



Baromètre Nouvelle Aquitaine

Octobre 2020

“opinionway

15 place de la République 75003 Paris



Rapport





MÉTHODOLOGIE

“ La méthodologie



303 salariés de la région Nouvelle-Aquitaine, avec les caractéristiques suivantes : salariés du secteur privé, salariés d'entreprises de plus de 2 salariés

Afin que notre échantillon soit représentatif de la population interrogée, nous avons établis des quotas



L'échantillon de salariés a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview), d'une durée de 10 minutes en moyenne, via notre propre Access Panel et celui de notre prestataire Dynata.

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



Les interviews ont été réalisées du **21 septembre au 1^{er} octobre 2020**.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**.



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des **marges d'incertitude** : 5,7 points au plus pour un échantillon de 300 répondants.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :
« **Sondage OpinionWay pour CIBC** » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



SYNTHÈSE



Principaux enseignements

Une perception de l'évolution professionnelle impactée par la crise sanitaire

- › La définition de l'évolution professionnelle évoluée, la reconnaissance dans son travail (12%; -11 points par rapport à février 2020) laisse la place à **l'obtention d'une meilleure rémunération (33%)**. **L'équilibre vie privée – vie professionnelle** devient également plus important pour les salariés (16%; +9 points vs février), sans aucun doute, une conséquence de la crise sanitaire et du confinement qui ont bousculé la façon de fonctionner des entreprises et de leurs salariés.
- › 50% des salariés souhaitent évoluer dans les 2 prochaines années, un niveau supérieur de 5 points par rapport à février 2020 mais qui reste dans la norme. Les motivations ne sont en revanche pas les mêmes puisque **39% des salariés indiquent que l'épidémie a eu un impact sur leur décision** (pour 16% c'est même la raison principale). Parmi les autres motivations, elles sont majoritairement en lien avec **l'amélioration de la qualité de vie** (un meilleur salaire pour 48%, un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle pour 20%).
- › Parmi les salariés qui souhaitent évoluer dans les 2 ans, 59% souhaitent le faire dans le même secteur d'activité et dans la même fonction, tandis que 21% seraient prêt à le faire dans un autre secteur d'activité. Enfin, ils sont 8% à vouloir tenter l'aventure entrepreneuriale.
- › **Des salariés qui prennent conscience de l'évolution de leurs métiers :**
 - › Ils sont 57% à constater des changements dans leur métier actuellement (contre 55% en février)
 - › Pour 85%, la crise du coronavirus a fait évoluer les compétences requises pour exercer leur métiers



Principaux enseignements

Des salariés de Nouvelle Aquitaine **dans l'attente pour leur évolution professionnelle**

- › Une forte attente des salariés sur le rôle d'accompagnateur que doit avoir l'employeur, pour 79% d'entre eux ce rôle est important (+12 points par rapport à février) et pour 15% il est même prioritaire par rapport aux autres obligations.
- › 20% des employeurs ont mis en place des actions pour l'évolution depuis la crise sanitaire, ces actions sont principalement axées sur des entretiens (38%) et sur des plans de formations (30%).
- › **Des salariés toujours peu outillés dans l'évolution professionnelle**
 - › 44% (contre 40% en février) estiment être **suffisamment informés** et 39% (contre 31% en février) d'entre eux se sentent **suffisamment accompagnés** dans l'évolution professionnelle. Un niveau qui reste faible mais qui tend tout de même à augmenter.
 - › Tout comme la vague précédente, les salariés demandent principalement des informations sur les formations professionnelles et un accompagnement personnalisé sur le long terme.



Indicateurs-clés de l'enquête

41% des salariés ont connu UNE OU PLUSIEURS évolutions professionnelles ces 3 dernières années

Fev. 2020 **39%**

50% ENVISAGENT D'ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT ces 2 prochaines années

Fev. 2020 **45%**

Dont **48%** pour avoir un meilleur salaire

Fev. 2020 **55%**

57% des salariés estiment que leur métier CONNAÎT DES CHANGEMENTS aujourd'hui

Fev. 2020 **55%**

85% des salariés pensent que les compétences requises dans leur métier ONT ÉVOLUÉ depuis la crise sanitaire

Fev. 2020 **54%**

79% des salariés estiment que l'accompagnement de l'évolution professionnelle doit être UN RÔLE AU MOINS AUSSI IMPORTANT que les autres pour l'employeur Fev. 2020 **67%**

% disposant de SUFFISAMMENT D'INFORMATIONS OU D'ACCOMPAGNEMENT

	INFORMATIONS	ACCOMPAGNEMENT
Septembre-Octobre 2020	44%	39%
Février 2020	39%	31%



ANALYSE

“opinionway

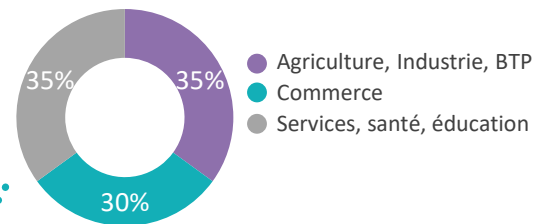
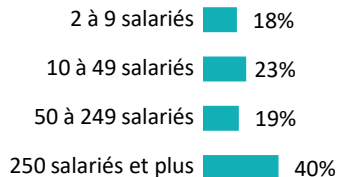
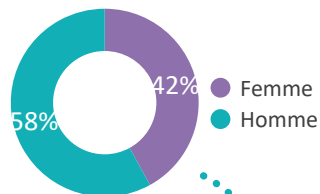
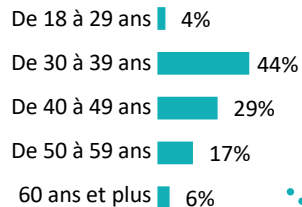


