



Baromètre Territorial 2024 *Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse*

Sondage Ifop pour
Avenir Actifs

Août 2024



**avenir
actifs**

mandaté par
France compétences



N° 120 943

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

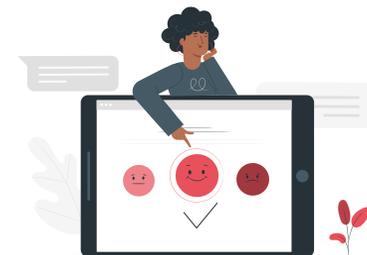
Etude réalisée par l'Ifop pour Avenir Actifs



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **401** personnes au sein de la **région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse**, 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 PACA-Corse/Corse, représentatif de la population salariée française, du 22 juillet au 5 août 2021, selon la méthode des quotas.

Rappel Juillet 2022 : Etude IFOP pour CIBC, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès de 403 personnes au sein de la région PACA-Corse/Corse, 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 401 personnes au sein de la région PACA-Corse/Corse, 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 de PACA-Corse, 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 de PACA-Corse** (32%, +11 points par rapport à juillet 2023) **comme vecteur de transformation du travail pour les années à venir**. Ce score s'inscrit par ailleurs au-dessus de la moyenne nationale (29%, soit +3 points). Cette innovation dans les modes de travail est particulièrement prépondérante dans le secteur des services (45%) dont l'activité se prête plus à l'intégration de l'IA.

Si 18% 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 (30%, soit -12 points), le sujet n'étant plus au premier plan de l'actualité. Viennent ensuite la transition écologique (16%, -3 points vs juillet 2023) et l'automatisation des tâches physiques par des machines (15%).

Si la définition de l'évolution professionnelle évolue peu cette année auprès des salariés de PACA-Corse, ils sont de plus en plus nombreux à envisager une évolution professionnelle au cours des deux prochaines années, et ce dans des proportions supérieures à l'ensemble des salariés de France métropolitaine.

Pour 23% des salariés de PACA-Corse, l'évolution professionnelle est avant tout associée à l'obtention d'un meilleur salaire (-3 points vs moyenne nationale) – un score qui se stabilise à son plus bas niveau depuis le début du baromètre (35% en juillet 2020, soit -12 points). L'évolution professionnelle est ensuite associée au fait de changer de statut pour 16% des salariés (stable), suivi par le fait d'obtenir davantage de responsabilités (14%, stable) et une meilleure reconnaissance de son travail (14%, +5 points vs juillet 2023). Le fait de bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle n'est cité que par 12% (score stable), suivi du fait d'acquérir une qualification (11%, stable). Enfin, moins d'1 salarié sur 10 l'associe au fait de changer d'entreprise (4%), au fait de changer de métier (2%) ou encore d'acquérir un diplôme reconnu (2%). 1% citent enfin une autre raison.

En parallèle, les salariés de PACA-Corse sont de plus en plus nombreux à envisager une évolution professionnelle dans les deux prochaines années, et dans des proportions supérieures à celles observées auprès de l'ensemble des salariés de France métropolitaine. Ils sont ainsi 70%, dont 41% avec certitude – un premier score en augmentation de 3 points par rapport à juillet 2023. De surcroît, ils sont également plus nombreux à songer évoluer dans un temps plus court : 57% envisagent une évolution professionnelle dans les 12 prochains mois (+3 points vs 2023 et +4 points vs moyenne nationale) et 43% l'envisagent dans les 6 prochains mois (+9 points vs 2023 et +5 points vs moyenne).

Au total cette année, ce sont donc 75% des salariés de PACA-Corse qui envisagent d'évoluer d'ici les deux prochaines années, contre 74% en moyenne au national.

Enfin, 44% des salariés de PACA-Corse considèrent qu'il faut moins d'un an pour concrétiser une évolution professionnelle, un score stable 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 de PACA-Corse pour une évolution au sein-même de leur entreprise actuelle et de leur secteur d'activité.



Pour les salariés de PACA-Corse souhaitant évoluer professionnellement dans les deux prochaines années (soit 75% de l'échantillon), **l'enjeu de la rémunération demeure central (62% au total des citations, seul score majoritaire)**. Il enregistre une progression de 6 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, atteint 35% de citations (-2 points vs juillet 2023, et le plus faible score observé depuis le début du baromètre) et se place ainsi en dessous de la moyenne nationale (40%, soit -5 points).

Dans une moindre mesure, moins de 2 salariés sur 10 citent le besoin d'améliorer leurs conditions de travail (19%, score stable), le souhait de sécuriser leur situation professionnelle (18%, +3 points), la pénibilité de leur travail actuel (15%, -4 points vs juillet 2023 et +3 points vs moyenne), le besoin de changer d'ambiance de travail (14%, -2 points vs juillet 2023), le manque d'intérêt de leur mission actuelle (13%, -2 points vs moyenne) ou encore le fait que leur mission actuelle ne soit pas en accord avec leurs valeurs (11%, +2 points vs 2023). Enfin, 10% justifient leur envie d'évoluer par l'encadrement managérial qui ne convient pas et 2% citent une tout autre raison.

Par-delà les raisons qui poussent les salariés de PACA-Corse à vouloir évoluer, **59% d'entre eux souhaiteraient cette année évoluer dans le même secteur d'activité**, contre une minorité de 47% en 2023 (soit +12 points vs 2023 et -2 points vs moyenne). 17% des salariés souhaiteraient ensuite évoluer dans un autre secteur d'activité (-6 points vs 2023) et 15% se reconvertir sur une autre fonction au sein de leur secteur actuel, tandis que 6% songeraient à créer leur propre activité (-5 points vs 2023). Enfin, 1% voudraient trouver un emploi dans une autre région et 2% mentionnent enfin un autre type d'évolution. Dans la même lignée, **les salariés de PACA-Corse sont 61% à souhaiter prioritairement évoluer au sein-même de leur entreprise actuelle** – un score en augmentation de 5 points par rapport à juillet 2023, bien qu'en-deçà de la moyenne (65%, soit -4 points). **39% se dirigeraient donc plutôt vers un parcours différenciant** : 30% voudraient changer d'entreprise (-9 points vs 2023) et 9% 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 (69%) pour qui cela est « déterminant »**. Ce score est en augmentation de 3 points par rapport à juillet 2023. 87% accordent également une importance particulière à une plus grande reconnaissance de leur travail, dont 51% pour qui cela est « déterminant ». En bas de podium, 79% considèrent comme déterminant le fait d'avoir de nouvelles missions (score stable vs 2023).

