



Rapport Pays de la Loire

« Les parcours
professionnels »

Note de synthèse

Mai 2008

ARACT Pays de la Loire

Hélène BARON

☎ : 02 41 73 00 22

e-mail : h.baron-breton@anact.fr



Contact TNS Sofres :

Département Stratégies d'opinion

Eric CHAUVET / Jérémie PIQUANDET

☎ : 01 40 92 45 49 / 47 03

e-mail : eric.chauvet@tns-sofres.com

jeremie.piquandet@tns-sofres.com



« Les parcours professionnels » Note de synthèse

Contexte et fiche technique

En 2004, le Réseau ANACT-ARACT (Réseau pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a lancé la première édition de « La Semaine pour la qualité de vie au travail ». Depuis, l'événement a lieu chaque année.

Au cours des quatre premières éditions, cette opération s'est imposée comme un rendez-vous important sur ce thème avec plus de 4000 participants au niveau national.

Depuis 2004, la semaine est lancée par un baromètre national sur la perception des Français quant à leurs conditions de travail et leurs aspirations sur ce thème. Pour l'édition 2008, le thème choisi pour ce sondage, conduit par TNS SOFRES, est celui des parcours professionnels.

Le sondage a été réalisé en deux temps. Une première version nationale a permis de réaliser 818 interviews par téléphone à domicile. L'échantillon est représentatif des salariés actifs occupés de 18 ans et plus (quotas de sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle de l'interviewé), après stratification géographique (régions et catégories d'agglomération). Les interviews ont été réalisées entre le 28 et le 2 février 2008.

Une déclinaison régionale de cette étude a été réalisée en Pays de la Loire pour le compte de l'Agefos Pme, l'ARACT, le Carif-Oref, la Drtefp et l'Opcalia : 200 interviews ont été réalisées (Enquête ad hoc par téléphone à domicile et questionnaire rigoureusement identique au national pour permettre une comparaison des résultats à ceux de l'enquête nationale). L'échantillon est représentatif des salariés actifs occupés de 18 ans et plus (quotas de sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle de l'interviewé), après stratification géographique (catégories d'agglomération). Les interviews ont été réalisées entre le 17 et le 22 mars 2008.

INTRODUCTION

Ce document reprend les données chiffrées de l'étude TNS Sofrès sur la question des Parcours Professionnels. Il met en relief les données régionales comparées aux données nationales.

Certains chiffres posent de réelles questions, par exemple le nombre d'employeurs pour les quadras, qui est supérieur de 30% en Pays de la Loire par rapport à la moyenne nationale.

Il s'agit en fait de présenter les différences et les spécificités régionales, mais d'aucune manière de les interpréter.

I. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Passer sa vie professionnelle dans la même entreprise, c'est terminé et les salariés l'ont compris. Ils semblent en effet déjà avoir, pour une large partie d'entre eux – et davantage encore chez les trentenaires et quadragénaires – changé de métier et changé plusieurs fois d'employeur.

Les salariés des Pays de Loire changent plus souvent d'employeurs que la moyenne nationale : 4,6 entreprises en moyenne dans une carrière contre 4,2 au niveau national. Mais les chiffres les plus probants concernent les quadras qui déclarent plus de 5 employeurs (5,5 en moyenne) en Pays de la Loire quand la moyenne nationale pour la même catégorie d'âge est de 4,2 !

Aujourd'hui protéiforme, le parcours professionnel se construit au fil des expériences vécues individuellement sur le marché du travail (emplois successifs, formation, chômage, interruption d'activité...). Le parcours peut suivre un schéma horizontal, ascensionnel ou avec des plateaux de carrière, avec ou sans changement de métier, de secteur d'activité, avec ou sans changement géographique. Mais doit-on comprendre que les parcours professionnels sont plus discontinus aujourd'hui qu'hier ? Rien ne le garantit.

L'étude met aujourd'hui en évidence un point crucial : **les salariés manifestent un désir d'évolution dans leur vie professionnelle.** Leurs principales motivations seraient un meilleur salaire (pour 52%) et ils changeraient de métier à cause d'un manque de perspectives au poste qu'ils occupent pour 48% d'entre eux (42% au niveau national).

Les salariés ligériens apparaissent en outre partagés entre **deux choix de vie de façon presque égale : équilibrer vie privée et vie professionnelle (68%)**, légèrement prioritaire, d'un côté et de l'autre, progresser, par la **prise de responsabilités plus lourdes (59%)**.

La formation est un moyen connu pour évoluer et les salariés ligériens l'ont bien compris. Ils se disent même prêts à lui consacrer du temps personnel (80%). **La formation, tout au long de sa vie, est plébiscitée.** Les dispositifs comme le droit individuel à la formation (DIF), le bilan de compétences jouissent d'une bonne notoriété. Ainsi, 60 à 66% des salariés ligériens connaissent les dispositifs : DIF, CIF, bilan de compétences. Cependant, la notoriété de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est moindre avec seulement la moitié des salariés des Pays de la Loire déclarant connaître ce dispositif (49%vs 63%).

Il s'agit pour eux de **développer son « capital compétences » pour se maintenir dans l'emploi, voire changer de métier.** Dans ce cadre, la faible utilisation des dispositifs prévus à cet effet (DIF, CIF...) pose question. En effet, 65 à 94 % des salariés ne les utilisent pas.

