* En 2023, l'intitulé de cet item était : « L'allongement de la durée de la vie professionnelle suite à la réforme des retraites »



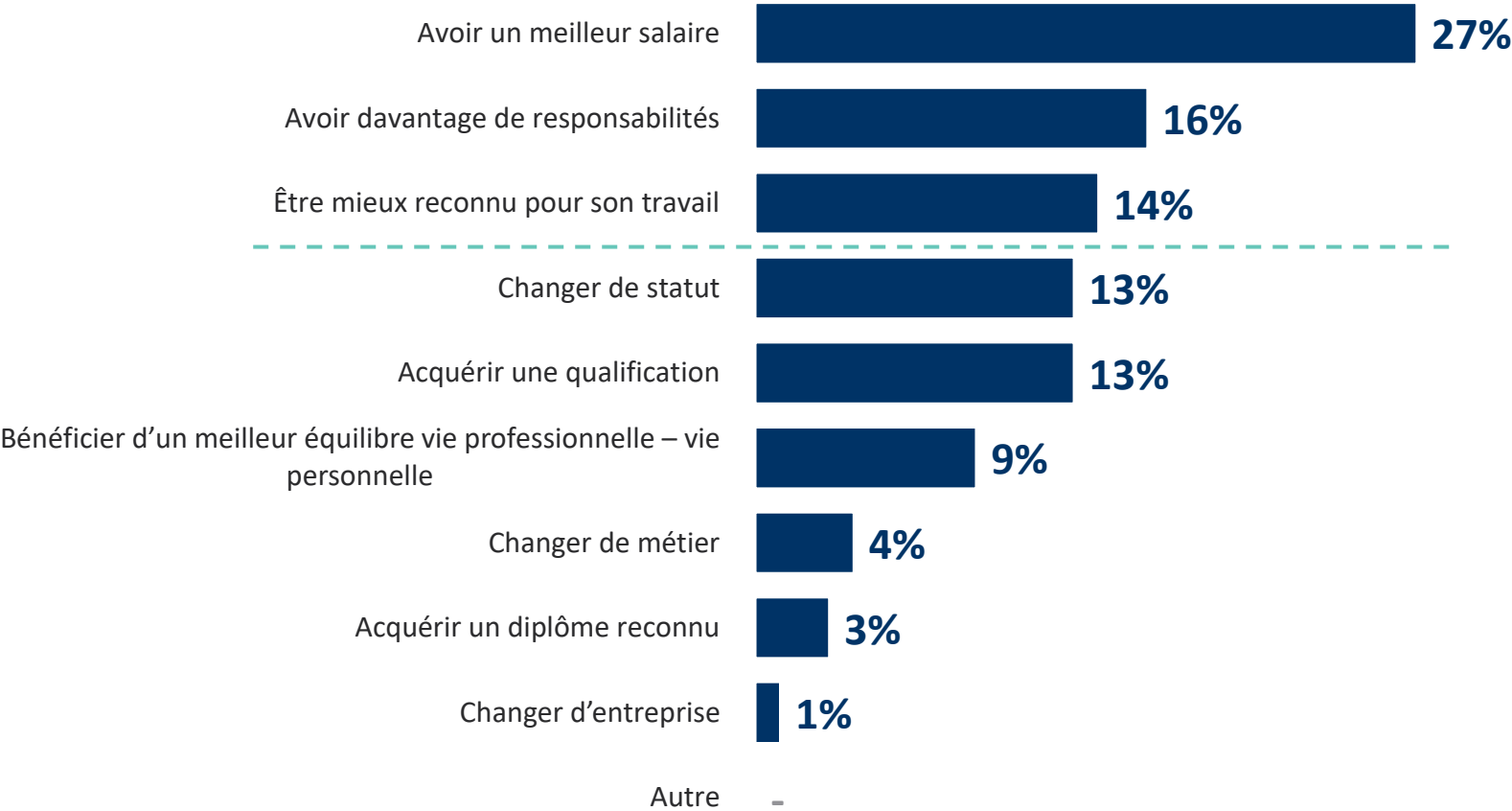
B

Perception de l'évolution professionnelle



La définition de l'évolution professionnelle

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

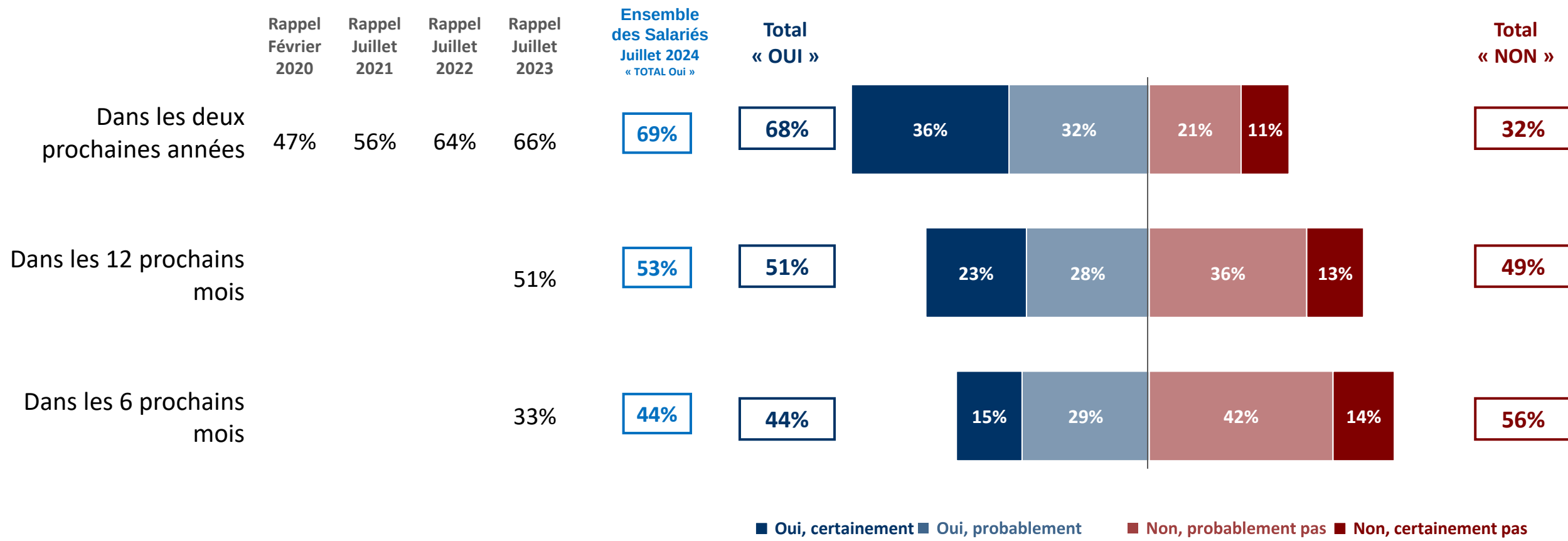


Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2020	Ensemble des Salariés Juillet 2024
30%	31%	27%	28%	26%
14%	13%	17%	23%	16%
12%	14%	13%	11%	14%
12%	14%	16%	11%	15%
11%	7%	11%	10%	11%
9%	9%	6%	9%	10%
7%	6%	5%	2%	4%
2%	2%	2%	2%	2%
2%	3%	2%	2%	2%
1%	1%	1%	2%	-

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

QUESTION : Et envisagez-vous une évolution professionnelle ?

* Avant 2023, l'intitulé de la question était : « Et envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ? »