Plus loin, les enjeux de qualité de vie au travail sont particulièrement dominants cette année, avec plus de 7 salariés de PACA-Corse sur 10 qui valorisent le fait d'avoir une moindre pression au travail (78%), une meilleure organisation des temps de travail (76%, +2 points vs moyenne), une charge de travail plus raisonnable (75%, +2 points vs 2023 et -3 points vs moyenne), ainsi qu'une meilleure ambiance de travail (74%, -6 points vs moyenne). Si les 2/3 des répondants aspirent à un management plus individualisé, l'engagement RSE de l'entreprise est jugé déterminant ou important pour 57% des salariés (+4 points vs moyenne), et cela concerne la moitié des salariés s'agissant des possibilités accrues de faire du télétravail. Enfin, **seul le fait de changer de manager obtient un score minoritaire** (48%, -3 points vs 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 majorité de salariés.

47% des salariés déclarent connaître « Mon CEP » (+4 points vs moyenne) et 11% déclarent même y avoir déjà eu recours. Ils sont en revanche moins nombreux (41%, +4 points vs moyenne) à savoir que ce service est délivré par le réseau Avenir Actifs, dont 18% 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 de PACA-Corse, avec des scores alignés à ceux de 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 (85%), qui propose des conseils de qualité (83%) et une grande diversité de services associés à l'évolution professionnelle (82%) et ce gratuitement (81%). Si 78% estiment également qu'il donne accès à un conseiller unique qui accompagne dans la durée, ils sont 73% à considérer qu'il propose des rendez-vous rapidement et 70% 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 : 64% citent les non-cadres (-2 points vs moyenne) tandis qu'une minorité citent les cadres (48%, -7 points vs moyenne) et les indépendants (46%, -3 points vs moyenne).

Cependant, les services concrètement dispensés par le service Mon CEP par Avenir Actifs sont méconnus par la majorité des salariés de PACA-Corse interrogés. Ainsi, ils sont 48% à estimer pouvoir se former à travers ce service, 45% pour ce qui est de valoriser leurs compétences ou leur expérience (+3 points vs moyenne nationale), et 39% s'agissant de la capacité de ce service à les aider à changer de métier ou de secteur. 35% considèrent ensuite son rôle d'information sur de potentielles opportunités ainsi que sur la meilleure façon d'évoluer au sein de son entreprise (34%). Enfin, moins d'1 salarié sur 3 estiment que Mon CEP aide à prendre du recul sur sa situation (29%), à trouver un nouvel emploi (26%), à mieux dialoguer avec son employeur ou encore à devenir entrepreneur (respectivement 22% et 21%).

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 de la volonté d'autonomie, couplée à un manque de connaissances des services concrètement dispensés. Ainsi 34% pensent-ils pouvoir se débrouiller seul(e) dans leurs projets ou recherches (-2 points vs moyenne nationale), tandis que 29% estiment ensuite ne pas avoir suffisamment avancé dans leur projet pour bénéficier du service Mon CEP (+2 points vs moyenne). 20% se montrent également sceptiques quant au fait que ce service corresponde à leur profil, et quant aux capacités d'accompagnement de Mon CEP pour le type de projet envisagé (19%). 1% déclarent enfin avoir recours à d'autres aides.



03

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



A

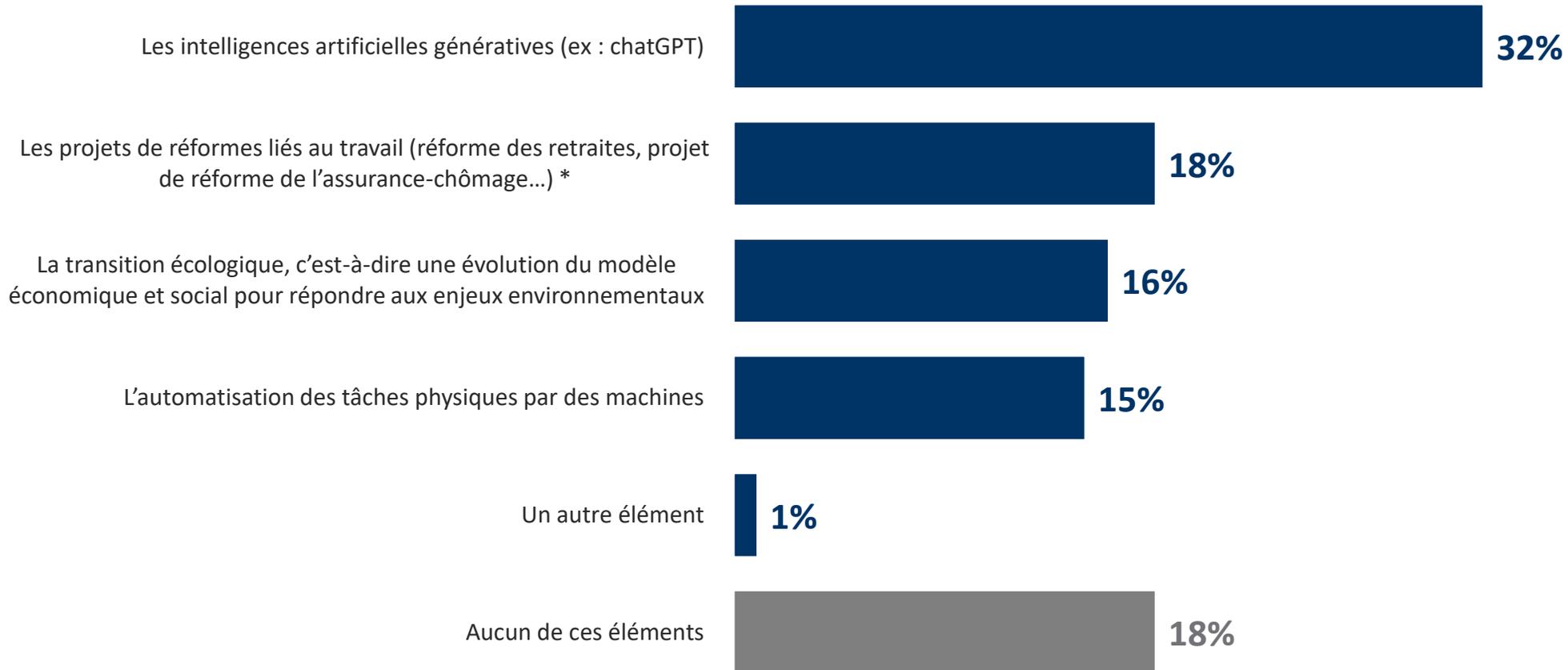
L'impact des transformations du travail
sur les envies d'évolution professionnelle



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 ?



