



ANACT 2008

« Les parcours professionnels »

Note de synthèse

Février 2008

ANACT

Gilles HEUDE / Céline BAUJARD

☎ : 04 72 56 13 31 / 13 57

e-mail : g.heude@anact.fr

c.baujard@anact.fr

Contact TNS Sofres :

Département Stratégies d'opinion

Eric CHAUVET / Jérémie PIQUANDET

☎ : 01 40 92 45 49 / 47 03

e-mail : eric.chauvet@tns-sofres.com

jeremie.piquandet@tns-sofres.com

« Les parcours professionnels »

Note de synthèse

CONTEXTE ET FICHE TECHNIQUE

Depuis 2004, le Réseau 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 quatre premières éditions, cette opération s'est imposée comme un des rendez-vous importants, et probablement comme le plus important sur ce thème, rendez-vous pour lequel plus de 4 000 participants sont attendus pour l'édition de cette année.

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. Pour l'édition 2008, le thème choisi pour cette sondage, conduit par TNS SOFRES, a été celui des parcours professionnels.**

818 interviews par téléphone à domicile ont été réalisées. L'échantillon est représentatif des salariés actifs occupés de 18 ans et plus (quotas de sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle de l'interviewé), après stratification géographique (régions et catégories d'agglomération). Les interviews ont été réalisées entre le 28 et le 2 février 2008.

I. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Passer sa vie professionnelle dans la même entreprise, c'est terminé et les salariés l'ont compris. Ils semblent en effet déjà avoir, pour une large partie d'entre eux – et davantage encore chez les trentenaires et quadragénaires – changé de métier et changé plusieurs fois d'employeurs.

Aujourd'hui protéiforme, le parcours professionnel se construit au fil des expériences vécues individuellement sur le marché du travail (emplois successifs, formation, chômage, interruption d'activité...). Le parcours peut suivre un schéma horizontal, ascensionnel ou avec des plateaux de carrière, avec ou sans changement de métier, de secteur d'activité, avec ou sans changement géographique. Mais doit-on comprendre que les parcours professionnels sont plus discontinus aujourd'hui qu'hier ? Rien ne le garantit.

L'étude met aujourd'hui en évidence un point crucial : les **salariés manifestent un désir d'évolution dans leur vie professionnelle**, en particulier les hommes de 30 ans des grandes entreprises. Leurs principales motivations : un meilleur salaire pour 56% et un manque de perspectives au poste qu'ils occupent pour 21%.

Les salariés français apparaissent en outre partagés entre **deux choix de vie de façon presque égale : équilibrer vie privée et vie professionnelle**, légèrement prioritaire, d'un côté et de l'autre, progresser, par la **prise de responsabilités plus lourdes**.

La formation est un moyen connu pour évoluer. Les salariés se disent même prêts à lui consacrer du temps personnel (80%). **La formation, tout au long de sa vie, est plébiscitée.** Les dispositifs comme le droit individuel à la formation (DIF), le bilan de compétences ou encore la validation des acquis de l'expérience (VAE) jouissent d'une bonne notoriété. Ainsi, 60 à 70% des salariés connaissent les dispositifs : DIF, CIF, VAE, bilan compétences

Il s'agit pour eux de **développer son « capital compétences » pour se maintenir dans l'emploi, voire changer de métier**. Dans ce cadre, la faible utilisation des dispositifs prévus à cet effet (DIF, CIF...) pose question. En effet, 70 à 90 % des salariés ne les utilisent pas.

II. COMMENTAIRE DETAILLE

■ *Données de cadrage*

- *Les déterminants importants de la motivation au travail*

Quand on leur demande de choisir **parmi les composantes les plus importantes de leur emploi**, les salariés citent classiquement **en tout premier lieu le niveau de rémunération** (avec 52% de citations), **les conditions de travail** (avec 44% des citations) et **l'intérêt du poste occupé** (40%).

Comme en 2007, le niveau de rémunération est notamment porté par le poids de la **population masculine** (61% de citations sur cet item) et des **ouvriers** (66%).