Récapitulatif

Envisage une évolution professionnelle d'ici les 2 prochaines années

73%

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

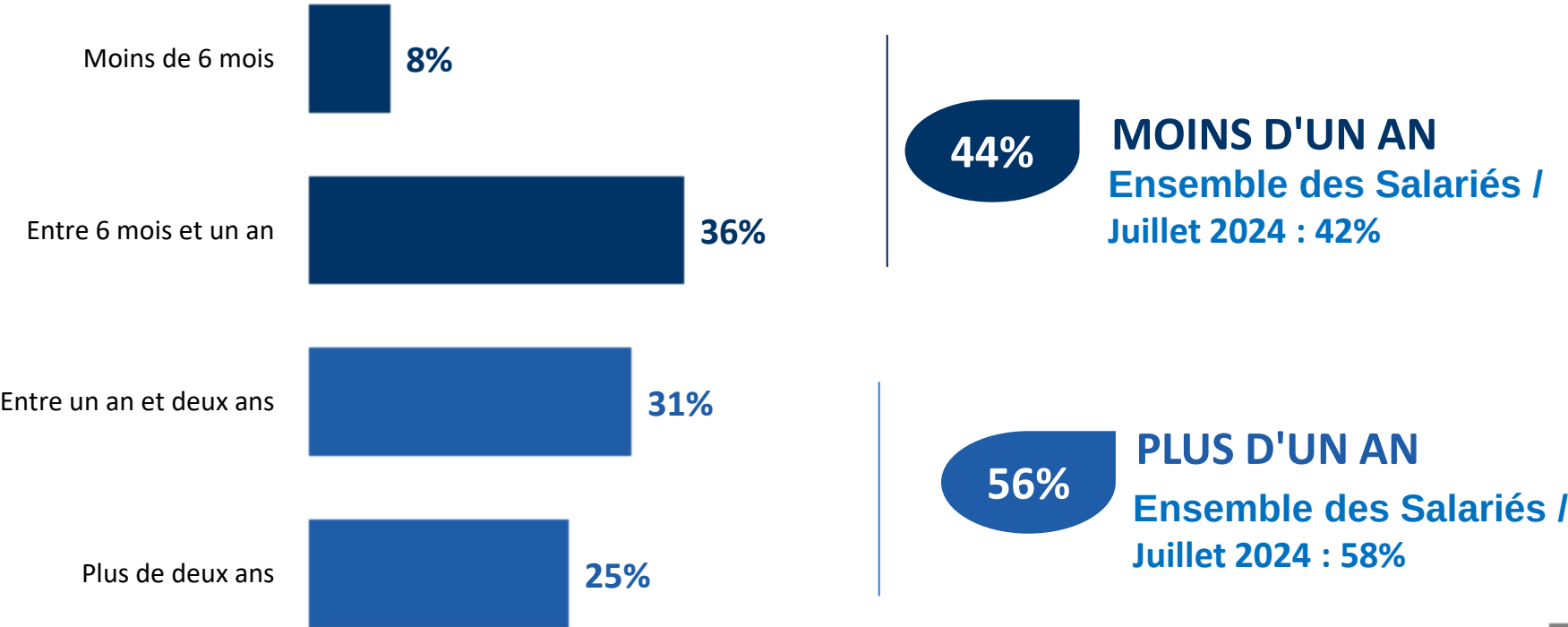
27%

74%
Ensemble des
Salariés
Juillet 2024