Rappel Juillet 2023	Ensemble des Salariés Juillet 2024
21%	29%
30%	18%
19%	17%
14%	17%
1%	1%
15%	18%

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



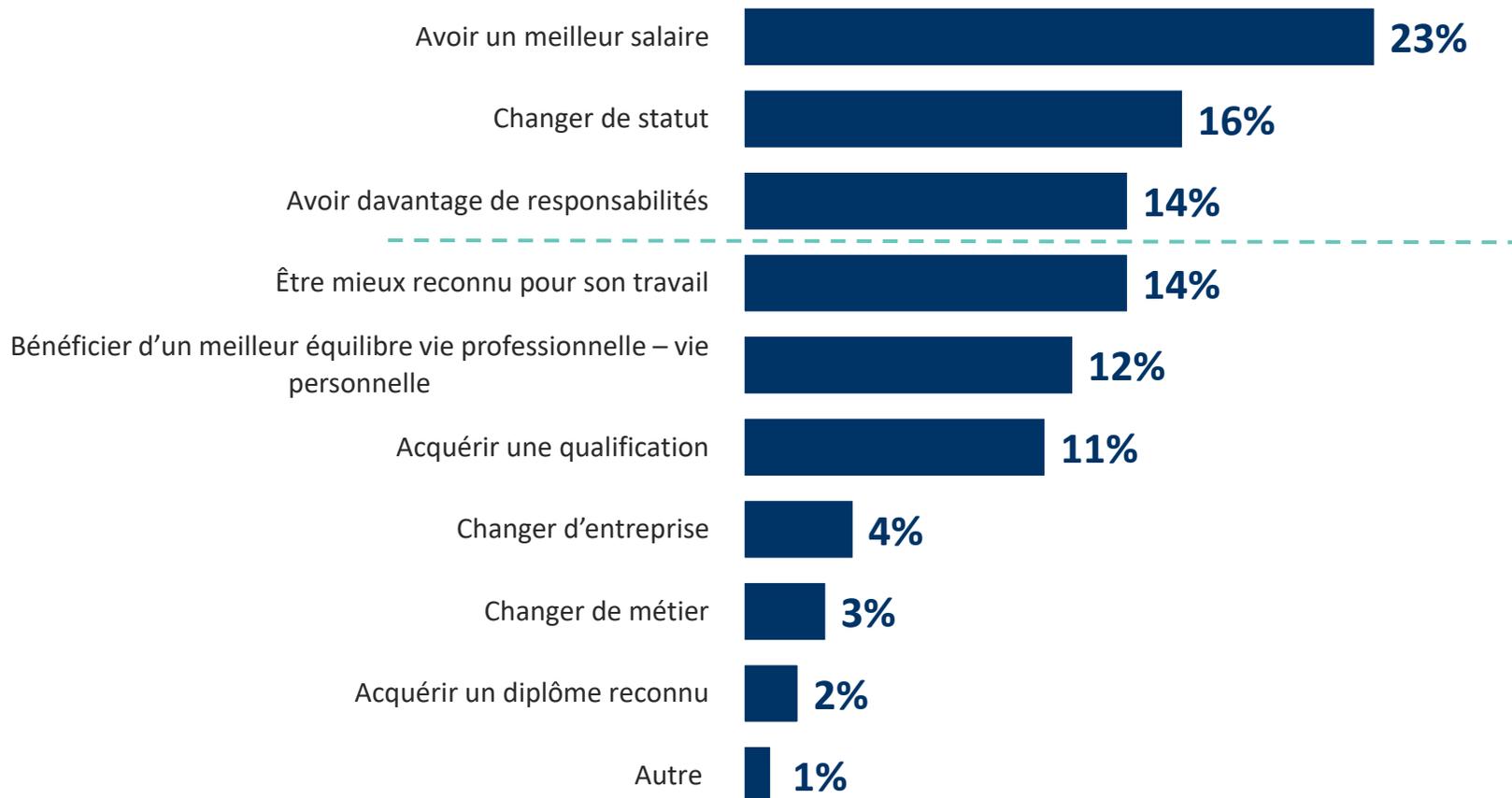
B

Perception de l'évolution professionnelle



La définition de l'évolution professionnelle

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



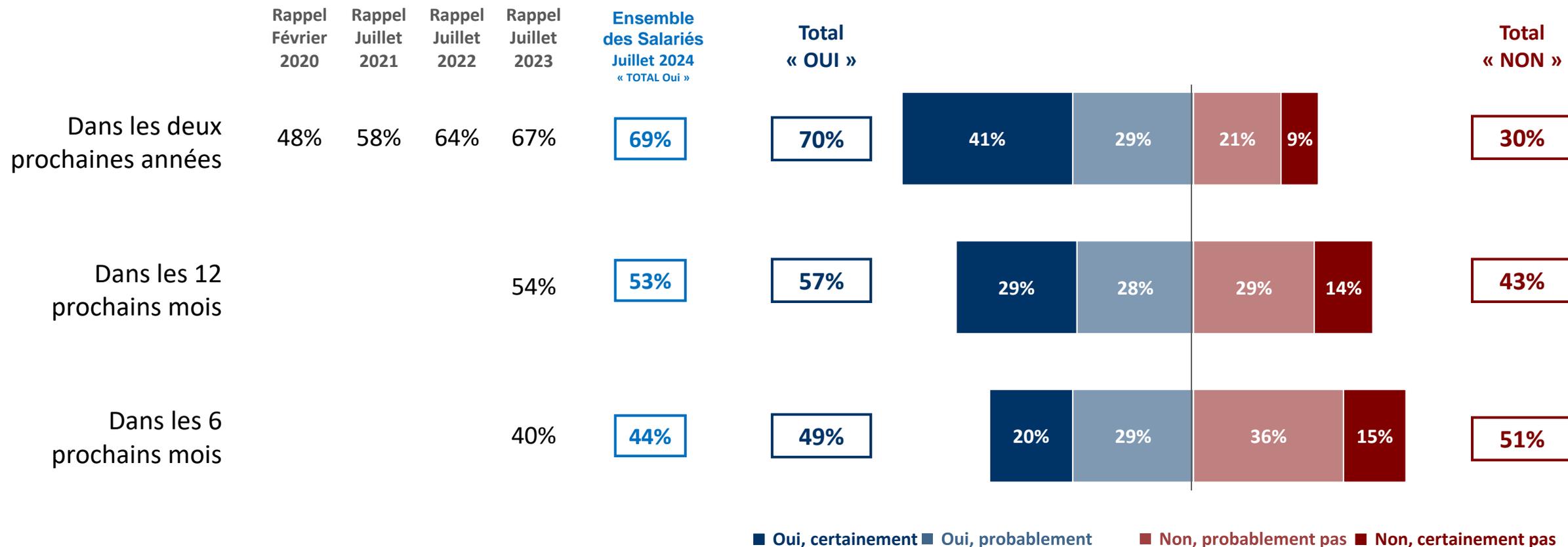
Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Rappel Juillet 2020
23%	34%	33%	35%
15%	13%	17%	17%
14%	14%	12%	15%
9%	9%	11%	15%
13%	10%	5%	6%
10%	9%	11%	4%
4%	3%	3%	1%
8%	4%	5%	3%
4%	2%	2%	2%
-	2%	1%	2%

