

Les parcours professionnels

Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Édition 2008

Rapport HAUTE-NORMANDIE

ARACT Haute Normandie

Contacts TNS Sofres :

Stratégies d'Opinion / Pôle Management

Eric Chauvet / Jérémie Piquandet

Eric.chauvet@tns-sofres.com / jeremie.piquandet@tns-sofres.com

☎ : 01 40 92 45 49 / 47 03

48MF68

TNS Sofres
138, Avenue Marx Dormoy
92129 Montrouge Cedex
Tél. : 33 (0)1 40 92 66 66
Fax : 33 (0)1 42 53 91 16
Site Web : www.tns-sofres.com



SOMMAIRE



1. Présentation de l'étude	4
2. En résumé...	8
3. Résultats détaillés	12
📁 Données de cadrage	13
📄👤 Le parcours dans sa carrière	16
📄👤 Les motivations au parcours	19
📄👤 Les souhaits de parcours	23
📄👤 Les clés d'un parcours, la formation	25
4. Annexe	30

Contexte et objectifs

- Depuis 2004, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) organise chaque année « La Semaine pour la qualité de vie au travail ». Au cours de ses 4 premières éditions, cette opération s'est imposée comme un rendez-vous important pour lequel plus de 2 000 participants ont participé en 2007.
- Chaque année depuis 2004, cette semaine est lancée par un baromètre national sur la perception des Français quant à leurs conditions de travail et leurs aspirations sur ce thème. TNS Sofres a eu l'honneur de conduire l'édition 2007 de ce baromètre.

Pour l'édition 2008 de ce sondage,
le thème choisi est celui des **parcours professionnels**.

- Dans ce cadre, l'ANACT a souhaité proposer aux ARACT de conduire des déclinaisons régionales de l'étude nationale. Afin de permettre la comparaison des résultats à ceux de l'enquête nationale, le mode de recueil est également téléphonique et le questionnaire est rigoureusement identique à celui de l'étude nationale.
- Compte tenu des tailles d'échantillon réduites proposées, nous ne conduirions pas d'analyse sur des sous populations au sein de la région. **Le présent rapport intègre donc une synthèse, mettant notamment l'accent sur les spécificités régionales.**

1. Présentation de l'étude





Éléments techniques

Fiche technique

Etude réalisée pour l'**ARACT Haute Normandie**

SALARIES ACTIFS OCCUPES FRANCAIS AGES DE 18 ANS ET PLUS en HAUTE NORMANDIE



■ Dates de réalisation

Terrain : Du 17 au 22 mars 2008



■ Nombre d'interviews

203 interviews réalisées



■ Méthode

Enquête ad hoc par téléphone à domicile



■ Structure de l'échantillon et redressement

Échantillon représentatif des salariés actifs occupés français en Haute Normandie (sexe, âge et PCS de l'interviewé), après stratification géographique (régions et catégories d'agglomération)

Note de lecture des résultats

- Dans ce rapport, **lorsque la somme des pourcentages est différente de 100%**, cela s'explique :
 - soit par le fait que les interviewés pouvaient citer plusieurs réponses (dans ce cas la somme des pourcentages est supérieure à 100),
 - soit du fait des « non réponses » qui n'ont pas toujours été indiquées dans ce rapport afin d'en alléger la lecture (dans ce cas la somme des pourcentages est inférieure à 100).

- Les écarts observés sont :
 - signalés en **bleu** quand ils sont positifs
 - signalés en **orange** quand ils sont négatifs



2. En résumé...



Les principaux enseignements de l'enquête...



- **Quand on leur demande de choisir parmi les composantes les plus importantes de leur emploi, les salariés de Haute Normandie citent classiquement en premier lieu le niveau de rémunération (avec 59% des citations), les conditions de travail (à 42%) et l'intérêt du poste occupé (41%)...**
 - Comme au plan national, **les conditions de travail** atteignant la seconde place de cette hiérarchie, sont comprises comme le cadre de vie autour de son travail, voire l'ambiance dans laquelle le travail se déroule.
- **En parallèle, sur leur lieu de travail :**
 - Nous retrouvons ici **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 la Haute Normandie le **sujet de satisfaction numéro un**, avec 95% de salariés satisfaits sur ce point...
 - ... et parmi les points de moindre satisfaction, on retrouve la question de la **reconnaissance**, pointée par 34% de salariés insatisfaits (tout de même en retrait par rapport à la moyenne, -10pts); de même, dans le bas du tableau, 37% se voient peu de **perspectives d'évolution**. L'importance de la problématique des parcours professionnels se voit ainsi confirmée.
- **La vie active en Haute Normandie 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, dans leur carrière, les salariés de la région ont eu, en moyenne, **quatre employeurs et 57%** déclarent avoir déjà « **changé de métier** » au cours de leur vie professionnelle. Le « changement » (d'employeur et de métier) est, dans les faits, largement aussi important que sur l'ensemble du territoire français.
 - A noter que, tout à fait logiquement, 18% des quadras et des quinquas nous déclarent avoir travaillé dans 10 entreprises ou plus...

Les principaux enseignements de l'enquête...



- **En outre, l'orientation d'un parcours professionnel semble plus qu'ailleurs se construire avec la volonté de se sortir d'une situation difficile.**
 - On change de métier d'abord **parce qu'on estime sa rémunération trop faible** (55%) et **parce qu'on se sent démotivé** (47%) mais aussi pour se **sortir d'une situation difficile** : efforts physiques requis par le métier, horaires, risques d'accidents inhérents.
 - Plus largement, si plusieurs facteurs interviennent dans la décision de changer de travail (de tâche, de fonction, de responsabilités), on change **pour progresser professionnellement** (34%) mais aussi – et à niveau presque égal – **pour des raisons personnelles et des raisons économiques** (perte d'emploi, restructurations...) à 26 et 22% de citations.
- **Une bonne nouvelle de l'enquête nationale qui se confirme en Haute Normandie : plus d'un tiers des salariés (37%) déclare qu'en somme, « rien ne les empêche de progresser professionnellement ».**
 - Le premier frein à la progression cité par les salariés de la Haute Normandie reste **le manque d'opportunités chez l'employeur**, soit l'horizon bouché dans son cadre actuel de travail (21% de citations)...
 - A noter que 22% des quinquas citent le manque d'envie de changer de travail en frein présumé à leur progression (vs 9% en moyenne Haute Normandie)
- **Enfin, comment les salariés dans la région perçoivent-ils leur avenir ? Que veulent-ils ? Comme ailleurs, ils se montrent partagés entre deux choix de vie : chercher l'équilibre vie privée – vie professionnelle (59%) ou progresser en prenant des responsabilités plus lourdes (56%) – un choix de 70% des moins de 30 ans et de 51% des quadras, quand ils ne sont, parmi les quinquas, que 39% à le souhaiter.**
 - **Changer de métier** est ainsi **minoritaire** dans les souhaits exprimés par les interviewés (à 29% ; -4pts)

Les principaux enseignements de l'enquête...

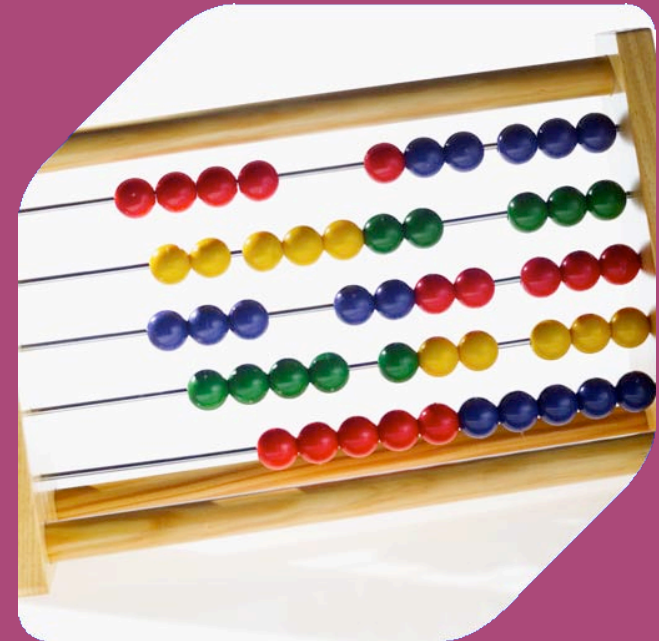


- **Les salariés sondés en Haute Normandie ont comme partout intégré l'instabilité professionnelle : ainsi, 78% des salariés se disent « prêts à consacrer de leur temps personnel pour développer leurs compétences » : un score qui, jusqu'à 45 ans, se maintient... 64% « seulement » des quinquas répondant positivement.**
 - **Pourtant, ils se montrent sensiblement moins confiants dans le caractère valorisable et transférable d'une entreprise à l'autre de leur « capital compétences » (73% ; -6pts par rapport à la moyenne) et moins confiants dans le fait que celles-ci soient reconnues par leur employeur (72% ; -4pts).**
- **L'enjeu essentiel pour la progression est l'accès à la formation ; il est donc important que les dispositifs à disposition des salariés pour se former (bilan de compétences, VAE, Droit Individuel à la Formation, Congé Individuel à la Formation et Fongecif) soient connus mais surtout utilisés. Or :**
 - Les dispositifs demeurent **connus dans la Haute Normandie mais bien moins qu'ailleurs en France** (entre -8 et -11pts).
 - Et tous ces dispositifs sont, tout autant qu'en moyenne nationale, **utilisés par une franche minorité.**

