

28/05/2019

## EMPLOYABILITE : L'ENVIE D'AVOIR ENVIE

Les Français veulent se donner les moyens de leurs ambitions

---

### Pourquoi cette enquête ?

Lors d'une première enquête Elabe pour l'Institut de l'Entreprise en 2018, les Français avaient placé « la formation des salariés aux compétences de demain » en tête de leurs attentes envers les entreprises. Afin d'approfondir cet enjeu majeur, une deuxième enquête publiée en janvier 2019 mettait en avant une forte convergence des salariés et des chefs d'entreprise à la fois sur l'urgence de l'amélioration de l'employabilité des actifs, le caractère insatisfaisant de la situation actuelle et le caractère prioritaire des chantiers à ouvrir pour préparer l'avenir.

Dans le cadre de son opération Repère Confiance, qui vise à mettre en lumière les initiatives des entreprises en faveur de leurs salariés et de la société, l'Institut de l'Entreprise a présenté à 120 Français réunis dans trois villes, à l'occasion d'Ateliers citoyens, plus de trente initiatives développées par ses adhérents ne matière d'employabilité. Des paroles des Français recueillies à cette occasion est née une intuition : l'employabilité, la capacité à accéder, se maintenir et évoluer dans l'emploi, ne pouvait être abordée par le seul prisme de la contrainte économique ou des évolutions subies des technologies et du numérique. Pour les Français réunis dans les ateliers citoyens, l'employabilité était aussi une réponse aux aspirations personnelles et professionnelles.

L'Institut de l'Entreprise, en partenariat avec le groupe EBRA, a donc chargé le cabinet Elabe d'une nouvelle enquête pour mesurer ces aspirations. Le résultat nous enjoint à l'optimisme : les Français, loin d'être réfractaires au changement, en ont très majoritairement envie. Changer d'entreprise, de secteur ou de métier est pour eux le moyen d'améliorer leur quotidien avec une meilleure rémunération, mais aussi un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Prêts à faire des efforts pour se former – sous réserve d'en obtenir autre chose qu'un simple maintien de leur situation ! – ils sont en revanche mis en difficulté par un accès à la formation qui apparaît largement insuffisant.

A travers cette enquête, c'est donc un message positif et optimiste que nous envoient les Français : oui, nous voulons évoluer dans notre travail ; oui, nous sommes prêts à faire des efforts pour y arriver. Mais c'est aussi un message exigeant adressé aux entreprises et aux pouvoirs publics : aidez-nous à le faire en nous donnant accès à la formation, et en récompensant nos efforts par une amélioration de notre situation. Entendons-les, et soyons à la hauteur de leurs aspirations pour permettre aux Français de réaliser leurs envies de changement.

## GRANDS ENSEIGNEMENTS

---

Les Français expriment de fortes envies de changements professionnels, qu'il s'agisse d'un changement d'entreprise, de secteur ou de métier.

Ces envies sont motivées non par la crainte du chômage ou la nécessité de s'adapter à un marché du travail qui évolue, mais par la perspective de voir sa situation s'améliorer, aussi bien financièrement qu'en matière d'épanouissement personnel et au travail.

Changer d'entreprise, de secteur ou de métier apparaît cependant comme difficile, surtout pour les travailleurs les moins qualifiés. L'accès aux formations, faible, explique en partie cette appréhension.

Les Français sont pourtant prêts à faire des efforts pour se former, qu'il s'agisse de le faire en plus des horaires du travail ou en perdant une partie de leur rémunération en passant à temps partiel. Cependant, en contrepartie de cet engagement, ils attendent une amélioration de leurs perspectives professionnelle et pas seulement la garantie de conserver leur emploi.

Si les organismes de formation apparaissent logiquement comme les premiers interlocuteurs pour se former, l'entreprise est le deuxième acteur sur lequel comptent les actifs pour développer leurs compétences.