Ensemble des Salariés Juillet 2024
26%
15%
16%
14%
10%
11%
2%
4%
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



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

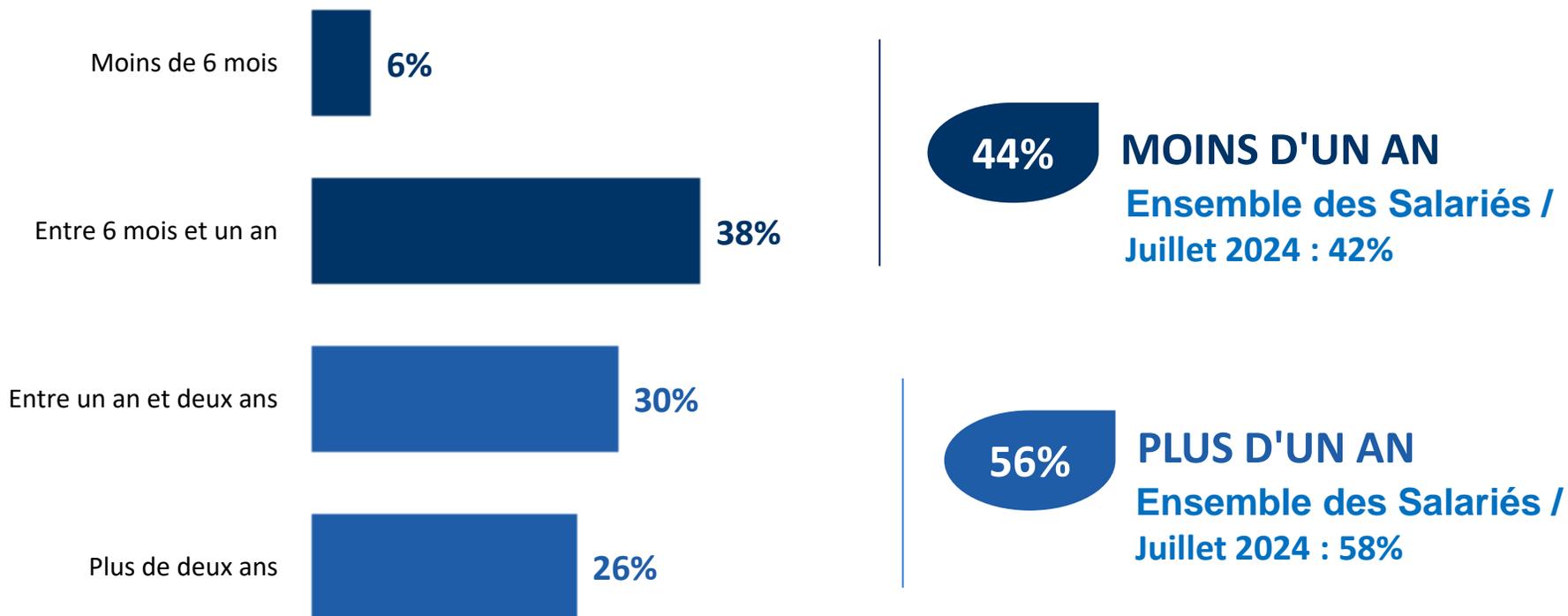


74%
Ensemble des
Salariés
Juillet 2024

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	8%
Entre 6 mois et un an	37%
Entre un an et deux ans	33%
Plus de deux ans	22%