Profil des salariés

Base : 303



Age moyen : **43 ans**

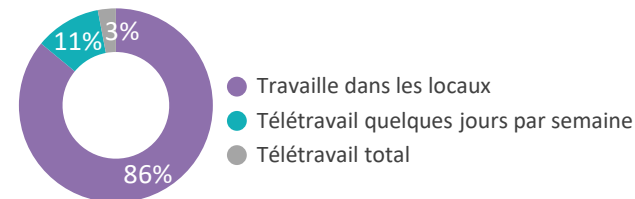
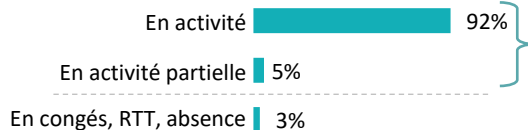
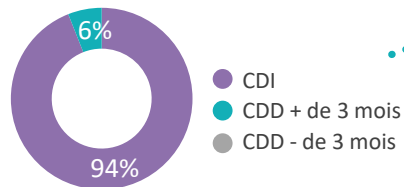


Ancienneté
Moyenne

6 ans et demi

Fonction
d'encadrement

33%



01



**Perception de l'évolution
professionnelle**



L'évolution professionnelle est associée pour les salariés avant tout à un meilleur salaire



Nouvelle
Aquitaine

Q1. Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?

Base : Ensemble – Une seule réponse possible



Salariés
N = 303



Le TOP3 des qualificatifs de « l'évolution professionnelle »



Bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle

Fev. 2020 7%



Avoir un meilleur salaire

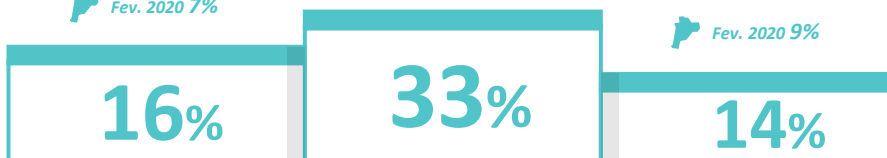
Fev. 2020 23%



Changer de statut

Fev. 2020 9%

➔ 6% : 250 salariés et plus



↗ +9 pts

➔ 28% : Salariés ayant eu une seule évolution professionnelle ces 2 dernières années

La flèche ↗ ou ↘ indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020



L'évolution professionnelle vue différemment avant et après le confinement, les salariés plus enclins à privilégier leur confort de vie.

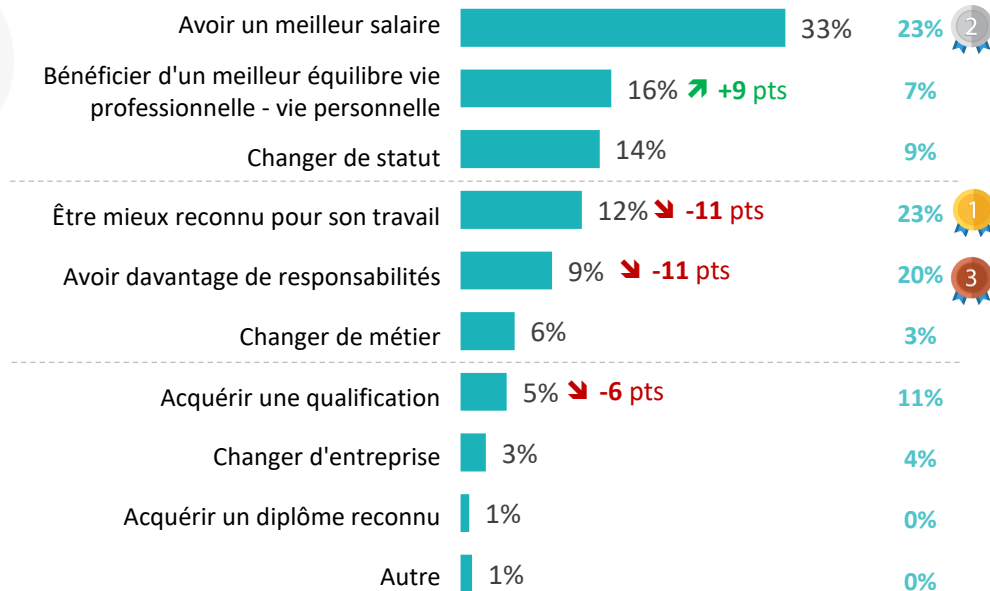
Q1. Comment définiriez-vous une « évolution professionnelle » ?

Base : Ensemble – Une seule réponse possible



Salariés
N = 303


Fev. 2020



La flèche  ou  indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020



Des opportunités d'évolutions professionnelles qui n'ont quasiment pas varié depuis février

Q2. Avez-vous déjà connu une ou plusieurs évolutions professionnelles dans les 3 dernières années ?