## LES ACTIFS EXPRIMENT DE FORTES ENVIES DE CHANGEMENT

---

### Une envie de changement professionnelle très forte chez les actifs français

**Les actifs expriment très majoritairement une envie de changements professionnels.** Ils sont en effet 64% à penser qu'ils auront envie de changer d'employeur, de secteur d'activité ou de métier au cours de leur vie professionnelle. 38% des actifs expriment même une envie de changer des trois (entreprise, secteur, métier).

**Si l'envie de changer d'entreprise est la plus forte, celle, plus ambitieuse, de changer de métier est également élevée.** 57% des actifs considèrent ainsi probable qu'ils auront envie de changer d'entreprise (27% très probable), mais ils sont tout de même presque une moitié (46%) à considérer probable une envie de changer de métier.

### Avoir ou ne pas avoir envie de changement : entre aspirations et contraintes

**Avoir envie du changement peut venir d'une intériorisation de sa nécessité, d'une plus grande facilité ou d'un effet générationnel.** Parmi ceux qui estiment probable d'avoir envie de changer d'entreprise, de secteur ou de métier, on retrouve **d'abord les actifs qui subissent leur situation actuelle.** 68% des chômeurs envisagent d'avoir envie de changer de secteur et 67 %, soit +20 points et +19 points par rapport à l'ensemble des actifs. Les actifs en CDD sont eux 58% (+10) et 56% (+10).

**Ils cohabitent avec les actifs pour qui les opportunités sont plus nombreuses :** ceux de région parisienne (+10 points d'envie de changer d'entreprise, +7 de secteur), ceux à l'aise avec les nouvelles technologies (+9 points d'envie de changer de métier). Les jeunes, qui ont toute leur carrière devant eux, sont logiquement ceux qui anticipent le plus des envies de changement : ils sont majoritaires à vouloir changer au cours de leur carrière d'entreprise (76%, +19), de secteur (60%, +12), de métier (62%, +16).

**L'absence d'envie de changement est en revanche majoritaire chez les actifs qui ont choisi des métiers autonomes ou plus contraints, mais aussi chez les actifs plus fragiles disposant de moins de ressources :**

- Les indépendants rejettent très majoritairement un changement de métier (77% « pas probable », +23 points), tandis que les salariés du public envisagent moins de changer d'organisation (50%, +7) et de secteur (59% ; +7) ;
- Les actifs avec un diplôme inférieur au bac sont plus réticents à changer d'entreprise (+9), ainsi que ceux à temps partiels (+11) ;
- Les actifs en fin de carrière, à l'inverse des jeunes, envisagent moins d'avoir envie de changer de métier (+11) ou de secteur (+14).

### Une envie motivée par une amélioration de sa situation, pas par la garantie du *statu quo*

**L'envie de voir sa situation s'améliorer est la première source motivation d'un changement professionnel.** Si c'est d'abord la perspective d'une augmentation de la rémunération (51% de citations, 19% en premier) qui suscite l'envie, les aspirations moins matérielles arrivent en deuxième et troisième position : l'amélioration de son équilibre vie professionnelle/vie personnelle est citée par 48% des sondés (19% en premier) et le fait de donner du sens à son travail par 36%.

En revanche, **l'envie de changer d'entreprise, de secteur ou de métier n'est pas guidée par la nécessité de se protéger des risques induits par les évolutions du travail.** Ainsi, se prémunir contre le

risque du chômage et s'adapter aux évolutions du marché du travail ne sont cités chacun que par 12% des actifs qui expriment une envie de changement, avec seulement 3% et 4% de première citation.