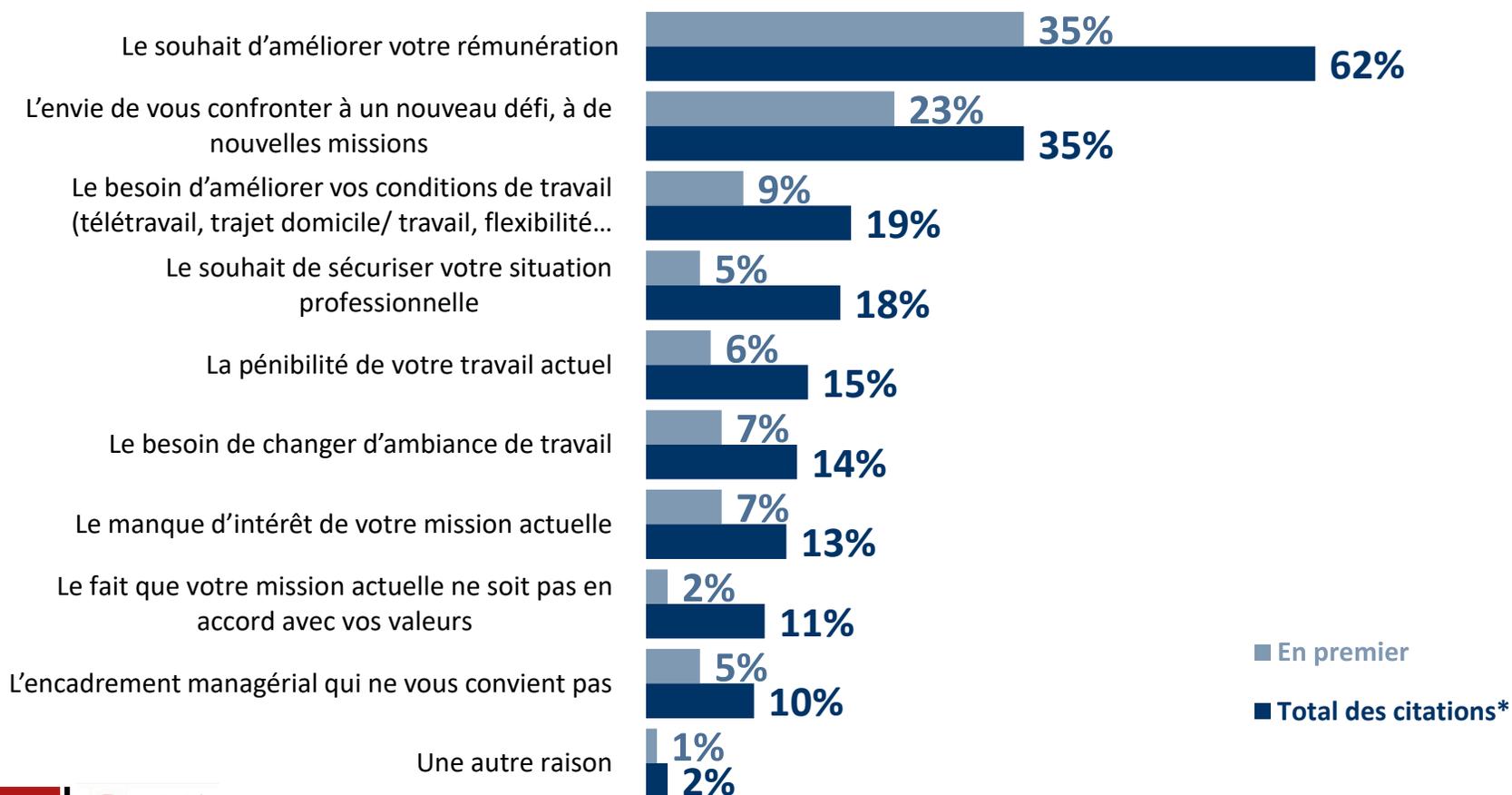
45%

55%

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 75% 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
56%	54%	67%	61%
37%	44%	37%	40%
19%	NP	NP	19%
15%	24%	NP	19%
19%	16%	16%	12%
16%	21%	22%	14%
15%	15%	21%	12%
9%	10%	12%	8%
11%	12%	7%	9%
1%	1%	15%	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 »

(*) 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 75% de l'échantillon

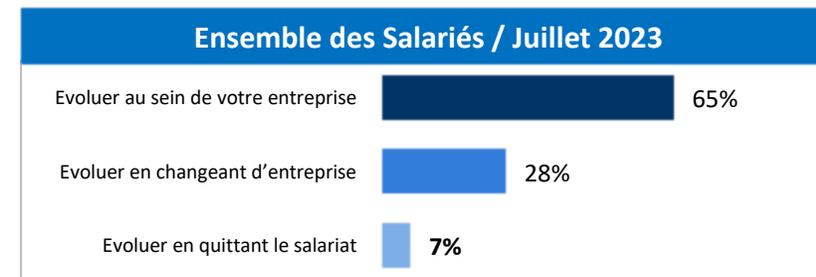
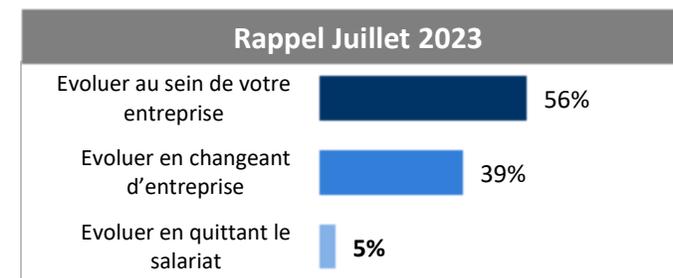
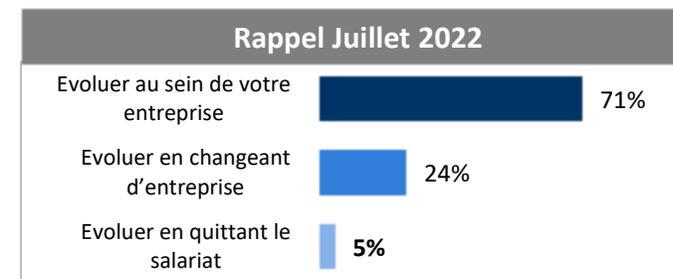
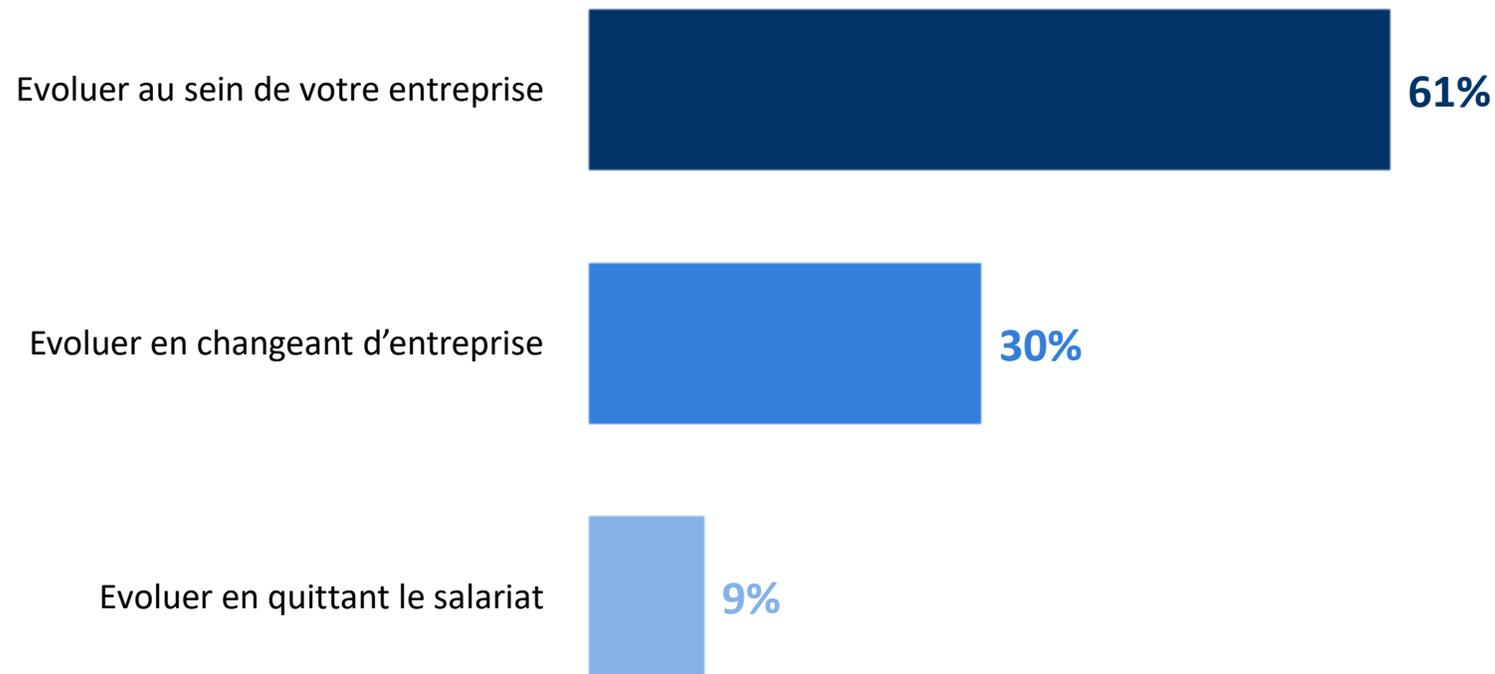