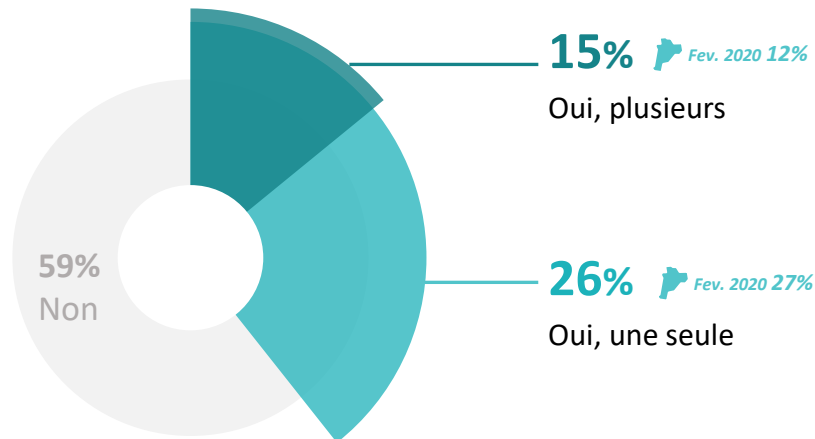
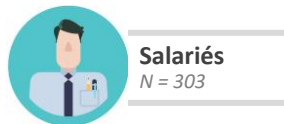
Base : Ensemble



41%  *Fev. 2020 39%*

Ont connu une ou plusieurs évolutions professionnelles ces 3 dernières années

➔ **25%** : Employés





Aujourd'hui, 1 salarié sur 2 envisage désormais d'évoluer à moyen terme

Q4. Et envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ?

Base : Ensemble



50% *Fev. 2020 45%*

Envisagent d'évoluer professionnellement ces 2 prochaines années

- **30%** : 50 à 59 ans
- 32%** : Plus de 10 ans d'ancienneté

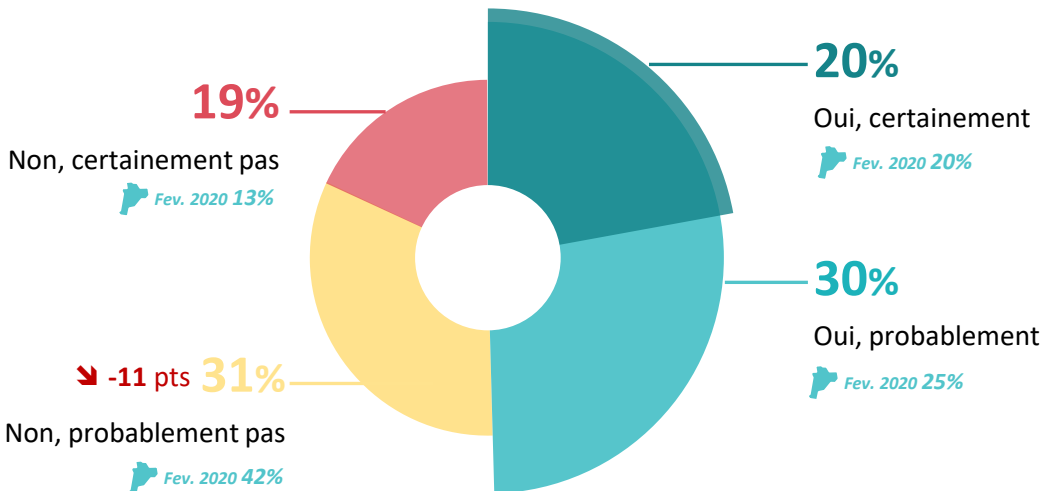
50% *Fev. 2020 55%*

Ne l'envisagent pas



Salariés

N = 303



La flèche ou indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020

“ L'épidémie de coronavirus, un facteur participant au choix d'une évolution professionnelle

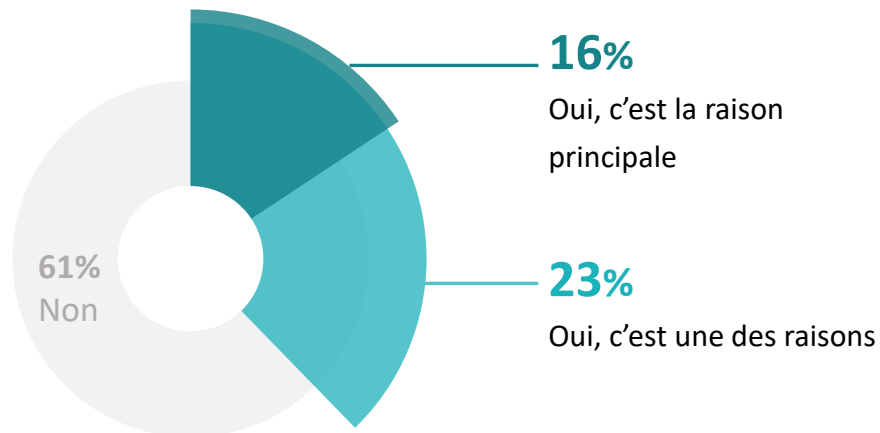
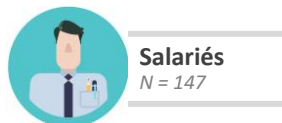
Q20. L'épidémie de coronavirus a-t-elle eu un impact sur votre décision d'évoluer professionnellement ? – NOUVELLE QUESTION

Base : Envisagent une évolution professionnelle ces 2 dernières années



39%

Nous disent que l'épidémie a eu un impact sur leur décision d'évoluer professionnellement





Un désir d'évolution toujours poussé par l'obtention d'un meilleur salaire et l'amélioration de la qualité de vie