Résultats détaillés

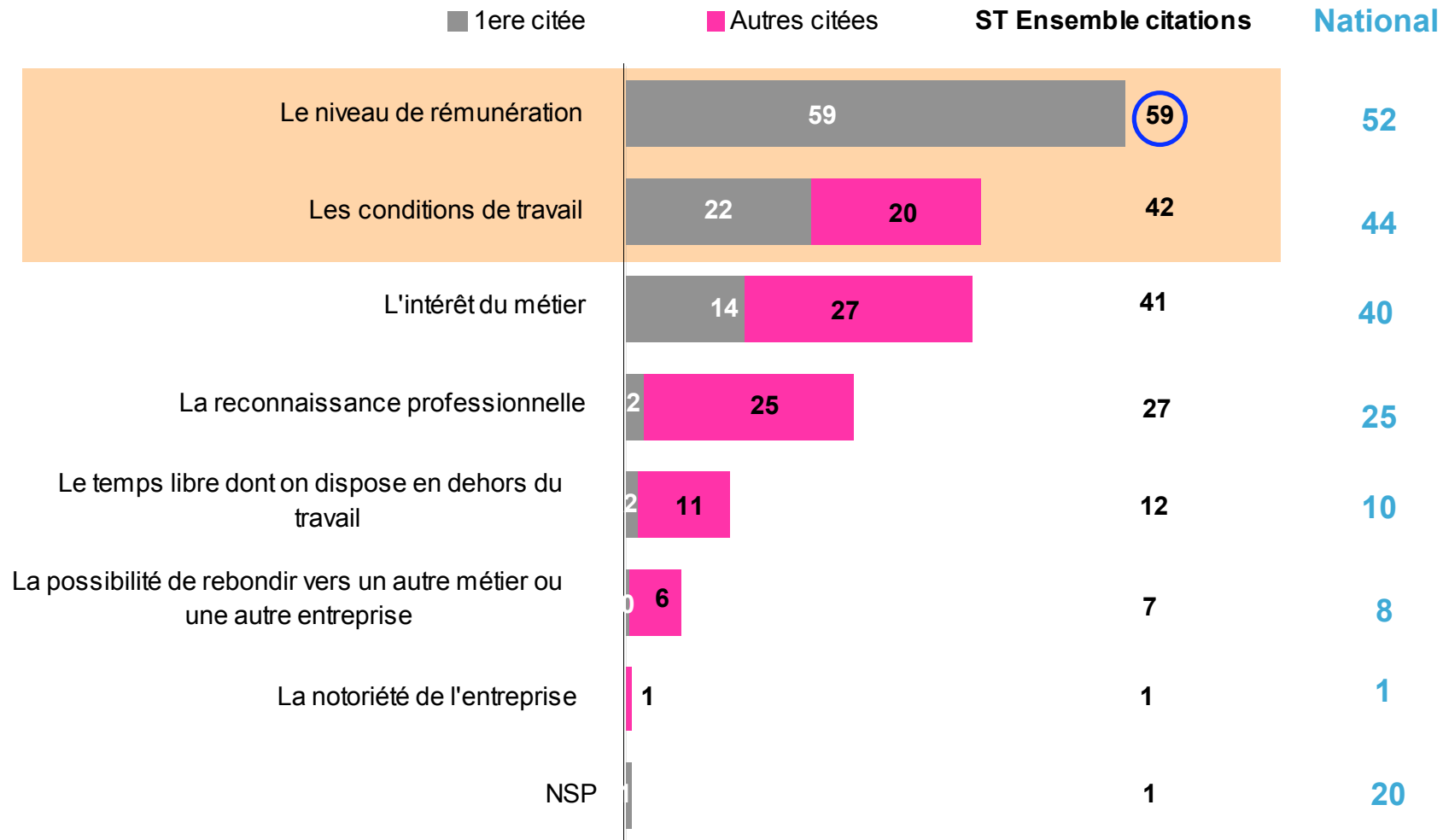


Données de cadrage



Les composantes essentielles du travail : rémunération... et conditions de travail

Q1 Quand on a un emploi, qu'est ce qui est selon vous, dans la liste suivante, le plus important concernant le travail ? (plusieurs réponses possibles)

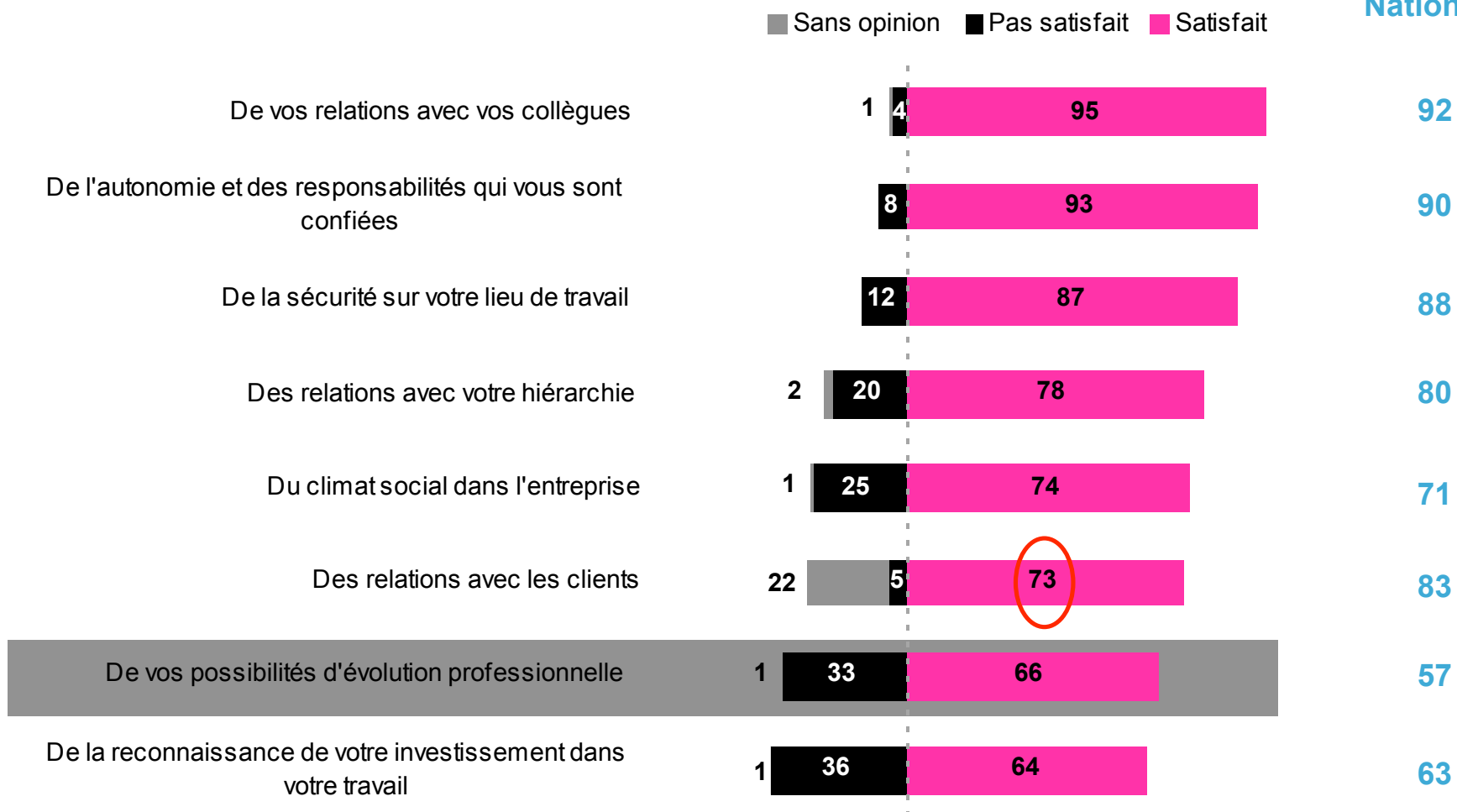


Satisfaction à l'égard de son vécu professionnel



Q2 Sur votre lieu de travail, êtes-vous satisfait ?

Rappel National



Base : Salariés actifs occupés (N=203)

Le parcours dans sa carrière



Quatre employeurs dans une vie professionnelle

4,2 entreprises en moyenne nationale
et 4,1 en Haute Normandie



Q3 Depuis la fin de vos études, dans combien d'entreprises avez-vous travaillé ?

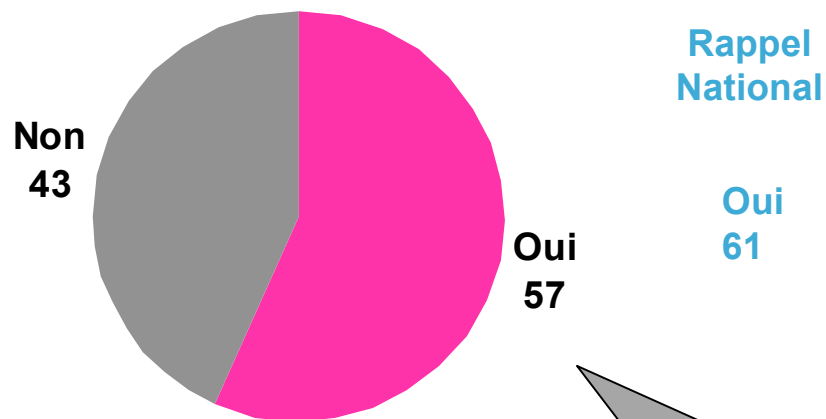
Pour résumer... trois indicateurs :

Rappel National



... et 57% des salariés en Haute Normandie ont déjà « changé de métier »

Q4 Avez-vous changé de métier au cours de votre vie professionnelle ?