Le temps nécessaire pour concrétiser une évolution professionnelle



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

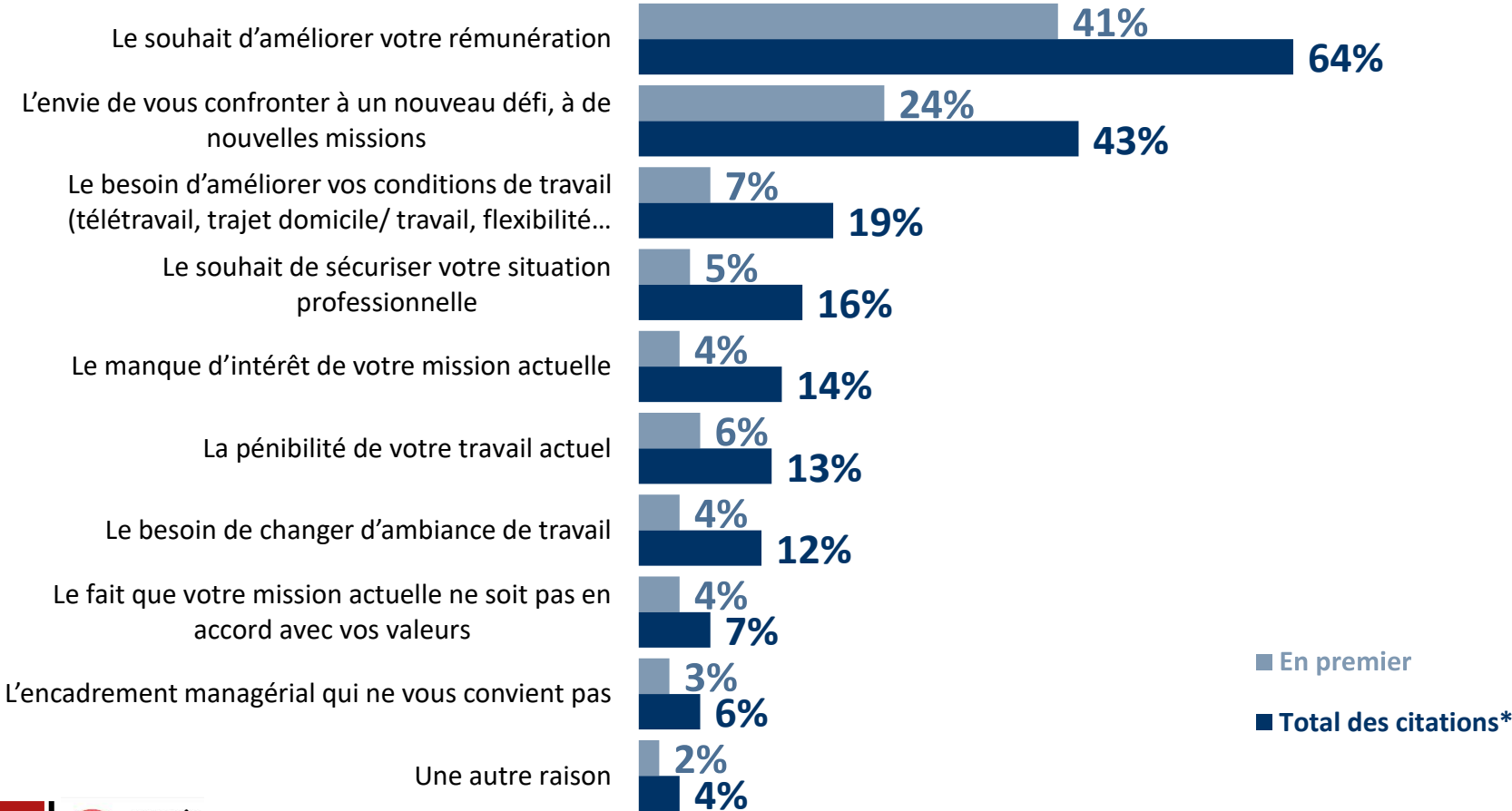


Rappel Juillet 2023			
Moins de 6 mois	7%		41%
Entre 6 mois et un an	34%		
Entre un an et deux ans	34%		59%
Plus de deux ans	25%		