Les conditions de travail, comprises comme le cadre de vie autour de son travail, voire l'ambiance dans laquelle le travail se déroule, atteignent désormais la seconde place de la hiérarchie. En première réponse, les conditions de travail sont même davantage citées que l'intérêt du métier (22% contre 20% des premières citations). Comme en 2007, les cadres les ont moins cités que la moyenne quand les femmes les privilégient (28% les citent comme l'élément le plus important de leur travail).

L'intérêt du métier est, comme l'année dernière, corrélé au niveau de qualification, voire la source de motivation essentielle pour les **cadres** (71%).

Nous retrouvons donc ici une hiérarchie proche de ce que nous avons pu observer l'année dernière et de ce que nous remarquons habituellement à l'égard ce qui relève de la contribution de la sphère immédiate du travail (son contenu précis et l'ambiance dans lequel il se déroule) à la satisfaction globale à l'égard de son emploi.

- *Satisfaction détaillée à l'égard de son emploi*

De manière assez stable par rapport aux éditions de 2006, puis 2007, les relations avec les collègues, participant évidemment à l'ambiance de travail, sont encore en 2008 le sujet de **satisfaction numéro un**, avec 92% de salariés satisfaits sur ce point. Notons que les relations avec le management suscitent également un très large niveau de satisfaction, 20% des salariés seulement s'en plaignant (un constat habituel dans les baromètres de climat social au sein des entreprises).

Dans cette hiérarchie, le climat relationnel est désormais rapidement suivi par **l'autonomie dont on dispose**, avec un taux de satisfaction étonnamment stable en descendant l'échelle aux niveaux hiérarchiques.

La **sécurité sur le lieu de travail** arrive au troisième rang. Cet item paraît logiquement moins satisfaire la population des ouvriers, ce qui laisse à penser que des

marges de progression sur la culture de prévention et le principe de précaution sont encore possibles.

Contrairement au discours ambiant, les **relations avec les clients** semblent majoritairement contenter toutes les catégories socioprofessionnelles (83%), et leur score est en franche progression par rapport aux données barométriques. Sur ce point, les ouvriers se distinguent par une forte proportion de « sans réponse », du fait probable d'une absence de contact clientèle.

Le **climat social** rencontre un jugement à peine plus nuancé (71%), mais ce bon score révèle d'importantes disparités entre organisations. Si le climat paraît quasi idyllique dans les TPE (79% d'opinions positives), dans les grandes et moyennes, ce sont à peine plus de la moitié des salariés qui le trouvent satisfaisant. On observe également une érosion sensible de la satisfaction sur cet item en suivant l'échelle de l'âge (78% pour les 25-29 ans vs 65% pour les 50 ans et +). Doit-on y lire, comme l'année dernière, de la nostalgie de la part des salariés les plus âgés, face à des jeunes salariés qui n'ont jamais connu d'autres modes de fonctionnement ?

Parmi les points de moindre satisfaction, on retrouve la question de la **reconnaissance**, pointée par 37% de salariés insatisfaits. Evidemment, cette question est encore différemment appréciée par les différentes catégories socioprofessionnelles.

De même, dans le bas du tableau, 41% des salariés se voient **peu de perspectives d'évolution**, chiffre qui confirme la tendance notée sur les sondages de 2006 et 2007. Ces derniers points sont d'autant plus importants que ces deux thèmes ressortent souvent comme les plus corrélés à la satisfaction globale dans les diverses enquêtes internes TNS SOFRES menées au sein des entreprises. L'importance de la problématique des parcours professionnels est ainsi confirmée.

■ **Le parcours dans sa carrière**

Les parcours professionnels s'individualisent, les horizons se diversifient. Plus nombreuses, les phases de transition sont aussi moins lisibles. La probabilité de passer toute sa vie professionnelle dans le même emploi et dans une seule et même entreprise devient de plus en plus faible. **Pour la plupart des salariés, la vie active 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 français ont eu, en moyenne, 4.2 employeurs.** 41% d'entre eux ont travaillé dans une ou deux entreprises, 37% dans trois, quatre ou cinq entreprises, et 11% déclarent même avoir travaillé dans dix entreprises ou plus. Sur ce point, est assurément discriminante la **taille de l'entreprise ou de l'organisation** dans laquelle le sondé travaille actuellement. Les salariés des petites structures paraissent avoir eu un parcours plus mouvant que les salariés travaillant dans les grosses organisations.