Au moment où chacun doit s'attendre à un allongement de la durée de sa vie professionnelle et où de nouveaux métiers apparaissent chaque jour (beaucoup n'existaient pas il y a 10 ans), **la période où les Français envisageaient leur vie professionnelle comme un long fleuve tranquille au sein de la même entreprise, voire avec le même métier, est révolue.**

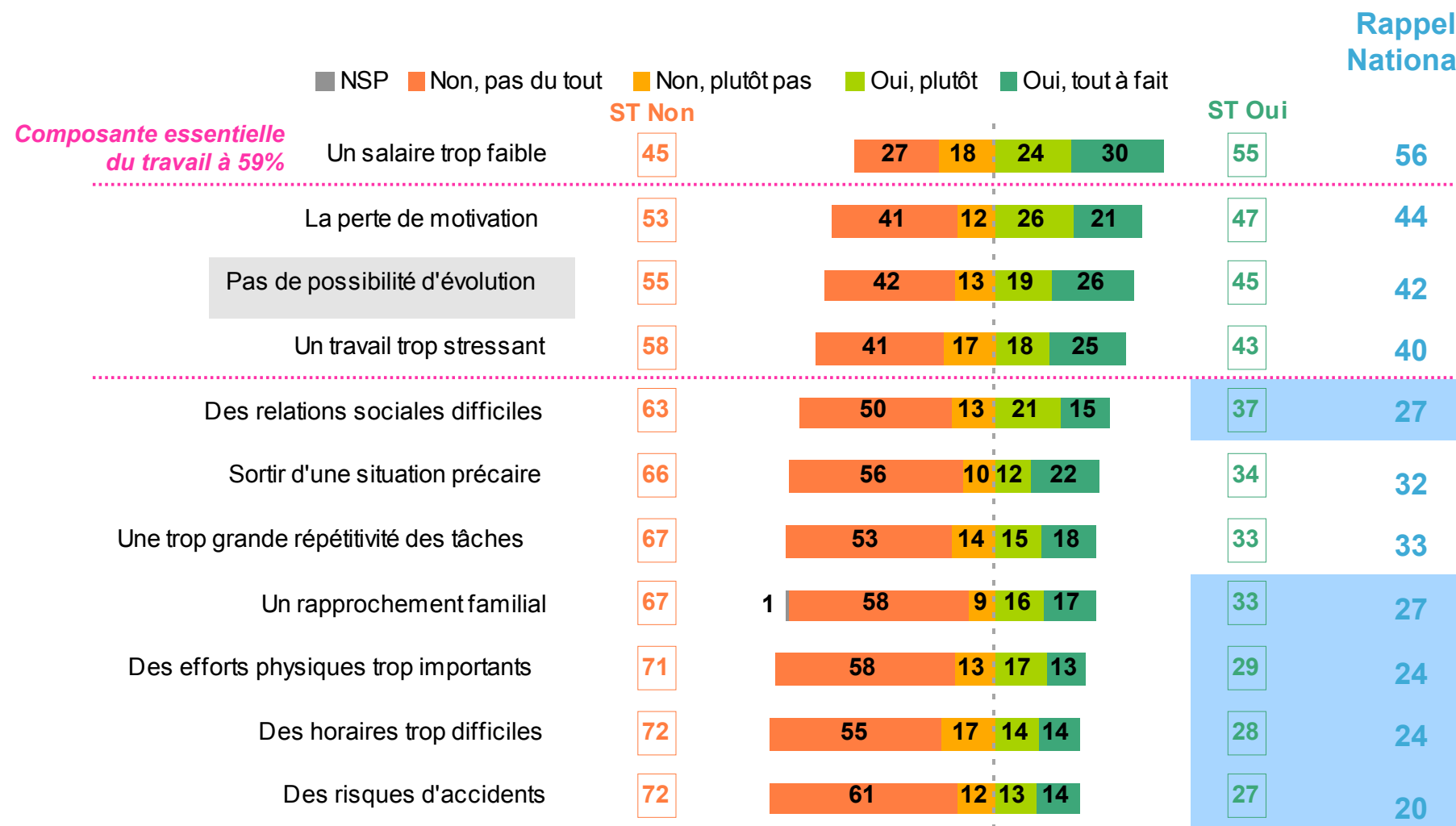
Notons tout de même que ce score est en dessous de celui enregistré sur l'ensemble du territoire

Les motivations au parcours



Changer de métier ? Pour quelles raisons ?

Q5 Et aujourd'hui, auriez-vous envie de changer de métier à cause des raisons suivantes ?



Et plus largement, les raisons de changer de travail



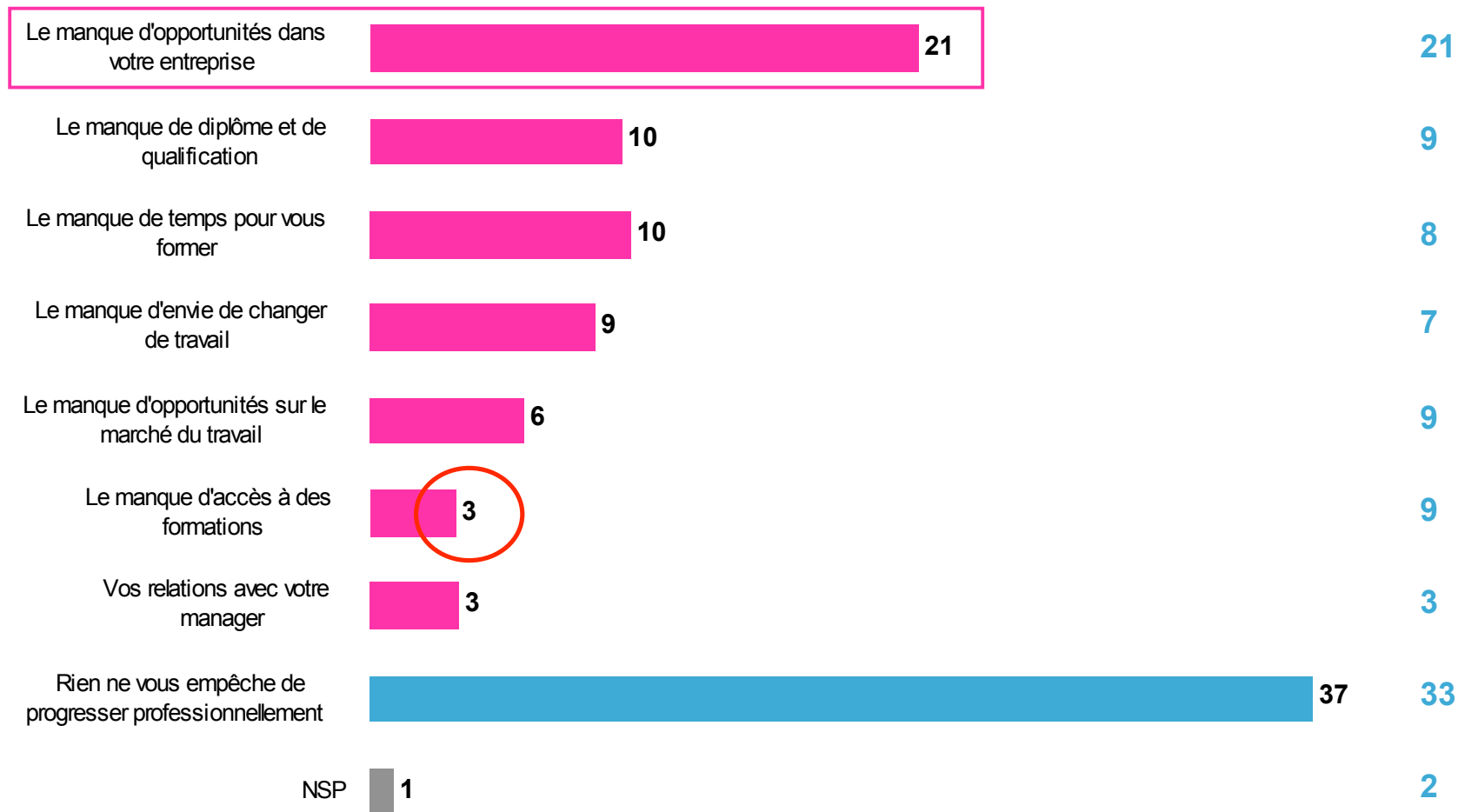
Q6 Plus généralement, la dernière fois que vous avez changé de travail (de tâche, de fonction, de responsabilité), quelles en étaient les principales raisons ?

Rappel National



Les freins perçus à la progression

Q7 Parmi les points suivants, quel est celui qui freine le plus votre progression ?