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 73% de l'échantillon



Rappel Total cité Juillet 2023	Rappel Total cité Juillet 2022	Rappel Total cité Juillet 2021	Ensemble des Salariés Total cité Juillet 2024
57%	52%	55%	61%
32%	46%	47%	40%
17%	NP	NP	19%
22%	24%	NP	19%
18%	16%	17%	12%
18%	13%	16%	12%
16%	21%	21%	14%
7%	10%	13%	8%
10%	9%	19%	9%
1%	4%	13%	4%

* 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 »

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 73% de l'échantillon

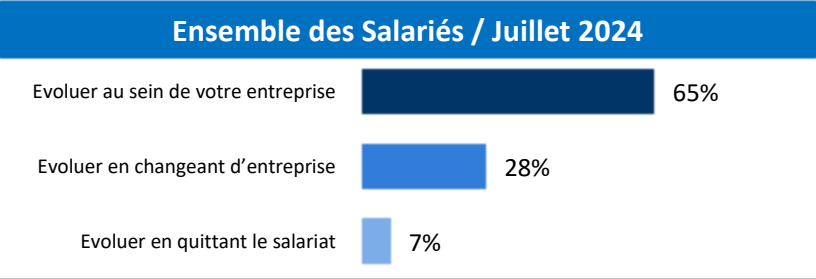
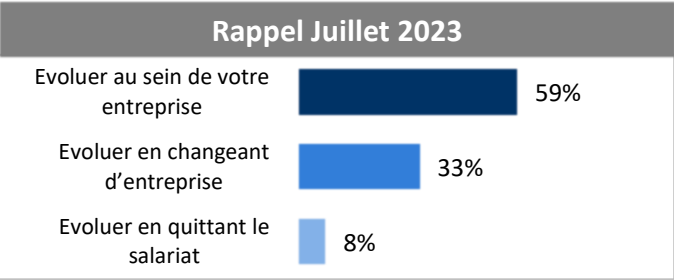
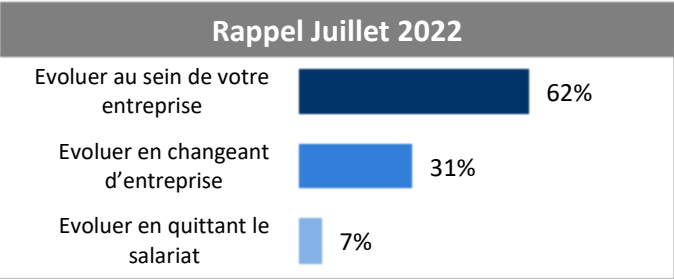
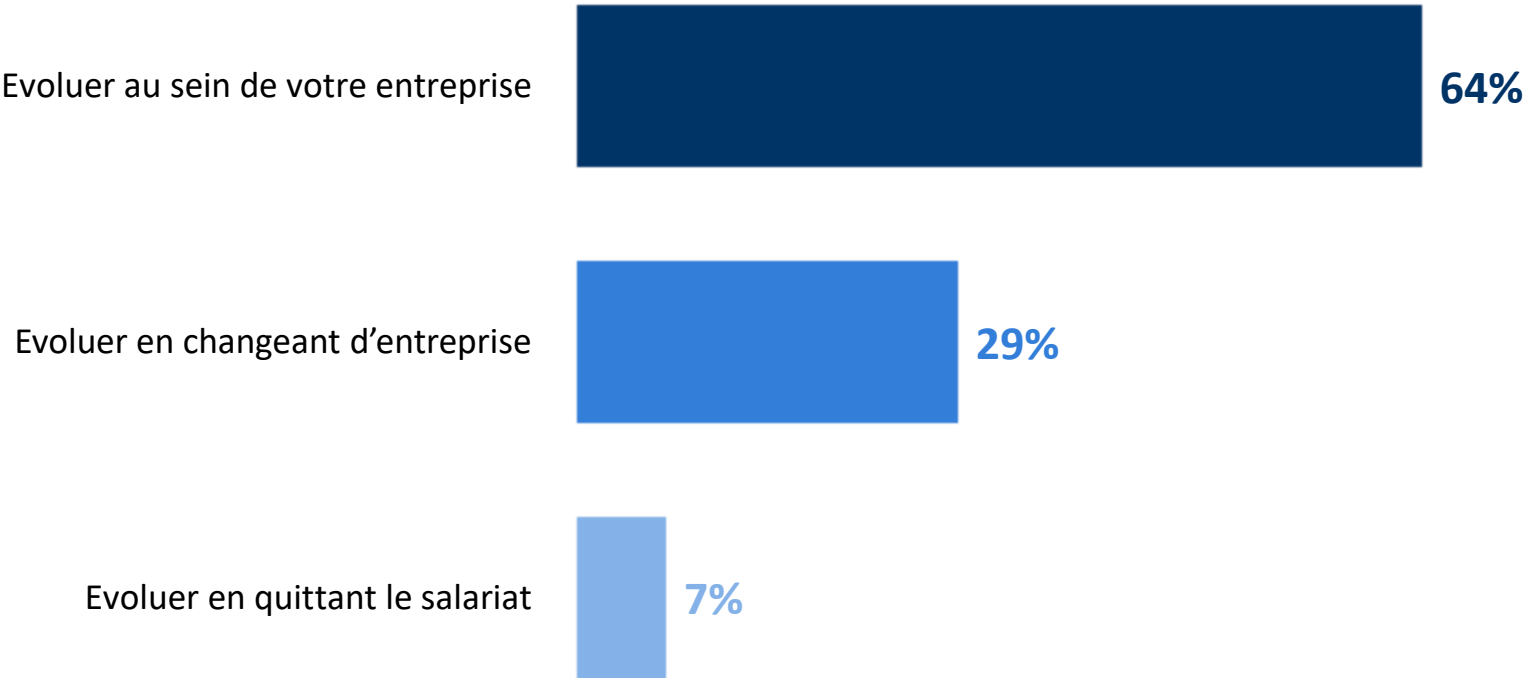


Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2024
52%	51%	52%	60%
20%	19%	16%	16%
14%	18%	13%	14%
8%	9%	14%	6%
4%	1%	3%	2%
2%	2%	2%	2%

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

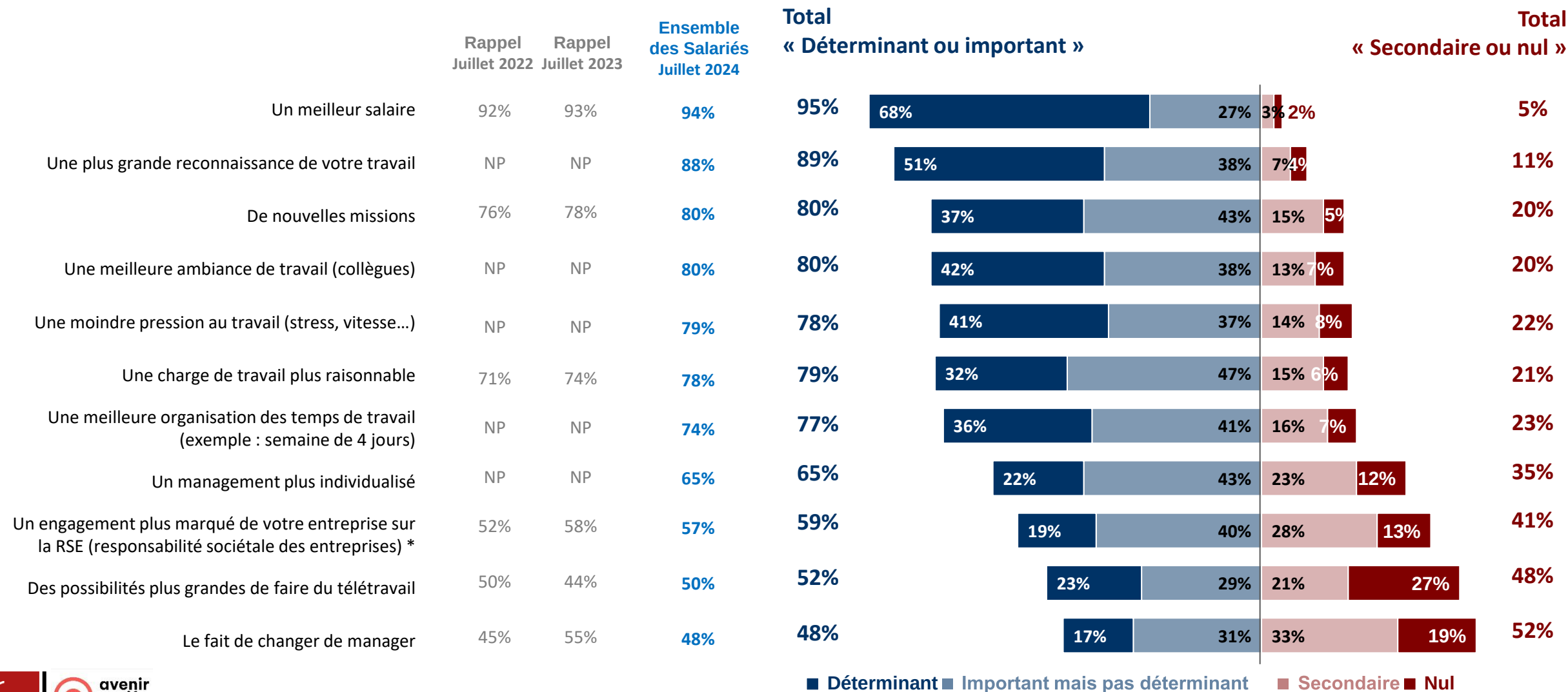
QUESTION : Et plus spécifiquement, préféreriez-vous ?