II. COMMENTAIRE DETAILLE

- **Données de cadrage**

Quand on leur demande quelles sont, de leur point de vue, les composantes essentielles du travail, les salariés des Pays de la Loire privilégient les mêmes composantes que les salariés français dans leur ensemble, avec néanmoins quelques spécificités :

- Une **importance plus forte encore accordée à la rémunération** (57% ; +5 points par rapport à la moyenne nationale) **et aux conditions de travail**, les deux premières composantes dans le relevé des citations (54% ; +10pts)
- **L'intérêt du métier** arrive à la troisième place de cette hiérarchie (34% vs. 40%).

En parallèle, sur leur lieu de travail, les salariés interrogés sont satisfaits de leur vécu professionnel, aux mêmes niveaux que sur l'ensemble du territoire.

- Nous retrouvons en effet **une hiérarchie proche de ce que nous avons pu observer sur le plan national** : les **relations avec les collègues**, participant à l'ambiance de travail, sont encore dans les Pays de la Loire le **sujet de satisfaction numéro un**, avec 92% de salariés satisfaits sur ce point...
- ... et parmi les points de moindre satisfaction, on retrouve la question de la **reconnaissance**, pointée par 41% de salariés insatisfaits – voire par 58% des salariés trentenaires ; de même, dans le bas du tableau, 38% voient peu de **perspectives d'évolution**. L'importance de la problématique des parcours professionnels se voit ainsi confirmée.

La vie active se déroule d'ores et déjà au sein de plusieurs entreprises, en continu dans le meilleur des cas mais très souvent avec des ruptures. Ainsi comme ailleurs, dans leur carrière, on a eu, en moyenne, plus de quatre employeurs et 54% déclarent avoir déjà « changé de métier » au cours de leur vie professionnelle.

- Les **quadras nous déclarent même plus de cinq employeurs (5.5) quand les quinquas sont à 3,9 employeurs** (moyenne régionale : 4,6 emplois contre 4,2 sur le plan national) → un accélérateur de changement qui n'a pas touché les actuels salariés de 50 ans et plus
- 39% des salariés se déclarent même prêts à changer d'entreprise dans les 2 ou 3 prochaines années (vs. 34% moyenne nationale).

Comme au plan national mais dans une moindre mesure, le changement de métier serait envisagé pour faire progresser son niveau de rémunération. En revanche :

- **L'absence de possibilités d'évolution** (48% vs. 42%) et **le souhait de sortir d'une situation difficile** (précarité, climat social dégradé, horaires difficiles) les **inciteraient davantage** qu'au niveau national au changement de métier par rapport à l'ensemble des salariés français
- Ils sont **moins nombreux à l'envisager pour des raisons de baisse de motivation** (38% vs. 44%).

Au global, les salariés des Pays de la Loire, comme ailleurs, sont conscients d'avoir un capital de compétences, et 76% d'entre eux sont prêts à consacrer du temps personnel pour évoluer malgré un léger retrait par rapport à la moyenne nationale

- **Plus d'un quart** des salariés des Pays de la Loire nous **déclare ne pas percevoir de freins à la progression professionnelle**. Et ils sont près de la moitié (47%) parmi les moins de 30 ans.
- **S'il existe tout de même un frein**, le principal reste le **manque d'opportunité chez l'employeur** (23% pointent « la manque d'opportunités dans leur entreprise), soit l'horizon bouché dans son cadre actuel de travail.
- Les **quadras** sont 21% à nous citer « le manque d'envie de changer de travail » (contre 10% en moyenne au niveau national)...
- Et les **quinquas** sont 19% à nous parler de « manque d'opportunités sur le marché du travail » (contre 8%)
- Autre résultat : **79% des salariés estiment que leurs compétences sont transférables** et valorisables dans une autre entreprise

Plus largement, si plusieurs acteurs interviennent dans la décision de changer de travail, cette décision est davantage encore motivée par des raisons personnelles (34% vs. 27%).

- **Un résultat qui est à rapprocher des souhaits de parcours professionnel** – et de vie – à court terme : les salariés de Pays de la Loire insistent plus encore sur la recherche d'un confort de vie, d'un **équilibre entre vie privée et vie professionnelle** (68% vs. 61%), quitte à souhaiter « changer d'entreprise » (39% vs. 34%).

Il apparaît par ailleurs que les salariés paraissent moins bénéficier de « reconnaissance » formelle de la part de l'entreprise :

- Le salariat des Pays de la Loire a sensiblement **moins bénéficié de formations** comparativement au niveau national
- Et les **retraits sur l'augmentation individuelle** (47%) et la **promotion** (34%), déjà présents en France, sont **encore plus marqués dans cette région**.

Ainsi, concernant l'initiative du parcours et de la progression professionnelle, l'écart déjà observé au niveau national se creuse ici :

- Elle est **en effet davantage assurée par la propre initiative des salariés, volontiers accompagnée par l'entreprise** (57% - soit plus de la moitié des salariés interrogés - estiment que « leurs demandes de progression professionnelles sont bien prises en compte dans leur entreprise vs. 53%)...
- ... et **moins par des objectifs de progression découlant des entretiens individuels** (seulement 58% sont satisfaits des « propositions concrètes de progression professionnelles débouchant de leur entretien individuel avec la hiérarchie »).

L'enjeu essentiel pour la progression est l'accès à la formation. Il est donc important que les dispositifs à disposition (bilan de compétences, VAE, DIF, CIF) soient connus mais surtout utilisés. Or, les salariés ont plutôt une bonne connaissance des moyens de formation pour la progression individuelle mais ces dispositifs ne sont utilisés que par une minorité de salariés.

- A noter que la **notoriété de la VAE marque un retrait très important** (49% vs. 63%) avec seulement la moitié des salariés qui déclare connaître ce dispositif.