Les motivations varient cependant selon les profils. Ainsi, **les jeunes apparaissent plus motivés que le reste des actifs par les enjeux professionnels** (63% citent l'augmentation de la rémunération soit +12 points ; 43% citent l'ouverture de nouvelles opportunités professionnelles, +7 points). **Les actifs plus précaires expriment en revanche davantage une motivation liée au « changement de vie »** (+10 points chez chômeurs, + 7 points chez les actifs avec un diplôme inférieur au bac, + 5 points chez les ouvriers) : contrairement aux idées reçues, avoir une situation professionnelle et financière moins favorable n'est pas synonyme d'une plus forte propension à privilégier une amélioration matérielle.

**Les catégories plus fragiles sur le marché du travail sont en revanche plus susceptibles à citer des motivations relevant de la sécurisation de leur situation** (les chômeurs citent 33% plus « se prémunir contre le risque du chômage », les actifs ayant un diplôme inférieur au bac 33% plus « s'adapter aux évolutions du marché du travail »).

## CETTE ENVIE DE CHANGEMENT SE HEURTE CEPENDANT A DES DIFFICULTES POUR ABOUTIR

---

### Un net besoin de formations...

**Les actifs qui ont envie d'opérer un changement professionnel expriment avant tout un besoin de formations** et ce en priorité sur les compétences techniques liées à l'évolution de leur métier (48% de citations, 20% en premier) mais aussi initiale (32% ; 17% en premier). Améliorer son réseau se hisse à la deuxième place (35% des citations) tandis que les compétences digitales ne sont citées que par 13% des actifs.

Tous les actifs n'expriment cependant pas les besoins avec la même intensité. Ainsi, **ceux qui ont un diplôme inférieur au bac sont plus demandeurs de formation initiale** (+13 points que la moyenne) **tandis que les cadres demandent des formations « complémentaires »**, que ce soit linguistiques (+6 points), digitales (+ 5 points) ou un réseau plus important (+ 7 points).

### ... Mais qui ne sont pas facilement accessibles.

Mais **les formations apparaissent comme peu accessibles aux actifs en France**. Ainsi, 77% des actifs interrogés déclarent n'avoir pas suivi de formation pour changer de métier ou de secteur les 5 dernières années ; seulement 11% en ont eu une dans les deux dernières années. Or, ces proportions sont sensiblement identiques pour ceux qui ont pourtant envie de changer (74% et 13%). Cela semble démontrer que **l'accès à une formation n'est pas adapté à ceux qui en ont pourtant le plus besoin pour réaliser leurs aspirations de changements**.

### Des changements perçus comme difficiles à concrétiser

**Par conséquent, l'envie de changement est perçue comme difficile à concrétiser**. Ainsi, si le changement d'entreprise est perçu par ceux qui le souhaitent comme le moins difficile (41%), celui de secteur (51%) et de métier (58%), plus ambitieux, le sont davantage encore. Plus encore, la part de « très facile » est très faible à respectivement 12%, 9% et 8%.

**La perception de la difficulté du changement varie d'abord en fonction des ressources dont disposent les actifs**. Ainsi, deux tiers des actifs en situation financière très aisée pensent le changement d'entreprise facile, contre moins de la moitié (47%) des actifs en situation financière difficile (soit un

écart de 19 points). On note également un **net clivage générationnel** : alors que 65% des 50-59 ans ayant envie de changer de secteur pensent que cela sera difficile, 60% des 18-29 ans considèrent au contraire ce changement comme facile.

## DES ACTIFS PRÊTS A CONSENTIR DES EFFORTS, EN ECHANGE DE PERSPECTIVES DE PROGRESSION DE LEUR CARRIERE

---

### Les actifs sont prêts à sacrifier du temps et / ou une partie de leur rémunération pour se former

Pour se former et réaliser ces changements de vie professionnelle, les actifs se disent en majorité prêts à **se former en dehors de leurs heures de travail en soirée ou le week-end (61%)** et à **travailler à temps partiel afin de dégager du temps (59%)**. En revanche, **interrompre leur carrière une ou plusieurs années est perçu trop difficile ou trop risqué** : 62% d'entre eux ne l'envisagent pas. Seuls les actifs précaires (54%), les chômeurs (54%) et les personnes en contrat de travail à durée déterminée (46%) préfèrent cette option, qui est pour eux une opportunité pour eux de s'insérer durablement dans l'emploi et de sortir de l'instabilité professionnelle.