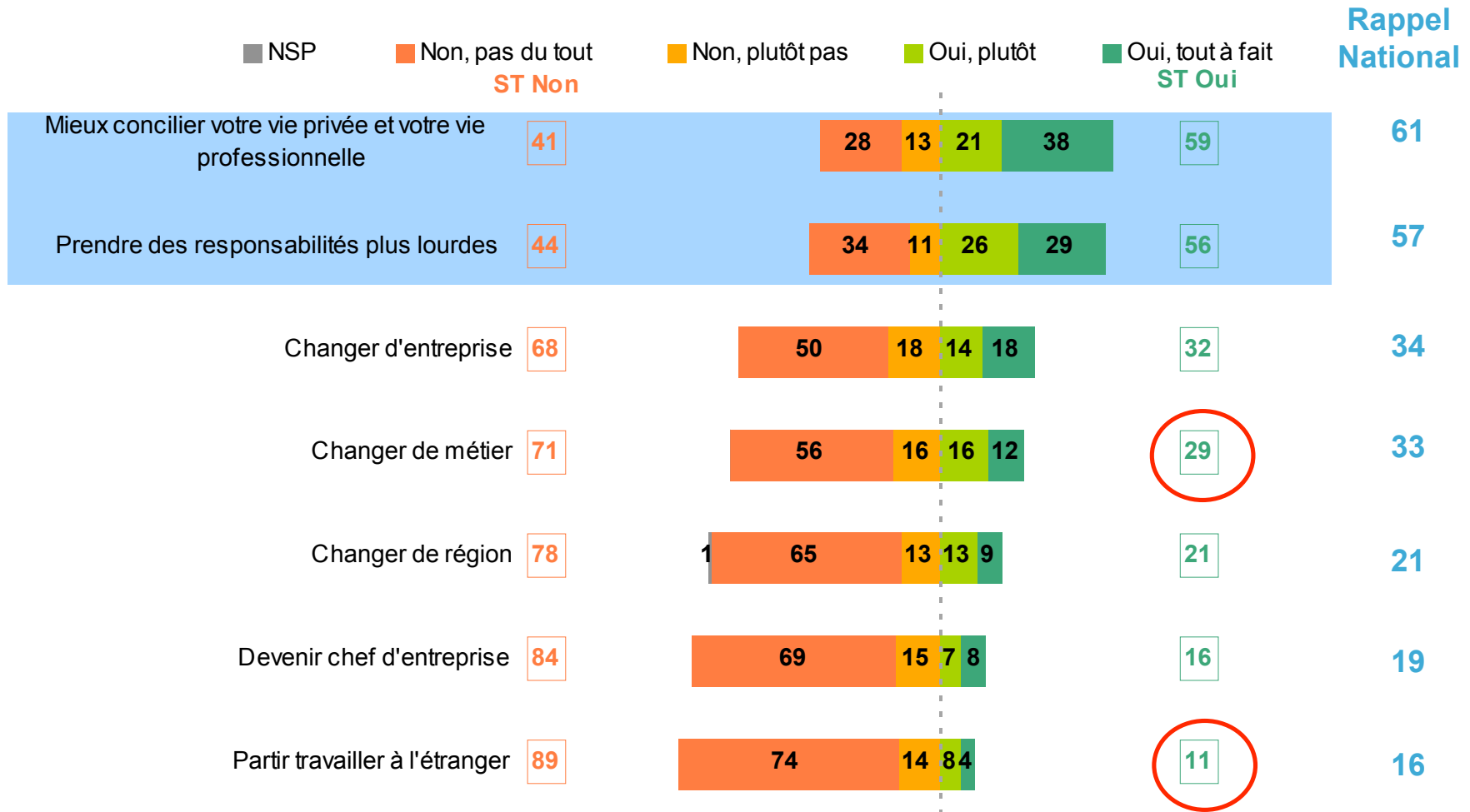


Les souhaits de parcours



Ce que souhaitent les salariés... Deux choix de vie ?

Q9 Parlons de vos éventuels projets professionnels ? Est-ce que dans les 2 ou 3 prochaines années, vous voulez...



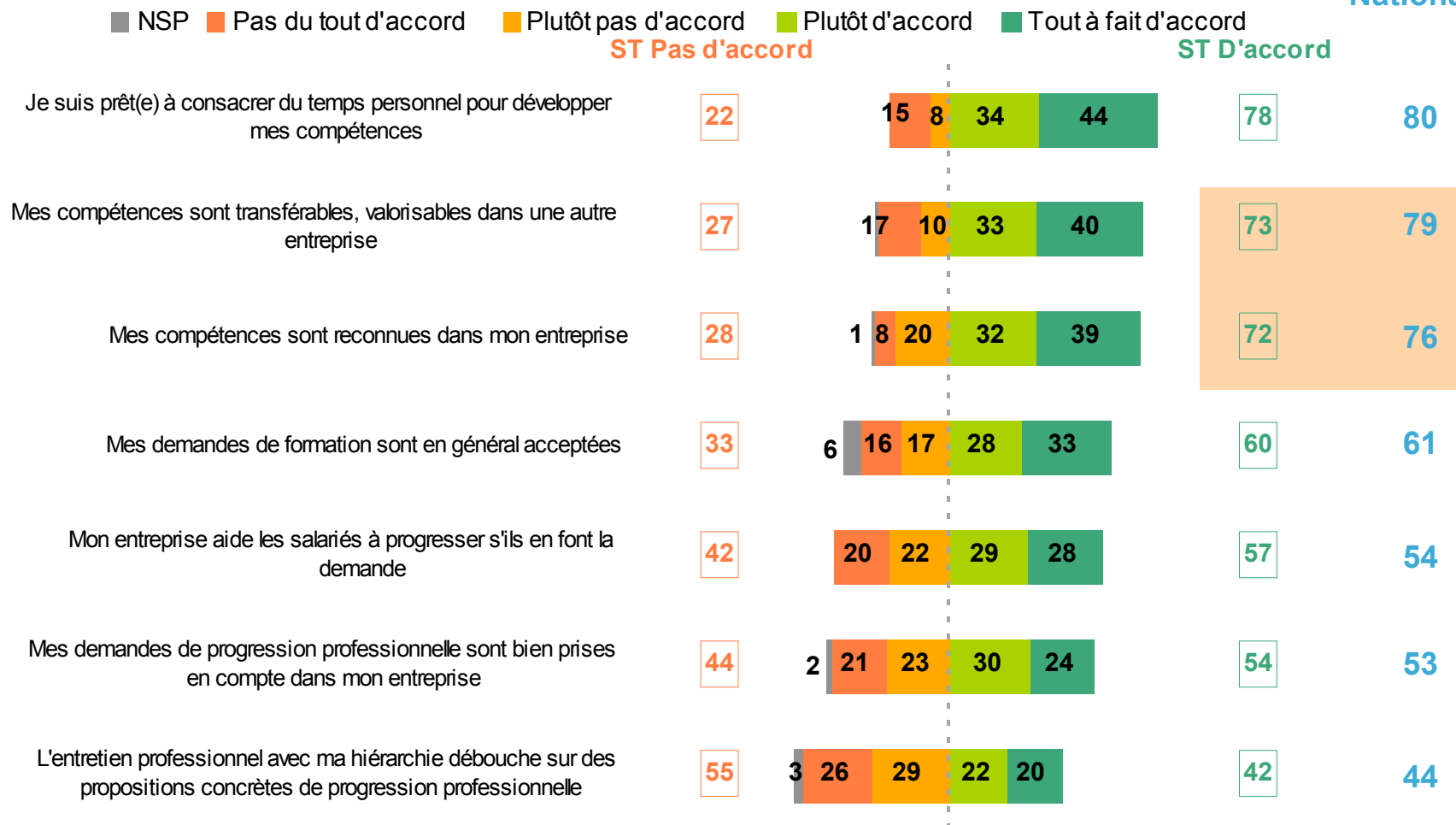
La clé d'un parcours, la formation



Former son « capital compétences »

Q10 Et êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les propositions suivantes ?