Rappel Juillet 2023	Rappel Juillet 2022	Rappel Juillet 2021	Ensemble des Salariés Juillet 2024
47%	59%	55%	60%
23%	21%	24%	16%
17%	12%	9%	14%
11%	5%	9%	6%
1%	1%	2%	2%
1%	2%	1%	2%

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

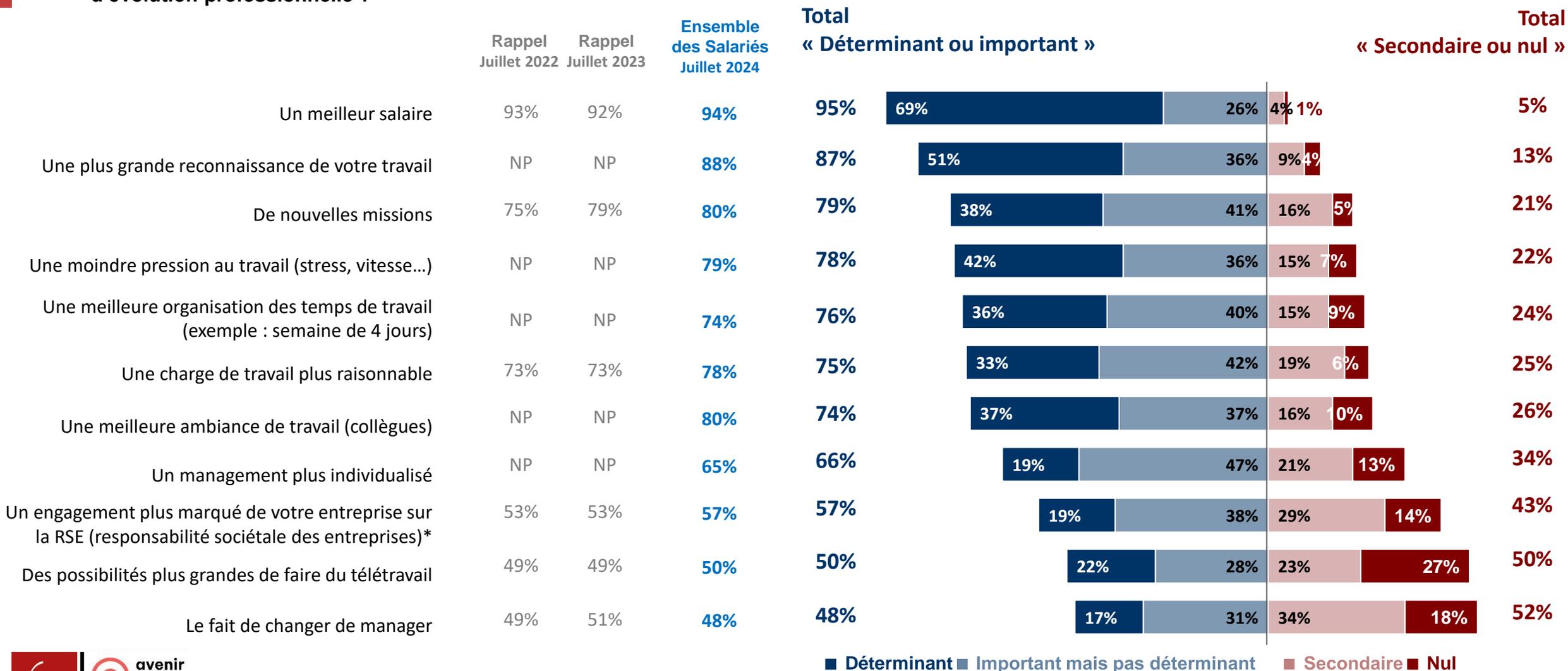
QUESTION : Et plus spécifiquement, préféreriez-vous ?

Base : aux salariés qui envisagent une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années, soit 75% 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 »



C

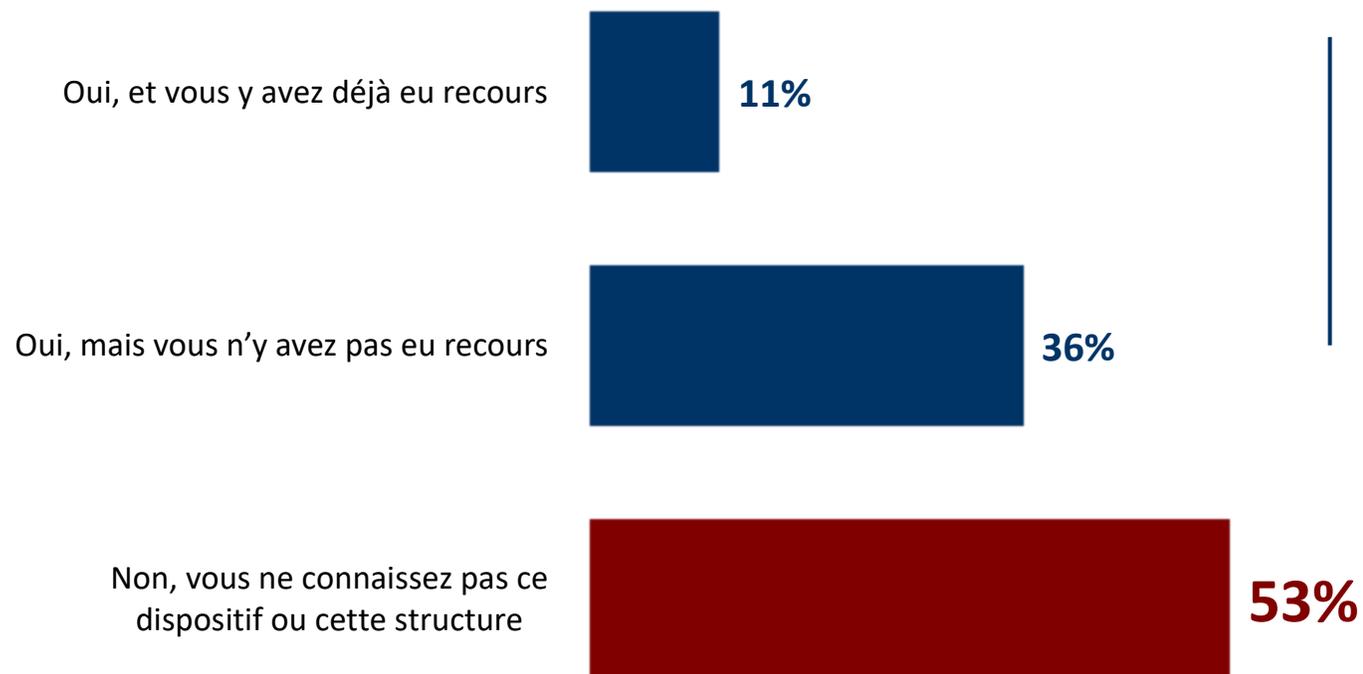
Les outils de l'évolution professionnelle