Base : aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 73% de l'échantillon

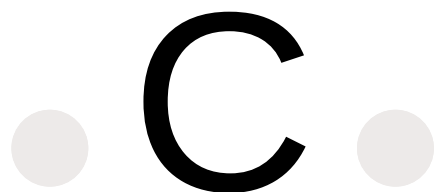


Le rôle déterminant de différents éléments sur le souhait d'évolution professionnelle

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



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



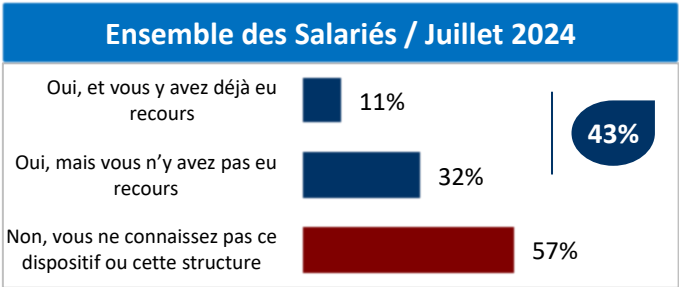
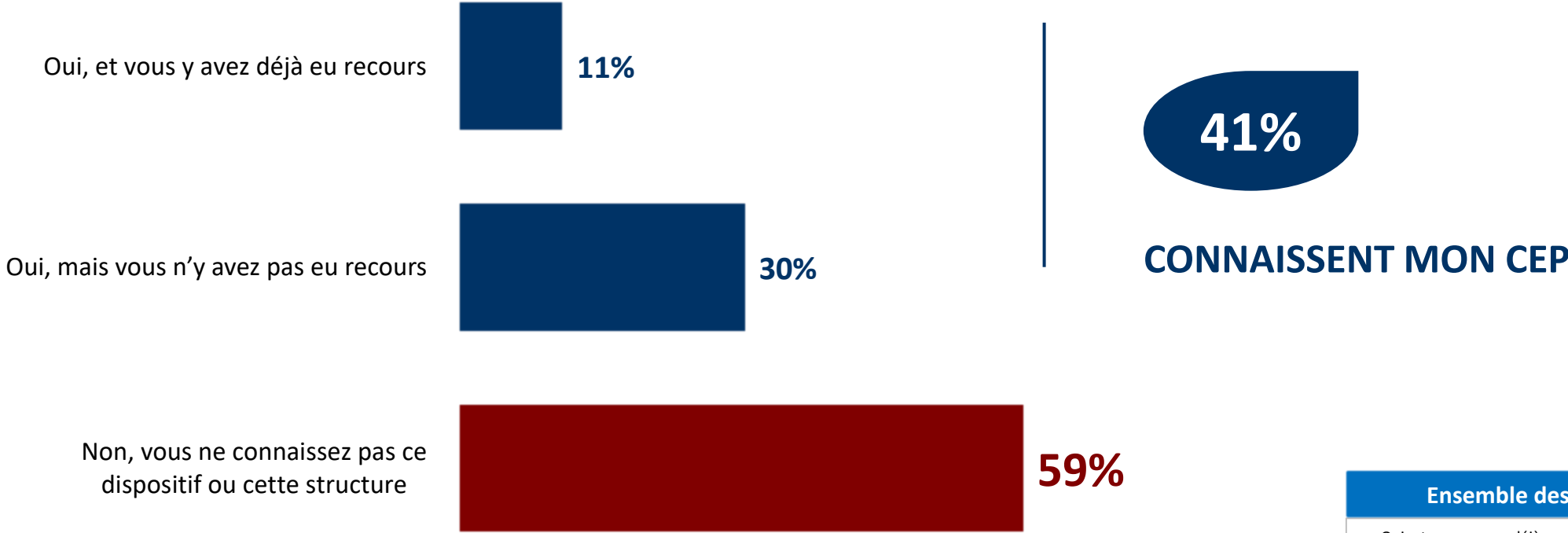
Les outils de l'évolution professionnelle



La notoriété de Mon Conseil en évolution professionnelle (Mon CEP)