En dehors de l'âge qui influe évidemment sur le nombre d'employeurs (les moins de 30 ans ont naturellement en moyenne moins changé), c'est aussi le niveau de qualification qui apparaît clivant. Quand près d'un tiers des ouvriers nous répond six entreprises ou plus, la moitié des professions intermédiaires sondées n'en déclarent qu'un seul ou deux. L'écart se creuse enfin entre les entreprises privées et le secteur public offrant une plus grande stabilité dans l'emploi.

Ce constat d'une forte mobilité se retrouve à travers l'enquête : 61% des salariés français interrogés déclarent avoir « changé de métier » au cours de leur vie professionnelle. Un score contre intuitif, qui, là encore, doit être appréhendé selon l'âge des sondés.

Ainsi, alors que les moins de 30 ans ne sont qu'une moitié à avoir changé de métier, ce score augmente fortement pour les trentenaires (68%). Ce passage des 30 ans est suivi par une lente décélération pour les quadragénaires (65%) puis les quinquagénaires (59%). **Sans être un changement radical, l'accélération actuelle de la « mobilité » professionnelle est évidente :** il est certain qu'en pensant à nos actuels salariés quinquagénaires, nous n'aurions pas eu 48% sur les moins de 30 ans si nous avions effectué l'étude dans les années 1970.

Ceci montre que l'orientation dès la formation initiale et le diplôme sont des éléments déterminants du parcours, dès le premier emploi occupé et tout au long de la carrière. Nous pourrions à cet égard nous interroger sur les modes d'accès au premier poste – multiples formes de contrats spécifiques pour les jeunes et recours fréquent au CDD et aux stages.

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.**

■ **Les motivations du parcours**

De nombreux facteurs interviennent dans la décision de changer de travail (niveau de rémunération, possibilités concrètes de promotion dans l'entreprise, motivation, stress et pénibilité dans le travail et le métier). En mesurant le poids de chacun dans l'orientation d'un parcours professionnel, **le salaire** apparaît en première raison citée, à 56%. Les cadres sont tout particulièrement sensibles à cet argument. Arrivent ensuite la classique **démotivation** (44%), et tout de suite derrière, **le manque de possibilités de perspectives et d'évolution dans le poste actuel** (42%).

Notons qu'en bas de tableau, arrivent les efforts physiques et les risques d'accidents, sur l'ensemble des salariés mais qui, pourtant, rencontrent l'intérêt de la population ouvrière et des salariés du BTP.

Au-delà des raisons négatives, quelles aspirations sous-tendent la décision de changer de travail ? La première d'entre elles : **l'envie de « progresser »** (33%). Le souhait exprimé est bien celui de promotion interne, de changement de tâches, de missions, de fonctions différentes, une motivation soutenue par les cadres, les salariés de grandes entreprises (1000 salariés et plus) et, dans une moindre mesure, par la population féminine.

Tout de suite derrière, priment les **raisons personnelles et familiales**, puis les **raisons économiques** (perte d'emploi, restructurations...) – portées quant à elles par les ouvriers et les quinquagénaires. La pénibilité du poste et le stress au travail (efforts physiques, horaires, accidents et répétitivité) obtiennent tout de même 18% des citations. Enfin, la précarité de leur précédent poste (CDD, contrat jeune ou autre contrat) rencontrait 13% des suffrages.

Différents éléments interviennent par conséquent dans ce parcours, au niveau individuel (choix personnels, contraintes familiales, emploi du conjoint, enfants à charge, etc.) mais aussi, peut-être, en fonction du métier et du secteur économique, dont l'évolution

et l'obsolescence des compétences et des activités sont plus ou moins rapides. Mais au final, le souhait d'une **progression professionnelle ressort en premier dans les leviers de changement de travail, voire de métier.**

Cette notion est ainsi relevée comme levier numéro un et, nous le rappelons, pour 42% des salariés, le manque de possibilités d'évolution peut être une raison pour se réorienter dans son choix de métier. Logiquement, à l'inverse, le premier frein à la progression cité est, à 21%, le manque d'opportunités dans l'entreprise... soit l'horizon bouché dans son cadre actuel de travail. D'ailleurs, ceux qui ne se déclaraient pas satisfaits de leurs perspectives d'évolution dans leur propre emploi en début de sondage sont même 39% à citer ce frein.