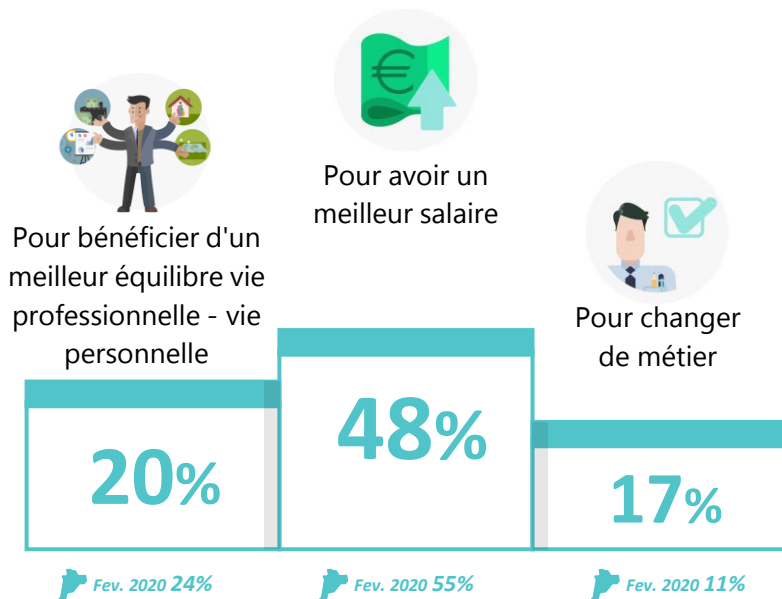


Nouvelle-Aquitaine

Q5. Pour quelles raisons envisagez-vous une évolution professionnelle dans les 2 prochaines années ?

Base : Envisagent une évolution professionnelle ces 2 dernières années / Plusieurs réponses possibles

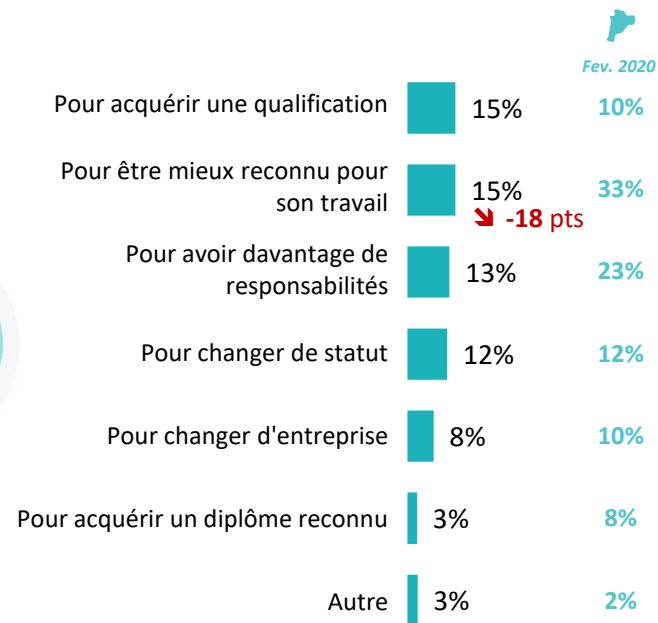
Les 3 principales raisons



Salariés
N = 147



Les autres raisons



La flèche ↗ ou ↘ indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020

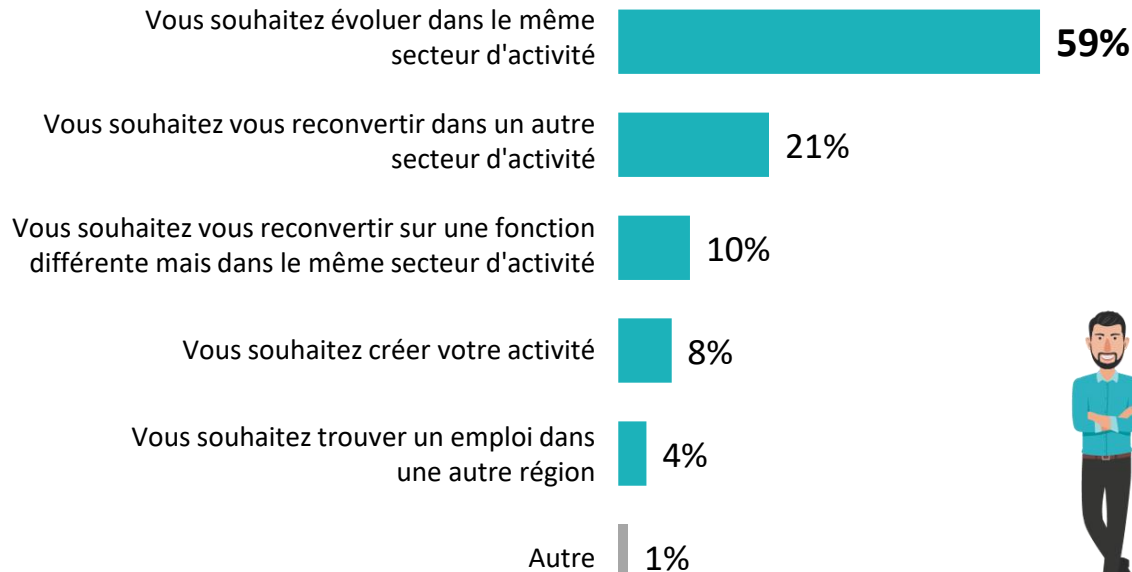
Un changement « en douceur » envisagé par la plupart des salariés souhaitant évoluer, en restant dans le même secteur d'activité