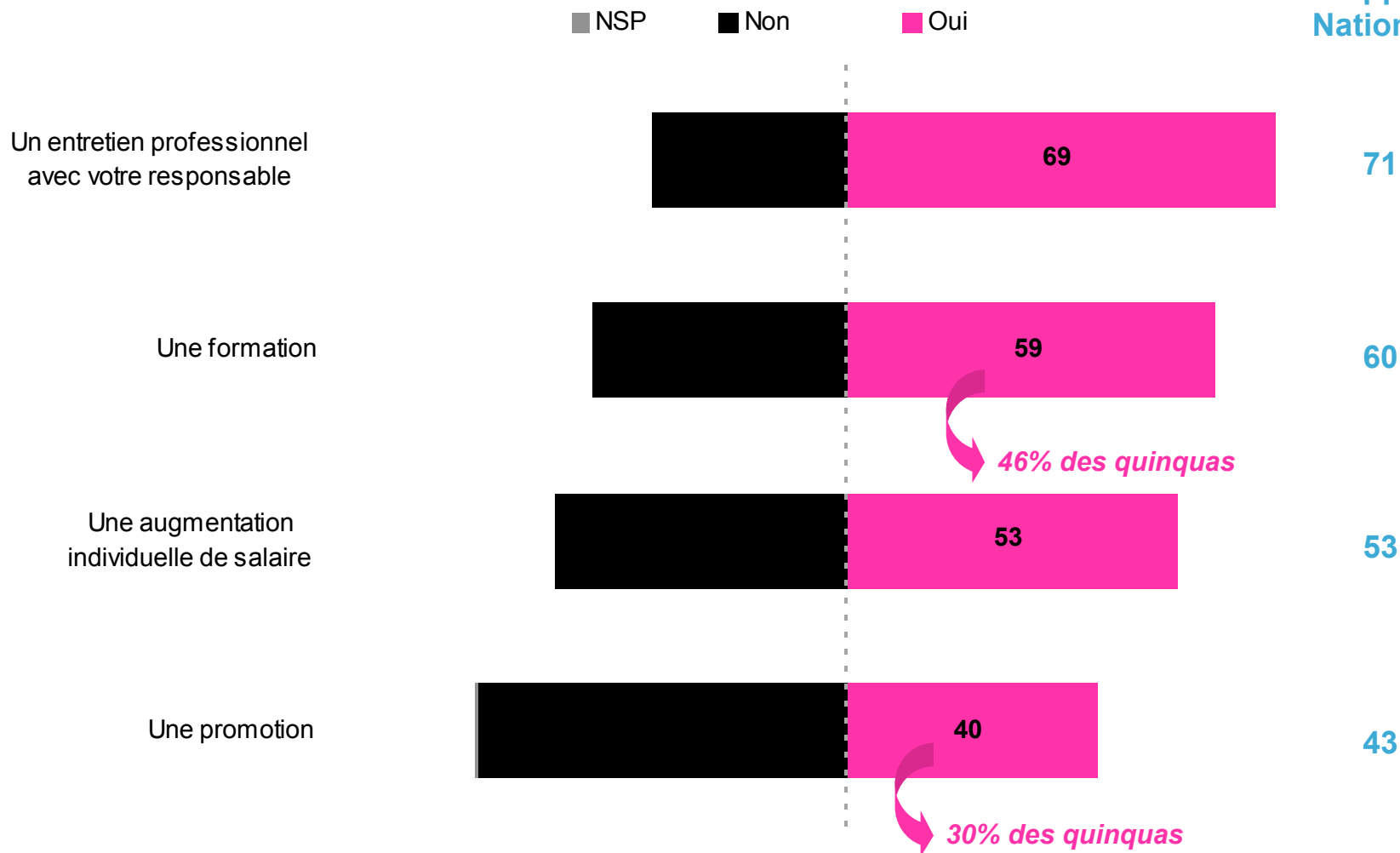
Rappel National



Les salariés ont bénéficié d'entretiens et de formations, mais la reconnaissance est en retrait

Q8 Depuis trois ans, avez-vous bénéficié d'au moins...

Rappel National

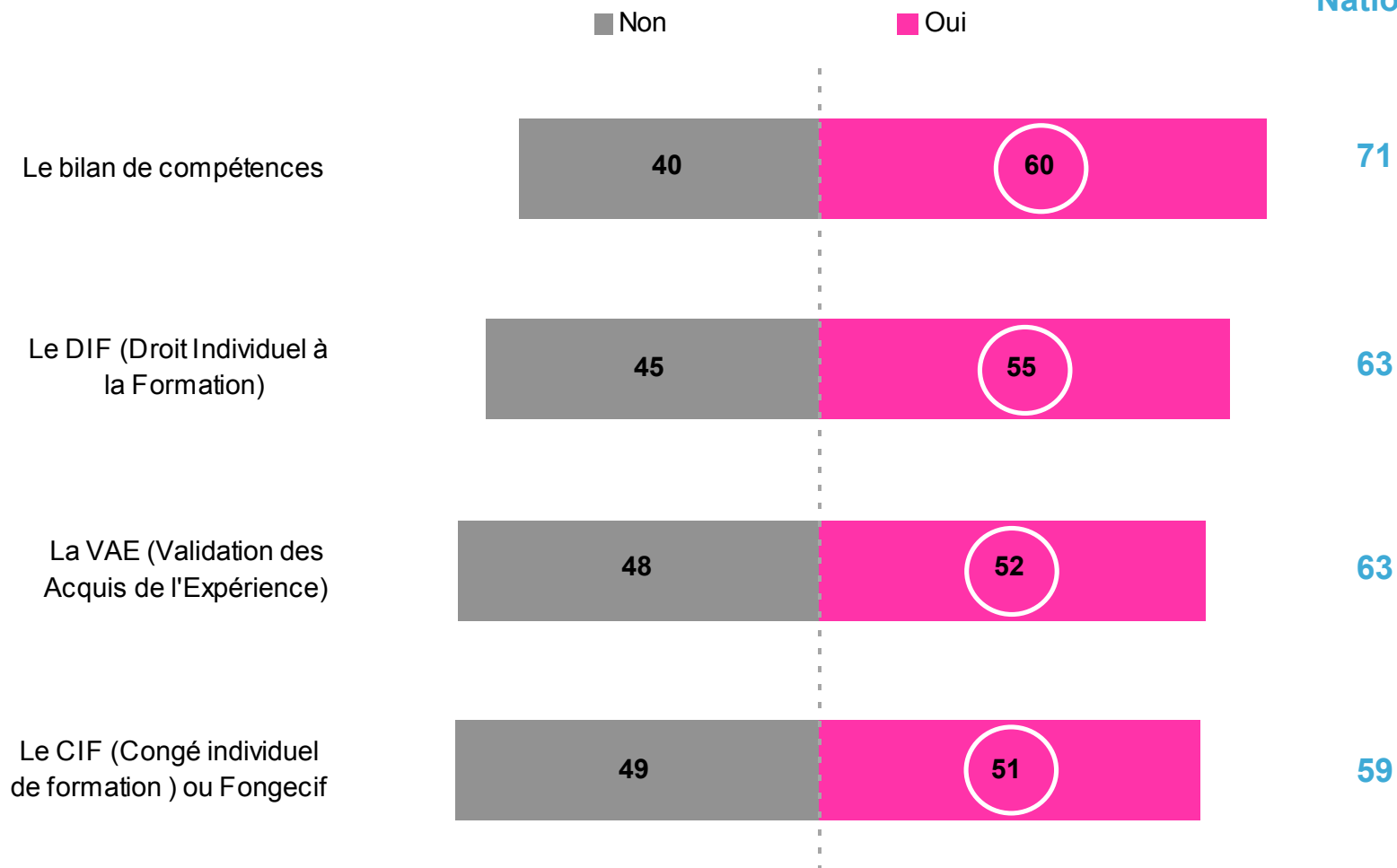


Des dispositifs connus, mais moins qu'ailleurs...

Q11 Connaissez vous les dispositifs suivants ?



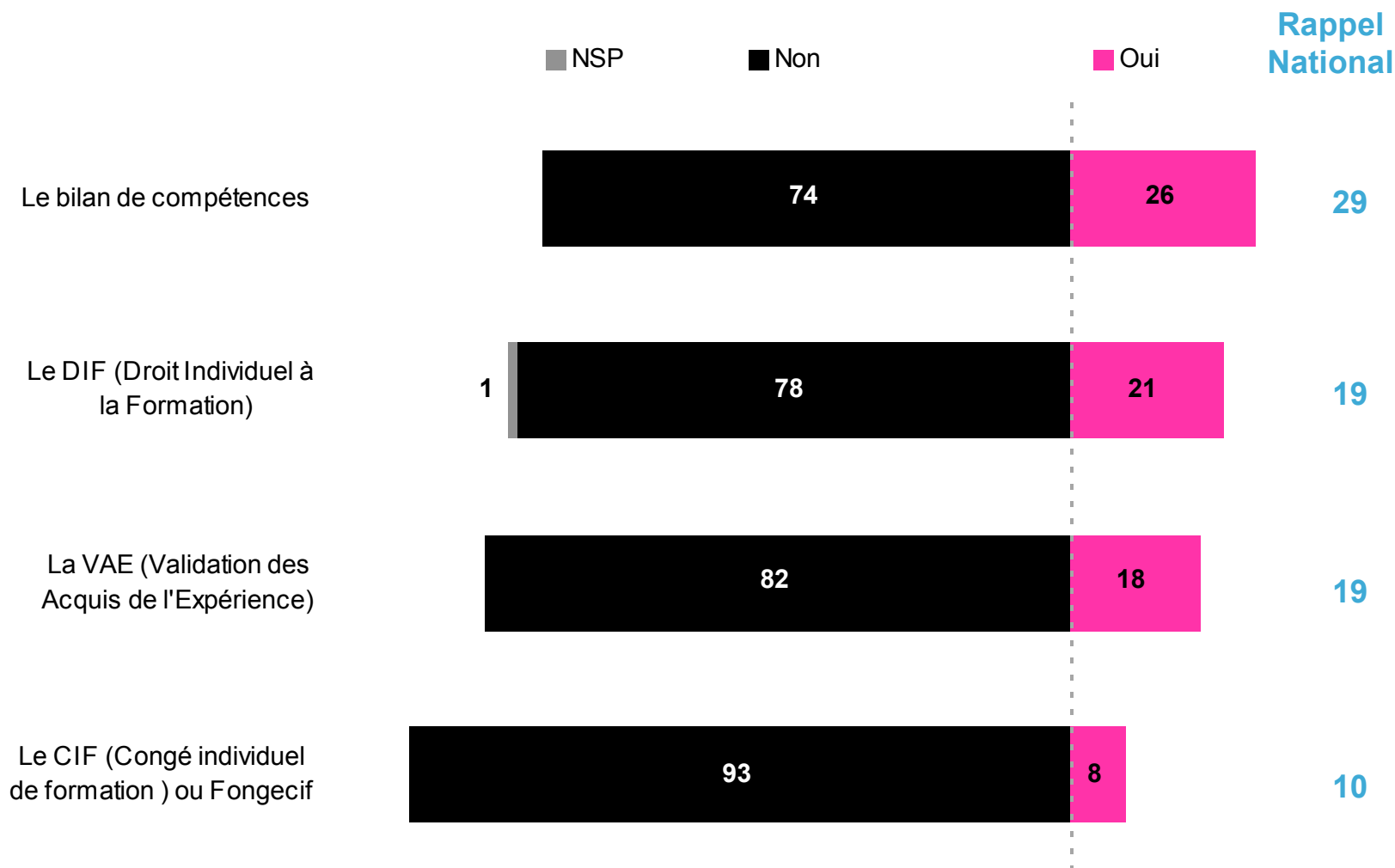
Rappel National



... mais qui peinent tout autant à être utilisés

Q12 Et les avez-vous déjà utilisés ?