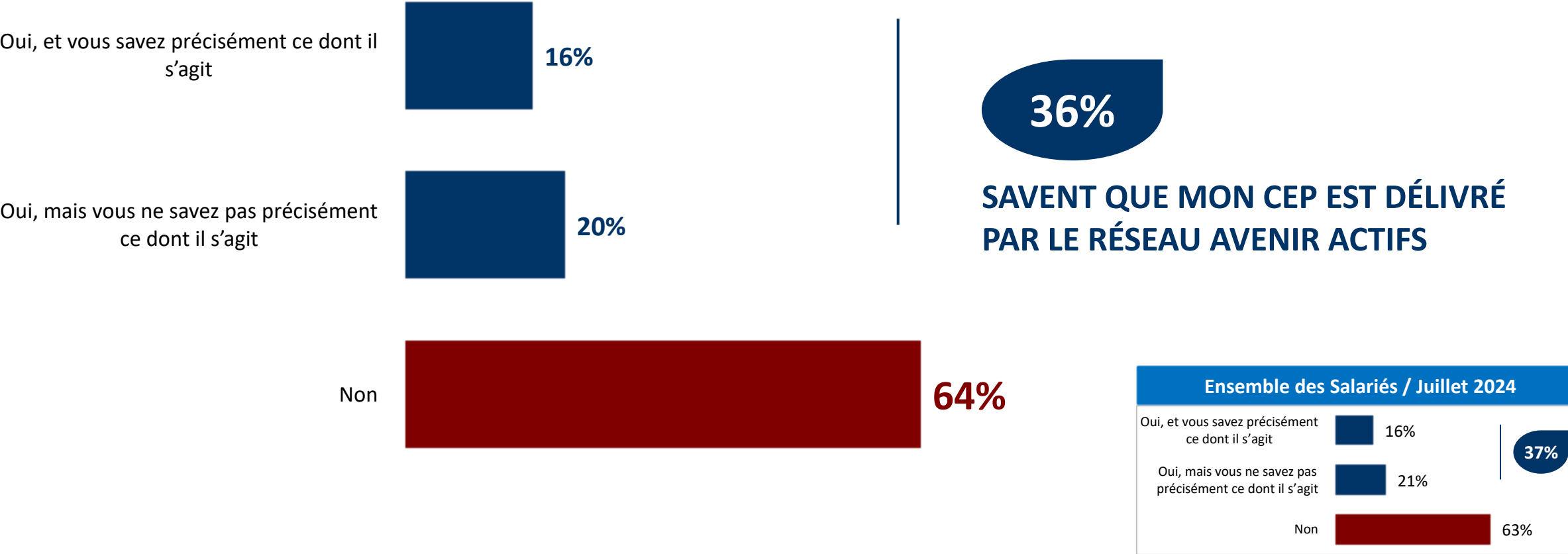
QUESTION : Connaissez-vous le service d'aide à l'évolution professionnelle Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) ?



La connaissance du fait que le réseau Avenir Actifs délivre mon CEP

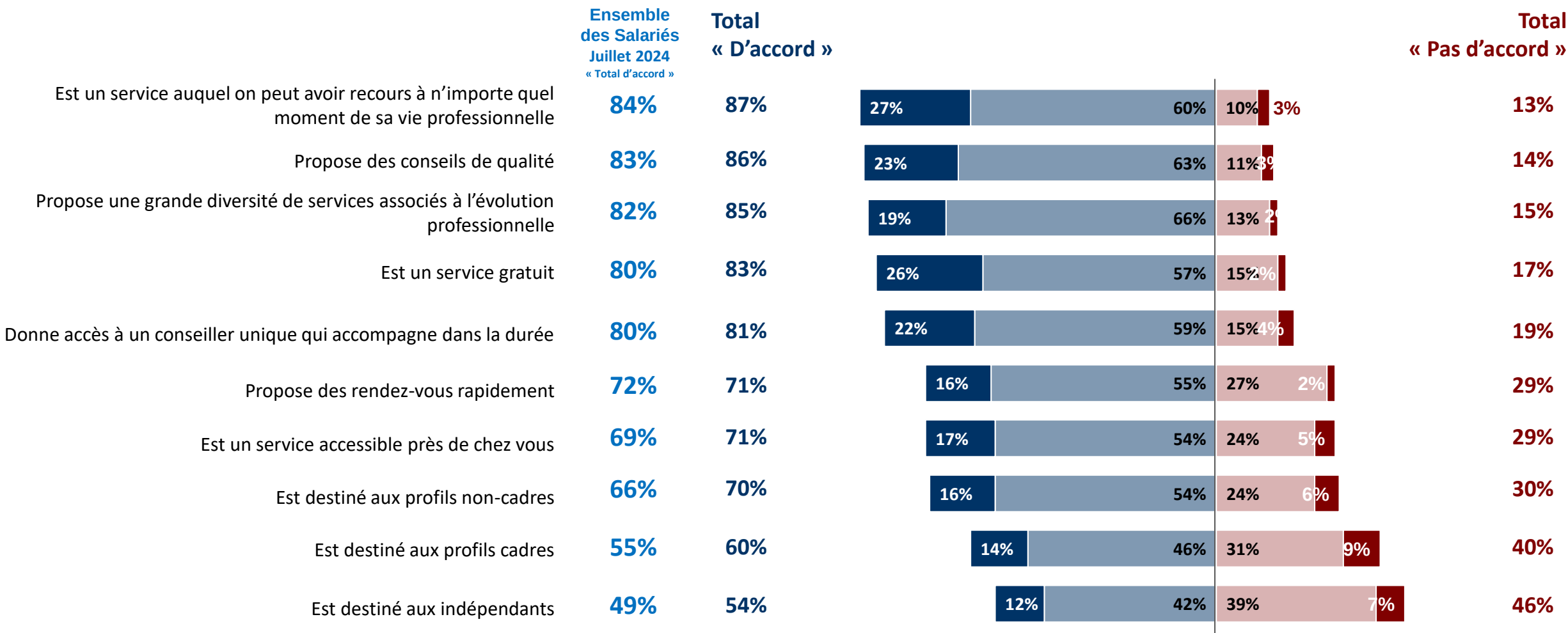
REMISE A NIVEAU : Le service public Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle.