Mais au-delà, l'étude apporte aussi une autre bonne nouvelle : un tiers des salariés déclarent quand même que rien ne l'empêche de progresser professionnellement, et ces Français « satisfaits » se trouvent principalement dans les grandes entreprises.

Les données barométriques confirmaient donc deux des principales faiblesses du modèle français : une reconnaissance déficiente et un ascenseur social en panne. Or, le message sur le désir de progression était clair : pour engager et fidéliser les équipes, les employeurs ont tout intérêt à s'intéresser aux ambitions de leurs salariés. Si ceux-ci paraissent chercher d'abord à évoluer dans leur parcours professionnel, l'absence de perspectives de carrière risque de les démotiver et de les pousser à la mobilité externe.

■ **Les souhaits de parcours**

Comment les salariés perçoivent-ils leur avenir ? Que veulent-ils ? **Deux choix de vie se distinguent nettement à travers le sondage, deux choix de vie statistiquement de même ampleur. D'un côté, 61% d'entre eux souhaitent « concilier vie privée et vie professionnelle » et de l'autre, 57% de salariés veulent « prendre des responsabilités plus lourdes ».** D'un côté, les trentenaires et quadragénaires qui pointent le manque de temps pour se former, et de l'autre, les hommes, les salariés les plus jeunes et des grandes entreprises du secteur privé.

Les aspirations sont en outre différentes selon l'âge. Pour la population la moins expérimentée, on retrouve un désir marqué de promotion pour construire de manière ambitieuse son parcours professionnel, et chez les salariés plus âgés, la recherche de stabilité et d'équilibre ou des attentes cristallisées autour d'une mobilité de poste et de missions, en fonction des projets confiés.

La progression, comprise comme la prise de responsabilités au cours de son parcours professionnel, semble perçue comme une gratification (épanouissement personnel et professionnel, tant intellectuel que statutaire, en termes de responsabilités et de management). A contrario, nous l'avons vu, on mesure un sentiment de frustration pour ceux qui ne peuvent plus accéder à un statut plus élevé (les possibilités d'évolution apparaissent plus haut comme l'une des dimensions du travail les moins satisfaisantes).

Néanmoins, le fait de marquer une pause, de davantage équilibrer sa vie entre travail et vie privée, ressort légèrement en tête. La progression hiérarchique, schéma d'ascension « classique », ne constitue donc pas un modèle unanimement partagé.

En termes de souhaits de parcours, les changements plus fondamentaux de métier / missions (découverte) n'arrivent que dans un troisième temps.

Sur la thématique précise de la **mobilité géographique**, observons qu'elle est variablement appréciée selon le moment dans la carrière (plus au début et moins à la fin), qu'elle est avant tout liée à des aspirations personnelles : l'installation dans une région de son choix, le rapprochement de la cellule familiale ou du cadre social d'origine... Toutefois, elle sera toujours perçue, selon d'autres études de fond réalisées par TNS SOFRES, comme une obligation dans une démarche de promotion, plutôt que comme une aspiration spontanée.

Enfin, il est important de noter le niveau extrêmement élevé de réponses « non pas du tout », sur la plupart des pistes d'évolution proposées : plus de la moitié des salariés (50 % pour changer de métier ; 63% pour changer de région) et parfois près des $\frac{3}{4}$ (71% pour le fait d'aller travailler à l'étranger !).

■ **La clé d'un parcours : la formation**

L'enjeu essentiel pour la progression est l'accès à la formation, encore marqué par de fortes disparités, au détriment notamment des personnes les moins qualifiées et des salariés en CDD, mais aussi en fonction de l'âge. **Il est donc important que ces dispositifs soient connus, mais surtout utilisés.**

Alors, connaissent-ils pour autant les nouveaux outils mis à leur disposition par les entreprises et le cadre institutionnel? Divers dispositifs, bien connus des DRH, étaient suggérés pour en évaluer la notoriété : Bilan de compétence, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), CIF (Congé Individuel de Formation) et DIF (Droit Individuel à la Formation). Tous ces dispositifs sont connus par au moins six Français sur 10.