Parmi ceux qui *connaissent*

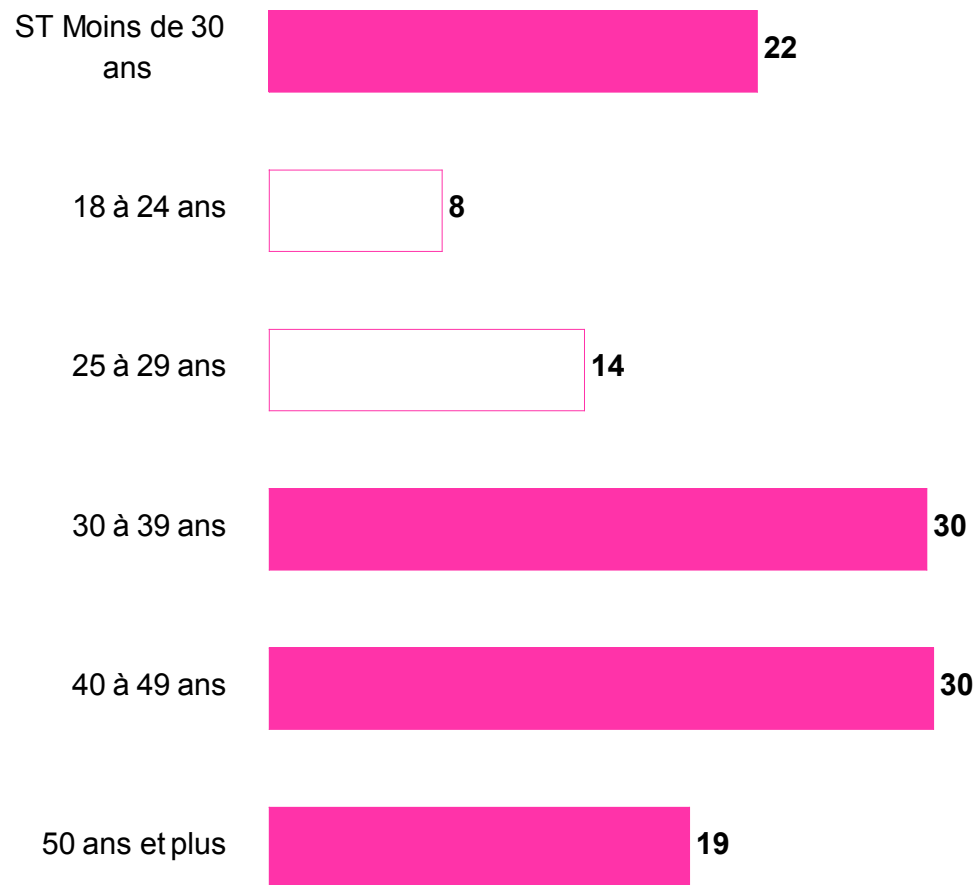
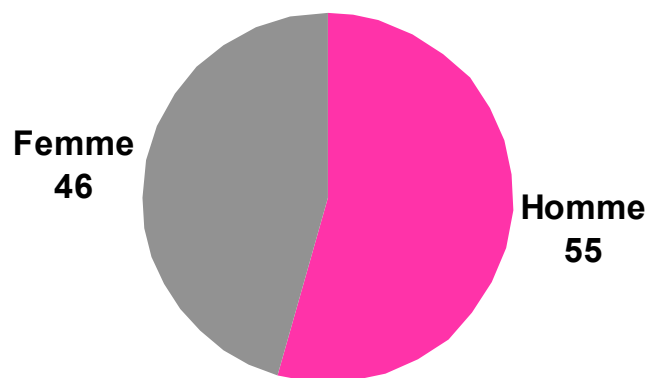


