

05/06/2019

Enquête Institut de l'Entreprise / EBRA / ELABE

Employabilité : permettre aux Français de réaliser leurs envies de changement

Pour la deuxième année consécutive, dans le cadre de l'opération « Repère Confiance », l'Institut de l'Entreprise et le groupe EBRA s'associent pour valoriser les initiatives des entreprises en faveur de leurs salariés et de la société dans son ensemble. Cette année, ce sont **les actions menées pour améliorer l'employabilité qui sont mises en avant**. Un enjeu déterminant pour les années à venir, tant pour les citoyens que pour les chefs d'entreprise.

Les actions en matière d'employabilité ne doivent pas seulement répondre à l'enjeu économique de l'adaptation des actifs aux évolutions du travail, mais aussi aux aspirations exprimées par les Français eux-mêmes. C'est cette conviction, forgée lors des ateliers citoyens menés dans le cadre du dispositif « Repère Confiance », que nous avons décidé de mettre en évidence à travers cette enquête réalisée par le cabinet ELABE. Enquête qui met notamment en évidence l'envie positive de changements exprimée par les Français et qu'il s'agit d'aider à réaliser.

Paul Alibert - Directeur général de l'Institut de l'Entreprise

Les grands enseignements de l'enquête

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

Changer d'entreprise, de secteur ou de métier apparaît cependant comme difficile pour beaucoup d'actifs, 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 importants, qu'il s'agisse de se former en dehors de ses heures de travail (en soirée, le week-end) ou de travailler à temps partiel afin de dégager du temps pour sa formation. 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 salariés pour développer leurs compétences.**

Les actifs expriment de fortes envies de changement

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 sur les trois registres (entreprise, secteur, métier). **Si l'envie de changer d'entreprise est la plus forte (57%), celle, plus ambitieuse, de changer de métier est également élevée (46%).**

Les actifs pour qui les opportunités sont plus nombreuses expriment davantage une envie de changement : ceux de région parisienne (+10 points d'envie de changer d'entreprise par rapport à la moyenne), ceux à l'aise avec les nouvelles technologies (+9 points d'envie de changer de métier). Inversement, les actifs avec un diplôme inférieur au bac sont plus réticents à changer d'entreprise (+9 points à déclarer qu'ils n'en auront pas envie), ainsi que ceux à temps partiels (+11 points).

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 de motivation d'un changement professionnel. Si c'est d'abord la perspective d'une augmentation de sa rémunération (51% de citations, 19% en premier) qui suscite l'envie, des 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% d'entre eux.

En revanche, **l'envie de changer d'entreprise, de secteur ou de métier est peu 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 6% et 3% 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 les 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 strictement matérielle.

Cette envie de changement se heurte cependant à des difficultés pour aboutir

Les actifs qui ont envie d'opérer un changement professionnel expriment avant tout un besoin de formation et ce en priorité sur les compétences techniques liées à l'évolution de leur métier / futur métier (48% de citations, 20% en premier) mais aussi, notamment pour les moins diplômés, en matière de formation 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.

Mais **les formations apparaissent comme peu accessibles en France.** Ainsi, 74% des actifs souhaitant changer de secteur d'activité ou de métier déclarent n'avoir pas suivi de formation pour opérer ces changements au cours des 5 dernières années ; seulement 13% en ayant suivi une dans les deux dernières années.

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.

Des actifs prêts à consentir des efforts importants, en échange de perspectives de progression de leur carrière

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%)**. Plus d'un tiers d'entre eux (37%) sont même prêts à envisager d'**interrompre leur carrière une ou plusieurs années pour se former**.

Ils attendent en revanche de ces efforts 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, **75% des salariés attendraient en retour l'augmentation de leur rémunération** ; 49% une promotion individuelle et 48% la possibilité de changer de poste, de service ou d'activité dans leur entreprise.

En revanche, **le statu quo n'est pas perçu comme une contrepartie suffisante à l'effort de formation** : la garantie de conserver son emploi pendant une certaine durée (33%) est ainsi beaucoup moins populaire.

Pour **suivre une formation** afin de **changer de secteur d'activité ou de métier**, les actifs Français se **tourneraient en priorité vers un organisme de formation**, qu'ils soient indépendants (75% en total des citations) ou salariés (67%). Les chômeurs quant à eux auraient recours en premier lieu à Pôle emploi (70%). Pour les salariés, c'est **l'entreprise qui est l'acteur le plus cité (43%)** après les organismes de formation.

Antoine Frérot, Président de l'Institut de l'Entreprise, déclare : « *Les Français n'appréhendent pas leurs changements professionnels sous le prisme de la contrainte. Au contraire, ils sont nombreux à en avoir envie, guidés par des motivations positives, et prêts à faire des efforts conséquents. Les entreprises ont donc une double responsabilité : leur faciliter l'accès à la formation d'une part, et entendre leur demande de contrepartie, car se former ne doit pas être un jeu à somme nulle mais doit permettre à chacun d'avancer dans sa carrière.* »

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, CSP, aire urbaine et région de résidence**.
- 3 critères liés au statut d'actif : **en emploi/en recherche d'emploi, salarié/non-salarié et secteur d'activité**
- 1 critère lié au statut 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**.

Contacts presse :

Institut de l'Entreprise

Aude de Castet, Directrice de la communication : 06.10.59.84.93 / aude.de-castet@idep.fr

EBRA

...

ELABE

Julien Bouchigny, Directeur associé : 07.85.02.48.28 / julien.bouchigny@elabe.fr