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

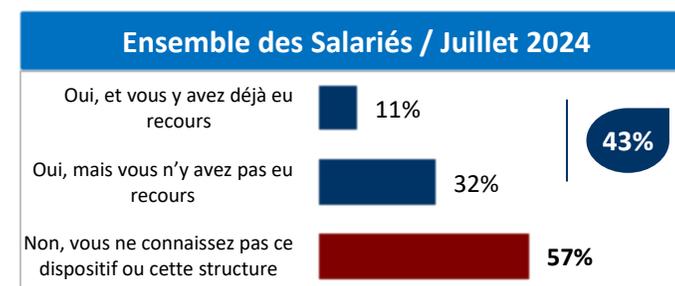


QUESTION : Connaissez-vous le service d'aide à l'évolution professionnelle Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) ?



47%

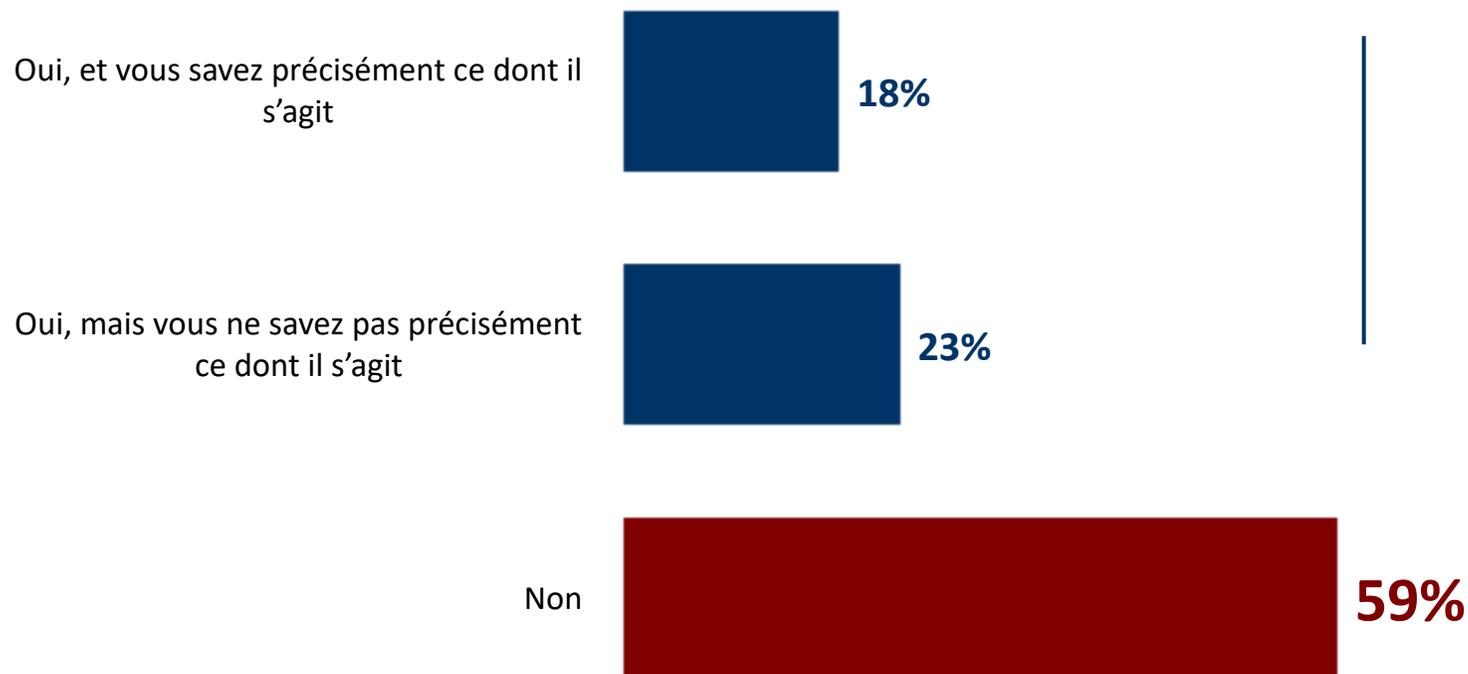
CONNAISSENT MON CEP



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

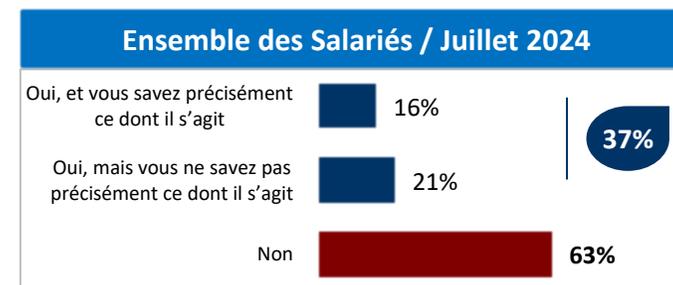
REMISE A NIVEAU : Le service public Mon Conseil en Evolution Professionnelle (Mon CEP) constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle.