**La capacité à consacrer du temps et sacrifier une part de sa rémunération est inégale parmi les Français.** Si les cadres et les plus diplômés (niveau master) sont respectivement 75% et 71% à se dire prêts à se former en dehors de leurs heures de travail, les Français dans une situation financière très tendue sont 55% à l'exclure. Même si les indépendants sont moins nombreux que les salariés à souhaiter changer de secteur d'activité ou de métier, ils seraient plus disposés que ces derniers à travailler en dehors de leurs heures de travail (73%) ou à temps partiel (70%).

### Ils attendent en revanche de cet effort de formation une amélioration sensible de leur situation professionnelle

Si leur employeur leur demandait de suivre une formation pour acquérir de nouvelles compétences et s'adapter aux évolutions de l'entreprise, **3 salariés sur 4 attendraient en retour l'augmentation de leur rémunération**. La promotion individuelle (49%), la possibilité de changer de poste, de service ou d'activité dans leur entreprise (48%) arrivent en deuxième et troisième position.

En revanche, **le statu quo n'est pas perçu comme une contrepartie suffisante à l'effort de formation** : la priorité donnée à la promotion interne lors de l'ouverture de nouveaux postes (37%) et la garantie de conserver l'emploi pendant une certaine durée (33%) sont ainsi moins populaires.

Les revendications ne sont pas variées suivant le statut des actifs. Ainsi, les cadres sont plus sensibles à l'évolution de leur carrière : la possibilité de changer de poste et la priorité donnée à la promotion interne sont des attentes particulièrement fortes chez les cadres (53% et 44%). Les actifs précaires comme les travailleurs à temps partiel et les personnes en contrat à durée déterminée accordent eux plus d'importance que les autres actifs à la garantie de conserver son emploi (46% et 41%).

### Après les organismes de formation, les entreprises sont l'acteur le plus attendu par les salariés qui souhaitent développer leurs compétences

Pour **suivre une formation** afin de **changer de métier ou de secteur d'activité**, les actifs Français se **tourneraient en priorité vers un organisation de formation**, qu'ils soient indépendants (75% en total des citations) ou salariés (67%). Seuls les chômeurs se tourneraient en premier lieu vers Pôle emploi (70%).

Après l'organisme de formation, c'est **l'entreprise qui est l'acteur le plus cité par les salariés** (43%). Viennent ensuite Pôle emploi (37%), une chambre de commerce et d'industrie (29%), la région (29%) et l'école/l'université (26%).

Toutes les catégories de population au sein des actifs n'ont pas les mêmes acteurs de prédilection. Si les Parisiens et les salariés des entreprises de 250 salariés et plus se tourneraient plus volontiers vers leur entreprise (52% et 50%), et les cadres vers l'université (46%) ; les catégories populaires et actifs précaires auraient tendance à privilégier les grands organismes publics comme Pôle emploi ou la région.

### **Méthodologie de l'enquête**

Cible interrogée : les actifs

Echantillon de **1003** personnes, **représentatif** de la population **active française** âgée de **18 ans et +**.

La **représentativité** de l'échantillon a été assurée selon la **méthode des quotas**, appliquée à :

- 5 critères socio-démographiques : **genre, âge, catégorie socio-professionnelle, aire urbaine et région de résidence.**
- 3 critères d'actif : **en emploi/en recherche d'emploi, salarié/non-salarié et secteur d'activité**
- 1 critère de salarié : **nature de l'employeur** (privé/public)

3 critères ont été suivis en variable de contrôle : **type de contrat, temps de travail et taille d'entreprise**

Les répondants ont été interrogés **en ligne** du jeudi **9** au mardi **14 mai** 2019.