4. Annexes



Sexes et âges des interviewés

Structure représentative

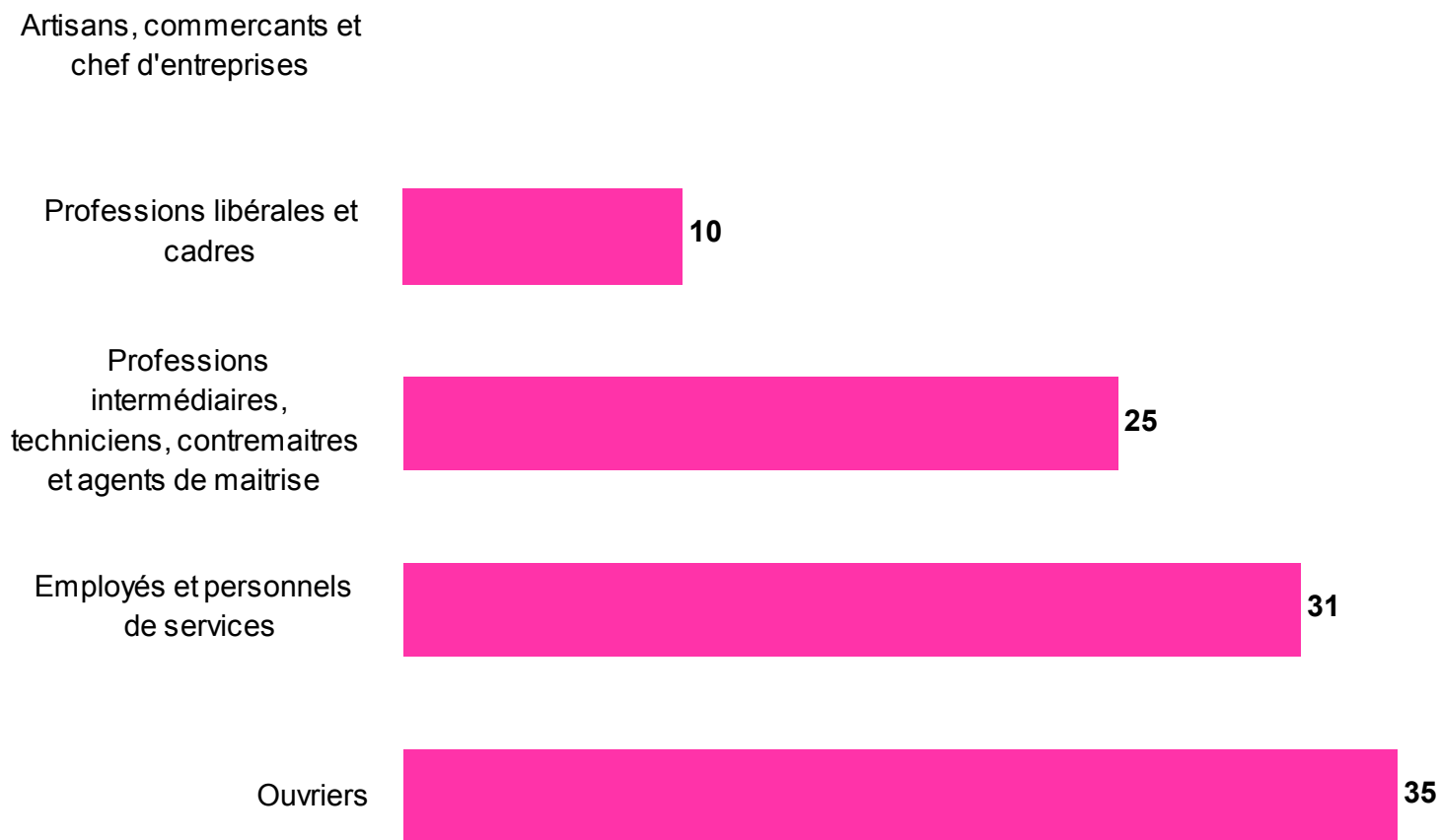


Age moyen : 39,5

La profession des salariés sondés

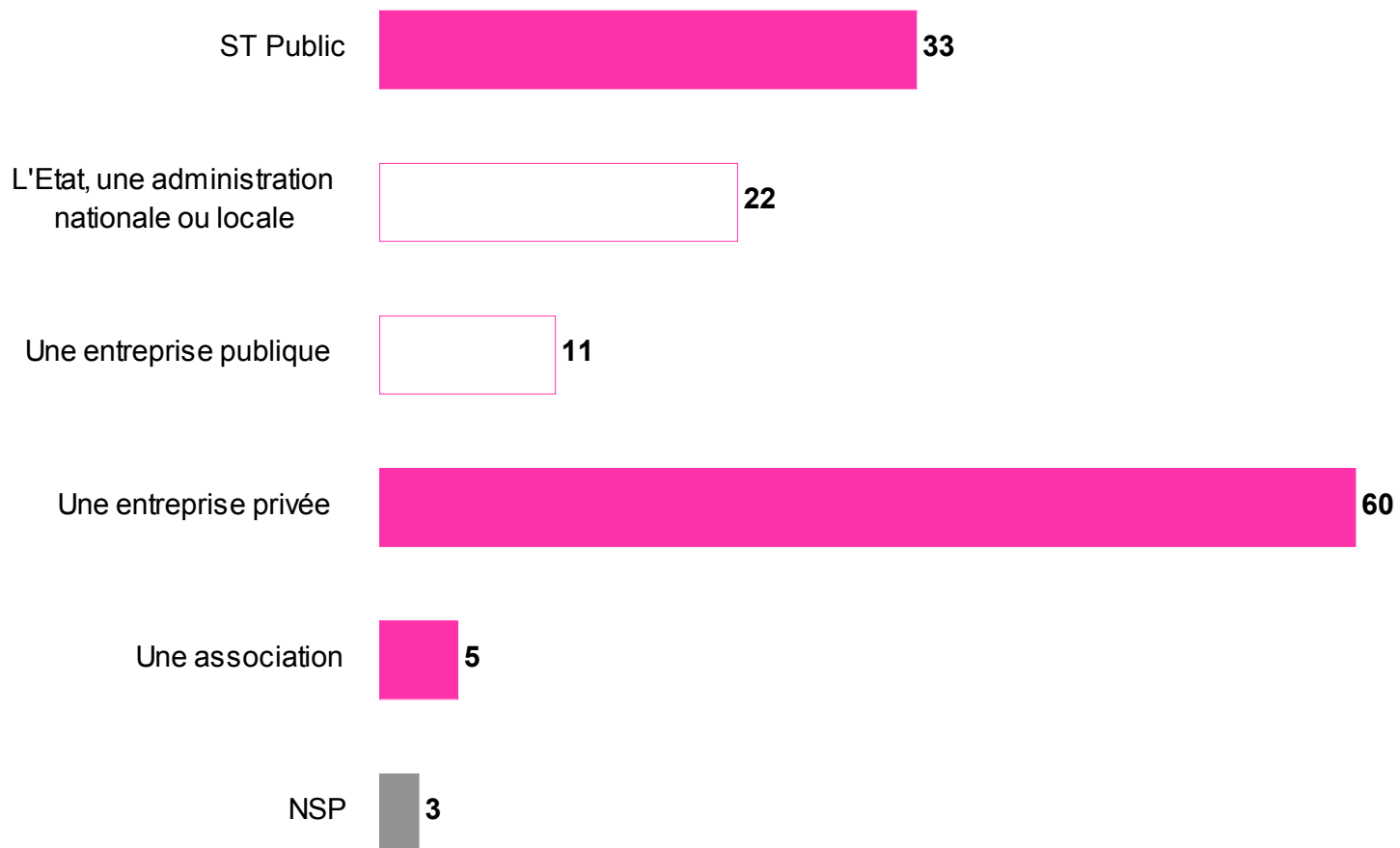
Structure représentative

RS3 Quelle est votre profession actuelle ?



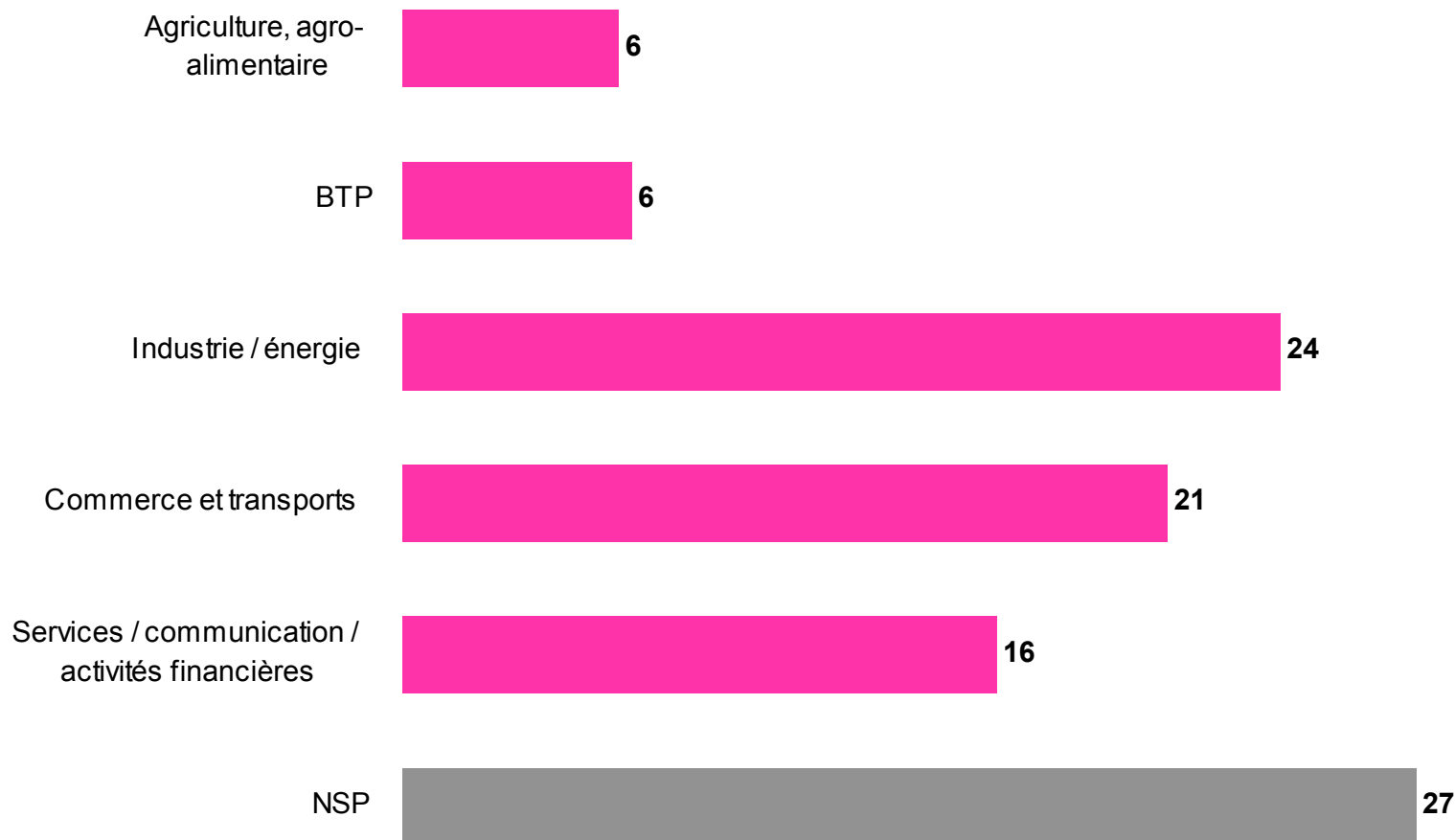
Du public / du privé ?

RS4



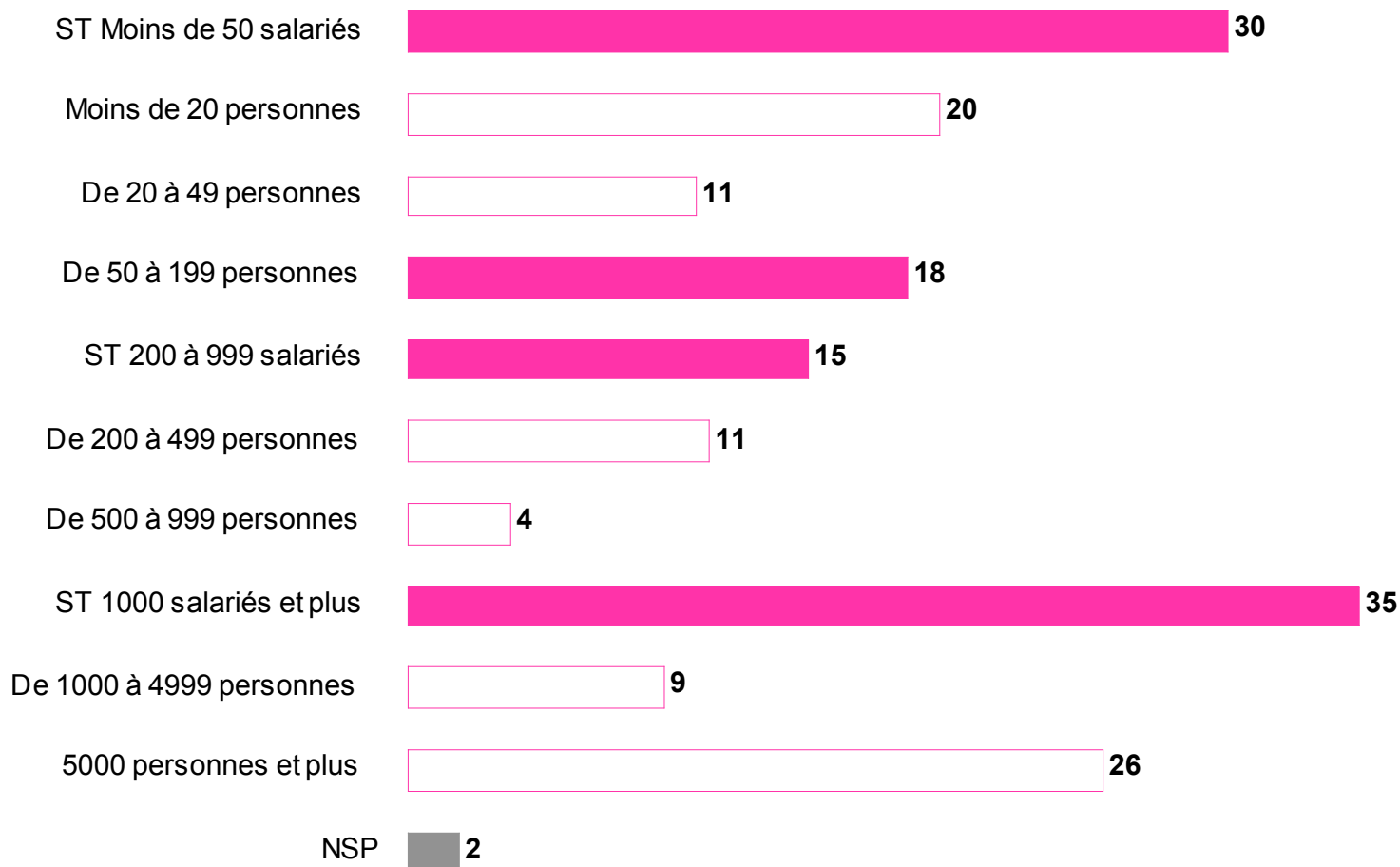
Quel secteur d'activité représenté ?