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



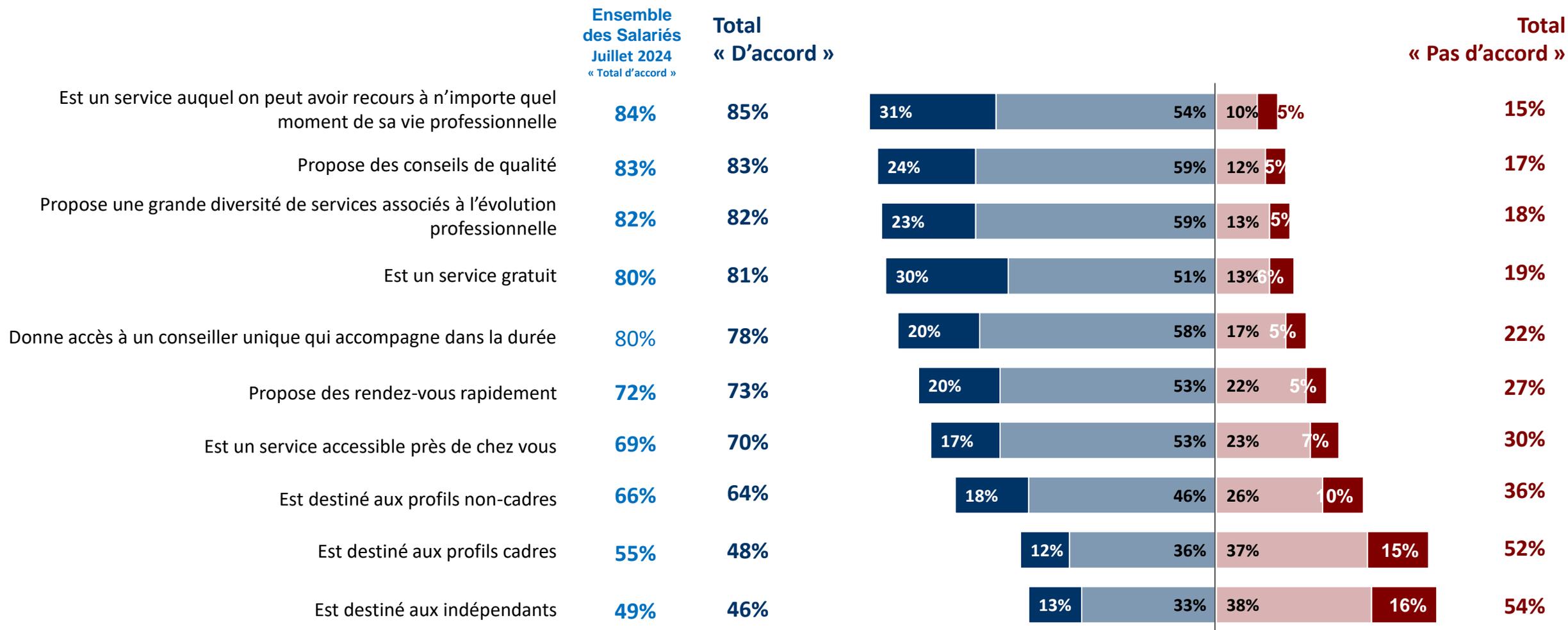
41%

**SAVENT QUE MON CEP EST DÉLIVRÉ
PAR LE RÉSEAU AVENIR ACTIFS**



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

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...



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

Les services dispensés par Mon CEP

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

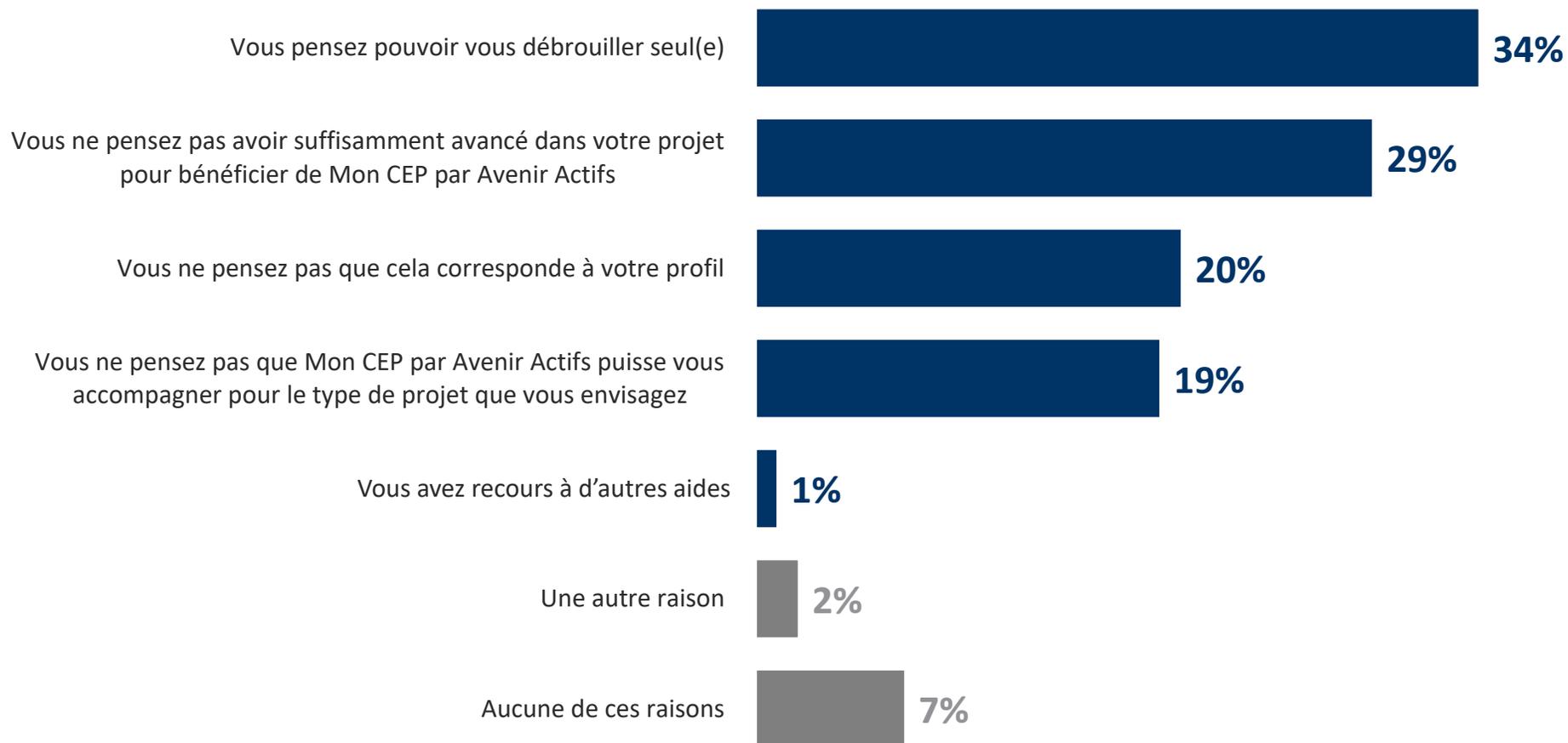


Ensemble des Salariés Juillet 2024
48%
42%
37%
36%
36%
31%
27%
20%
20%

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 connaissant mon CEP sans y avoir recours et qui envisagent une évolution professionnelle, soit 28% de l'échantillon



Ensemble des Salariés
Juillet 2024

36%

27%

20%

22%

1%

2%

11%