Q21. Quel type d'évolution professionnelle souhaitez-vous ? – NOUVELLE QUESTION

Base : Envisagent une évolution professionnelle ces 2 dernières années / Plusieurs réponses possibles



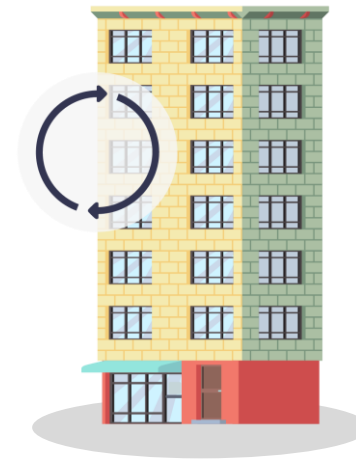
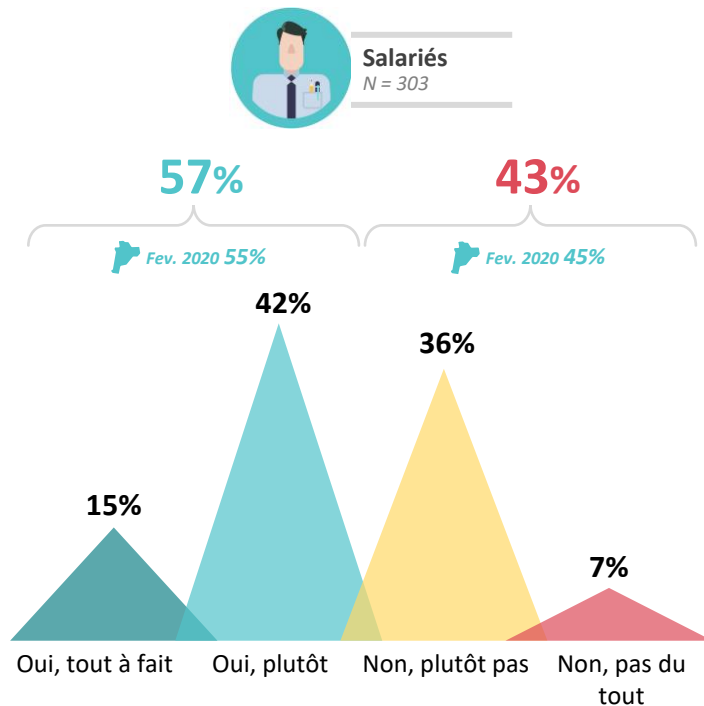
Salariés
N = 147



Plus d'1 salarié sur 2 constate des changements dans leurs métiers, un chiffre stable par rapport à la dernière vague

Q6. Selon vous, votre métier connaît-il des changements aujourd'hui ?

Base : Ensemble



“ Les salariés actent une forte évolution des attentes en matière de compétences dans leur métier depuis le début de l'épidémie

Q8. Pensez-vous que les compétences attendues dans votre métier aujourd'hui sont les mêmes qu'avant l'épidémie de coronavirus ?

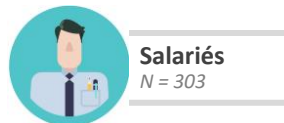
Base : Ensemble



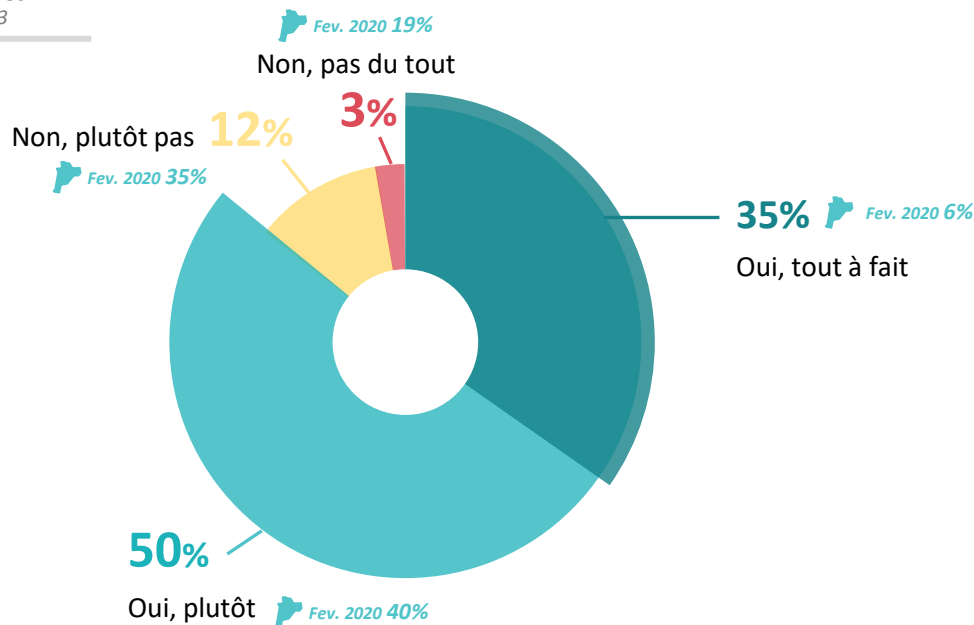
85%  *Fev. 2020 46%*

Pensent que les compétences requises dans leur métier ont évolué depuis la crise du covid