RS5



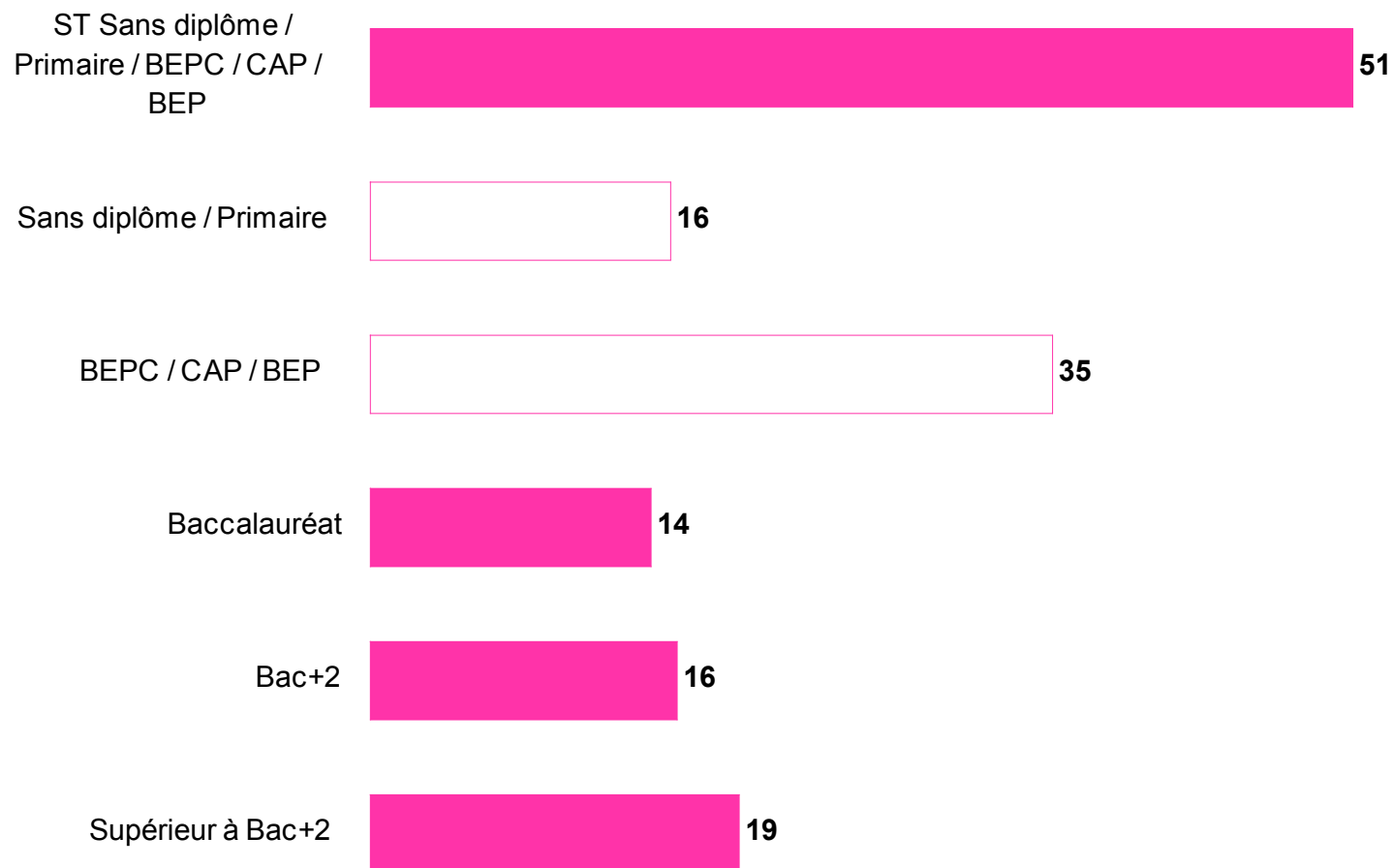
La taille de leur entreprise ou organisation ?

RS6



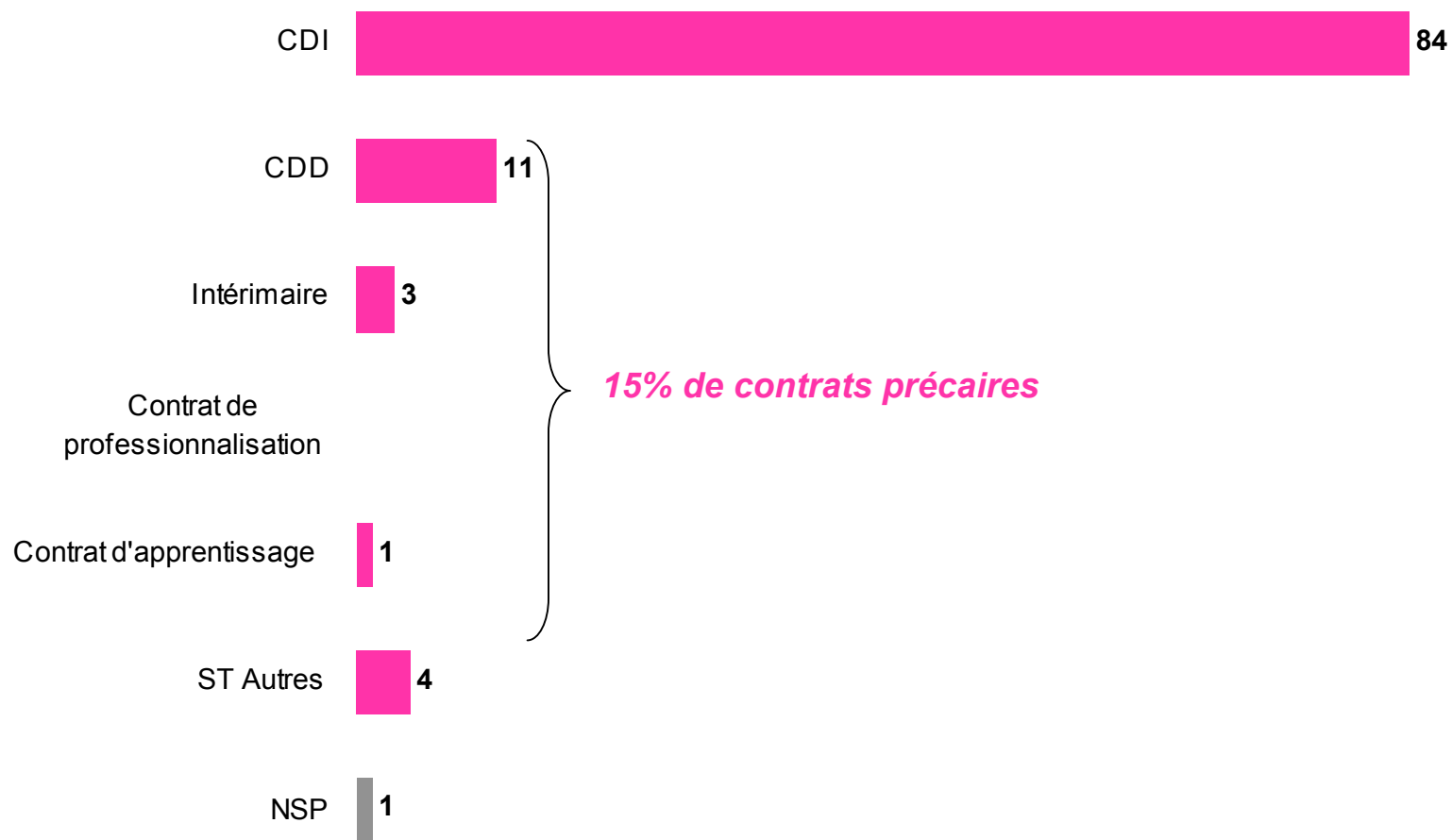
Quel est leur niveau de formation ?

RS7



Quel type de contrat ?

RS8



Stratification géographique représentative



Catégories d'agglomération