QUESTION : Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) est délivré par le réseau Avenir Actifs, le saviez-vous ?



L'image détaillée du service Mon CEP par Avenir Actifs

QUESTION : D'après de ce que vous en savez ou l'idée que vous vous en faites, diriez-vous que vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant Mon CEP par Avenir Actifs ? Mon CEP par Avenir Actifs...



Les services dispensés par Mon CEP

QUESTION : Parmi la liste suivante de services, lesquels pensez-vous être dispensés par Mon CEP par Avenir Actifs ?



Ensemble
des Salariés
Juillet 2024

48%

42%

36%

37%

36%

31%

27%

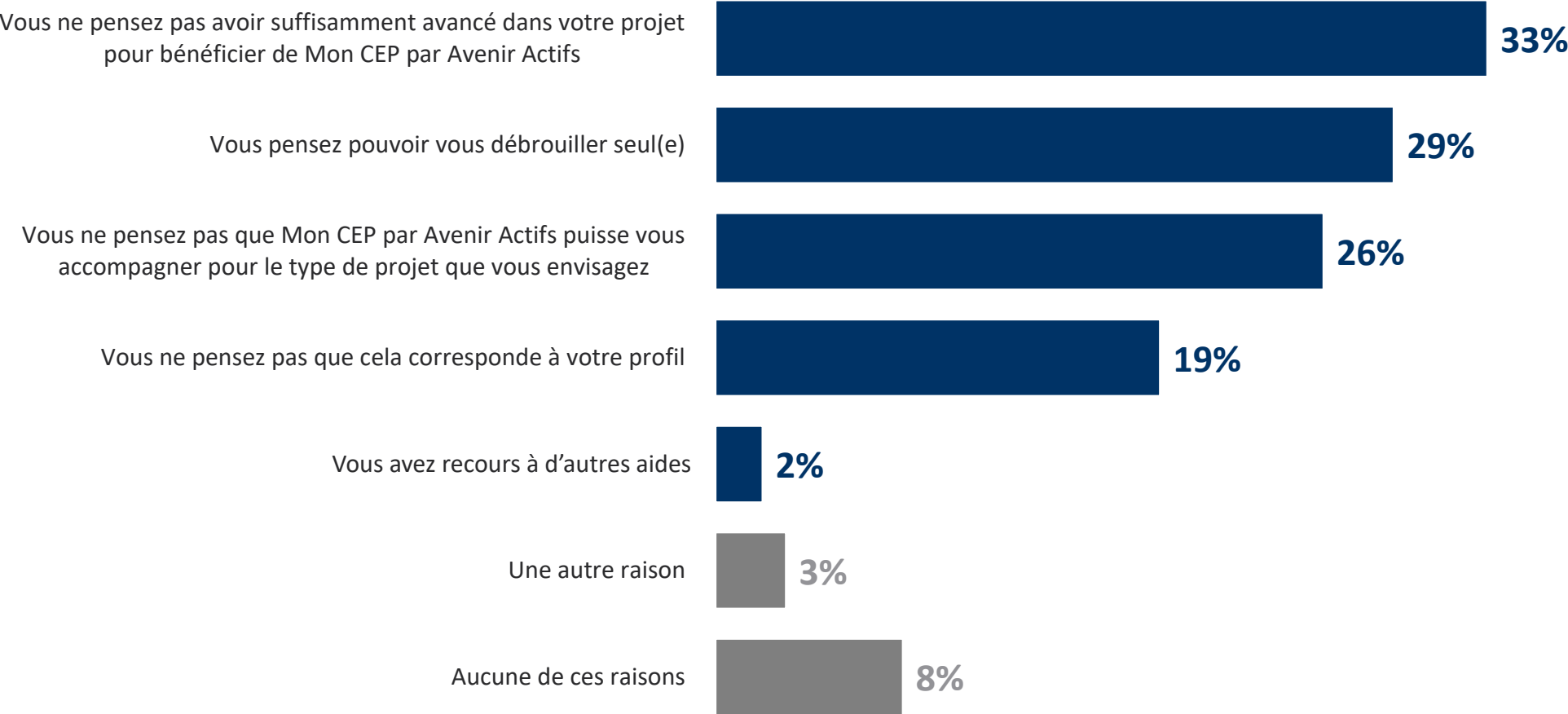
20%

20%

Les raisons du non-recours à Mon CEP dans le cadre d'un projet d'évolution

QUESTION : Vous envisagez une évolution professionnelle mais vous n'avez pas eu recours à Mon CEP par Avenir Actifs. Pour quelles raisons ?

Base : aux salariés qui connaissent mon CEP mais n'y ont pas eu recours, mais envisagent une évolution professionnelle, soit 28% de l'échantillon



Ensemble
des Salariés
Juillet 2024

27%

36%

22%

20%

1%

2%

11%