15%  *Fev. 2020 54%*
Ne le pensent pas



Salariés
N = 303



Attention : Question modifiée sur cette vague
Rupture d'historique

02



Le type de service attendu

Plus que jamais pour les salariés, l'accompagnement de l'évolution professionnelle est un rôle important de l'employeur

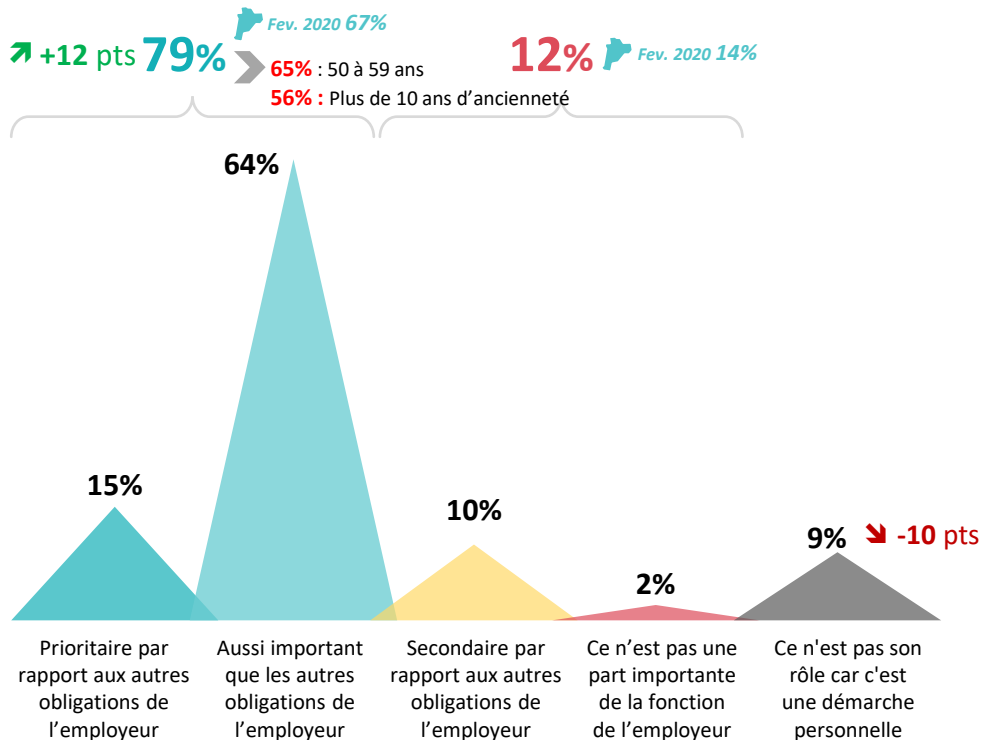
Q17. Estimez-vous que l'accompagnement de l'évolution professionnelle doit être pour votre employeur... ?

Base : Ensemble



Salariés

N = 303

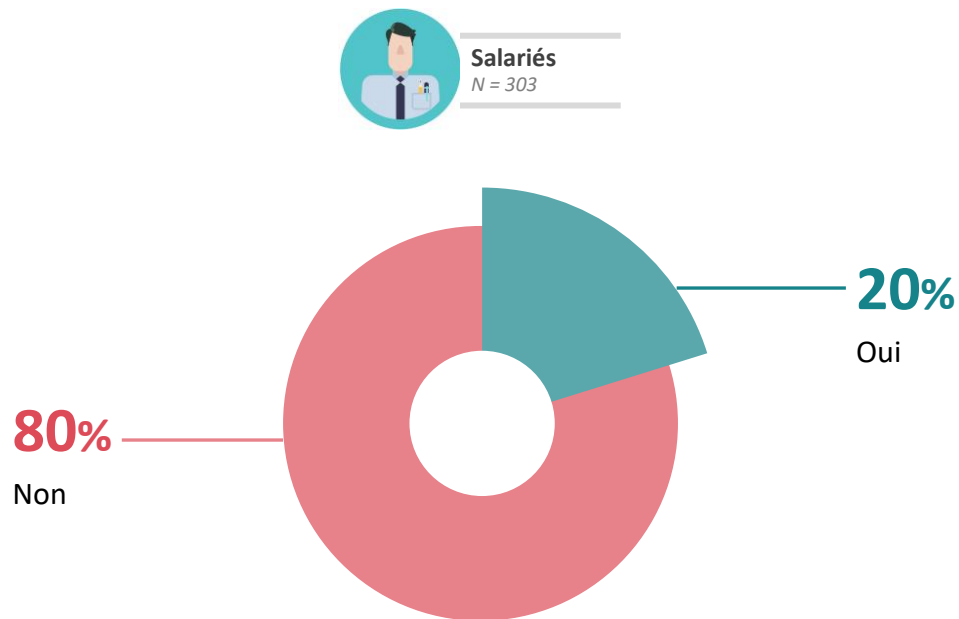


La flèche ↗ ou ↘ indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020

“ Des actions pour faire face à la crise sanitaire encore minoritaires chez les employeurs de Nouvelle Aquitaine

Q22. Votre employeur a-t-il mis en place des actions pour l'évolution professionnelle à l'issue de la crise sanitaire ?
– NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble





Les entretiens d'évolution professionnelle et les plans de formation sont les actions les plus mises en place par les employeurs à l'issue de la crise



Nouvelle
Aquitaine

Q23. Quelles actions pour l'évolution professionnelle votre employeur a-t-il mis en place à l'issue de la crise sanitaire ?

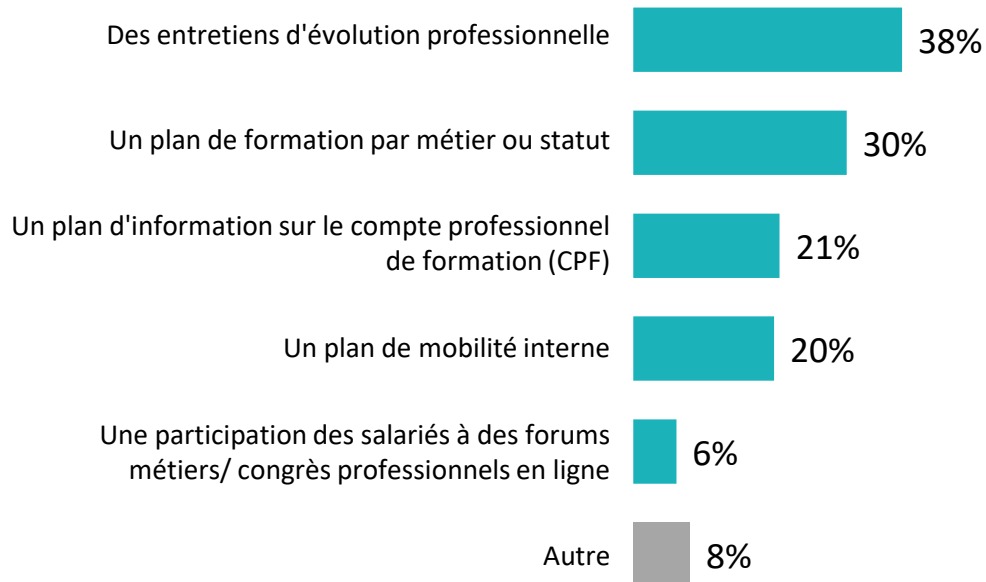
– NOUVELLE QUESTION

Base : Salariés dont l'employeur a mis en place des actions professionnelle à l'issue de la crise/ Plusieurs réponses possibles



Salariés

N = 64





Un niveau d'information et d'accompagnement qui augmente en tendance mais qui reste faible pour les salariés



Nouvelle-Aquitaine

Q18. Aujourd'hui, estimez-vous bénéficier de suffisamment d'informations et d'accompagnement pour envisager une évolution professionnelle ?

Base : Ensemble



Salariés

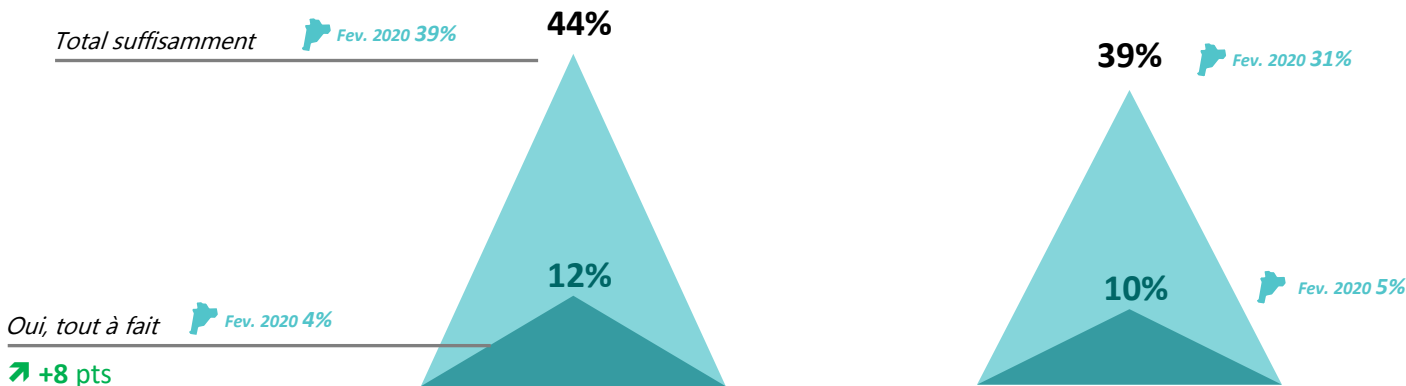
N = 303



Information



Accompagnement



La flèche ↗ ou ↘ indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020



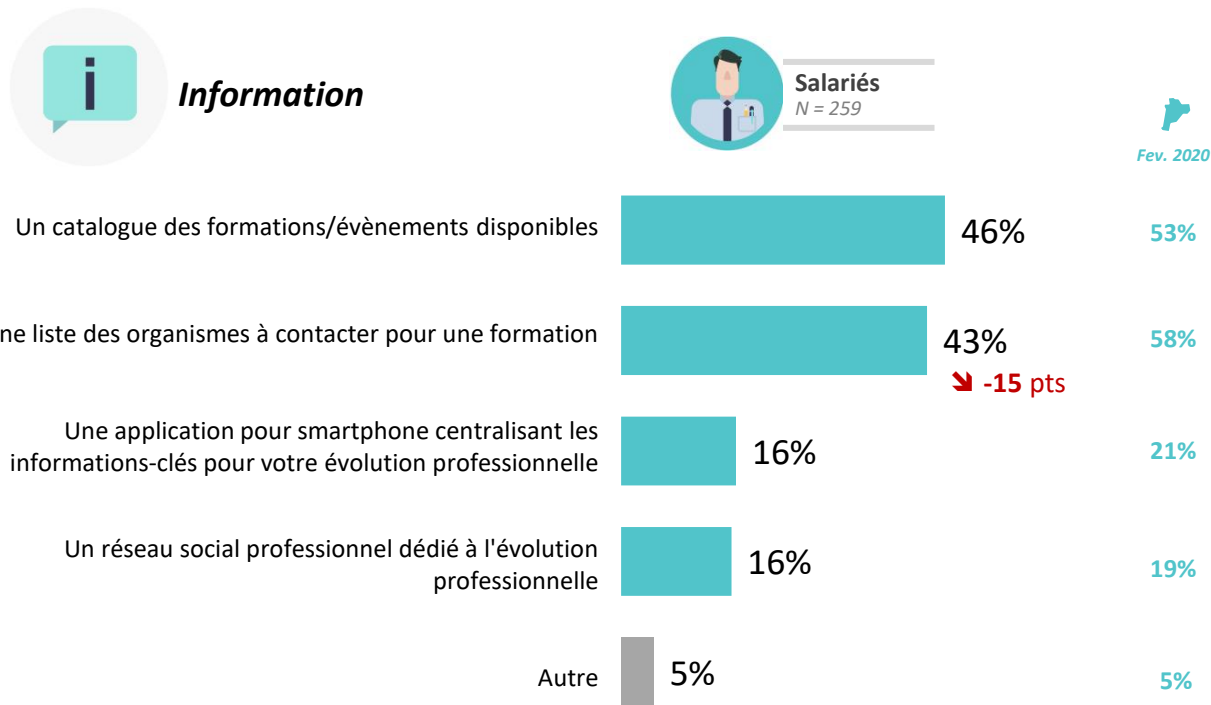
Des salariés en demande d'informations sur la formation



Nouvelle
Aquitaine

Q19a. Quels sont vos besoins en information pour préparer une évolution professionnelle ?

Base : Estiment ne pas en bénéficier suffisamment

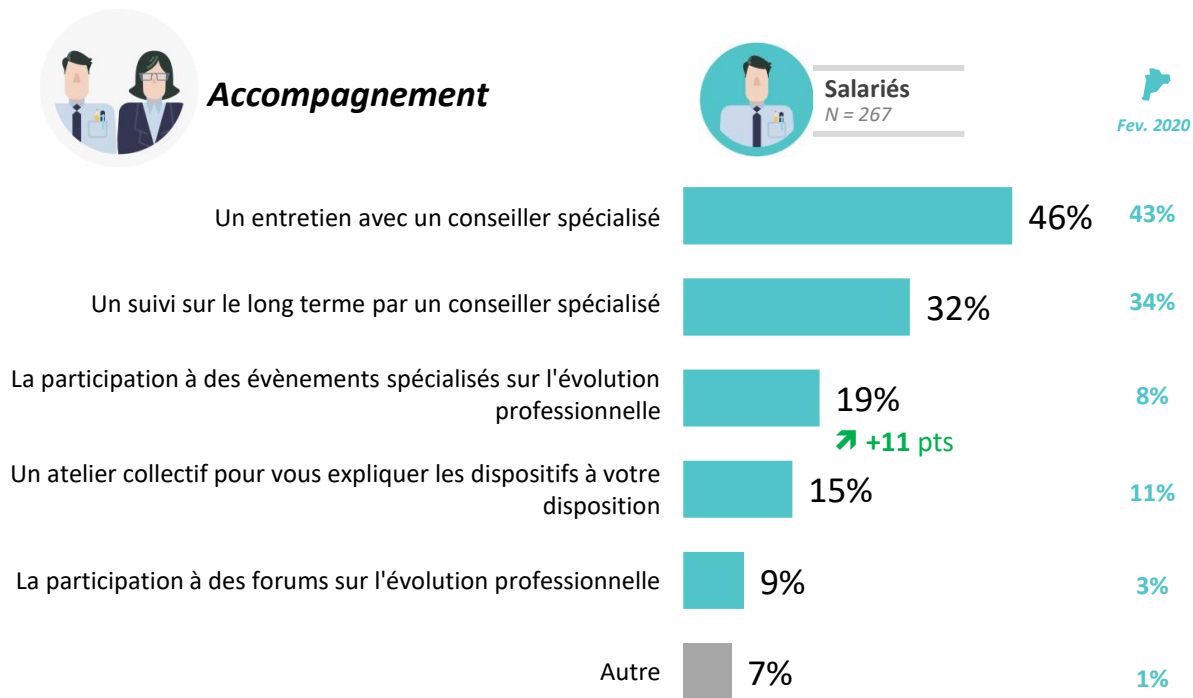


La flèche ↗ ou ↘ indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020

Des salariés qui demandent des accompagnements personnalisés et sur le long terme

Q19b. Quels sont vos besoins en accompagnement pour préparer une évolution professionnelle ?

Base : Estiment ne pas en bénéficier suffisamment



La flèche ↗ ou ↘ indique une évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à l'enquête de février 2020



“opinionway

PARIS – CASABLANCA – ALGER – TUNIS – VARSOVIE – ABIDJAN

www.opinion-way.com

« Rendre le monde intelligible pour agir aujourd’hui et imaginer demain. »