L'effort important des organismes en charge du **bilan de compétences** et sa vogue dans de nombreuses entreprises sont payés de succès auprès des interviewés qui sont 71% à déclarer en connaître l'existence. Cette proportion monte chez les Cadres et chez les salariés de grandes entreprises.

Le **même constat s'impose pour tous les dispositifs testés**, qui ont disposé d'une forte couverture médiatique : s'ils sont connus par l'ensemble des interviewés, ils le sont encore davantage par les Cadres et, en général, les salariés de grandes entreprises.

Néanmoins, ils ne sont utilisés au global que par une faible proportion des salariés. 70 % à 90% des salariés ne les utilisent pas. Si tous les salariés ont intégré la nécessité de changement et l'importance de la formation pour maintenir et développer son employabilité, ils ne sont pas tous acteurs de la construction de leurs parcours professionnels. Apparemment, des modes d'accès ou de fonctionnements complexes sont en cause. La crainte du message passé à l'employeur joue aussi. Lorsqu'un salarié souhaite profiter de son DIF ou faire un bilan de compétences, cela peut-être perçu comme une volonté de départ. C'est enfin révélateur des difficultés qu'ont certaines entreprises à utiliser ces dispositifs en articulation avec leur plan de formation. Se pose alors, plus globalement, la question de la correspondance employeur salarié pour construire des parcours professionnels.

III. FOCUS SUR LES QUADRAGENAIRES ET LES QUINQUAGENAIRES

L'édition 2008 du baromètre met en évidence des spécificités par âge qui restent nettes. En termes de composantes essentielles du travail par exemple, les salariés quadragénaires sont légèrement moins sensibles aux conditions de travail (38% de citations

vs 44%) et – très logiquement – les quinquagénaires à la possibilité de rebondir vers un autre métier ou une autre entreprise.

En termes de satisfaction à l'égard de l'emploi, si les salariés « anciens » sont sensibles au climat social dans l'entreprise – la satisfaction sur ce point s'érousse à mesure que l'on avance en âge – le **vrai décrochage réside sur la reconnaissance de son investissement dans l'entreprise à partir de 40 ans** (58% pour les quadragénaires contre 69% pour les trentenaires). Ce décrochage entraîne un retrait, perdurant auprès des quinquagénaires (59% contre 63% en moyenne). Les quadragénaires sont en outre en retrait par rapport à la moyenne sur les possibilités d'évolutions (51% contre 57% en moyenne) quand ce nouveau retrait n'apparaît au contraire plus passé 50 ans.

Doit-on donc lire des salariés quadragénaires exprimant ici une vraie frustration à la fois sur l'investissement de leur entreprise à leur égard – ils ont en effet légèrement moins bénéficié d'une promotion depuis les trois dernières années – et vis-à-vis de l'ascenseur social ? Ces quadras qui, par exemple, se disent frustrés, au sein de leur entreprise, par le manque d'impact concret de leur entretien professionnel en termes de propositions de progression (37% seulement d'accord sur « l'entretien débouche sur des propositions concrètes de progression professionnelle » vs 44% en moyenne) ? **Et cette frustration ne prend-elle pas la forme d'une sorte de résignation caractérisée chez les quinquagénaires ?**

C'est en tout cas, ce que nous lisons en filigrane à travers les résultats comparés, entre quadras et quinquas. Déjà l'année dernière, nous observions que la progression sur la prise de responsabilité était dégressive avec l'âge : arrivés à un certain point dans leur progression, les salariés ne voyaient plus leur marge de manœuvre se développer.

Les entreprises misent donc clairement sur leurs jeunes collaborateurs, quand les salariés à partir de 40 ans se sentent sensiblement moins reconnus et soutenus par leur employeur. Il s'agit d'un constat que TNS Sofres a pu faire dans de nombreuses études : **les quadragénaires sont aujourd'hui la catégorie la plus critique dans les entreprises, « coincée » entre des jeunes fortement valorisés par l'entreprise et des quinquagénaires déjà résignés, ils concentrent les frustrations.**

Les quadragénaires sont sensibles à la répétitivité des tâches (38% vs 33% en moyenne), au stress au travail, au salaire trop faible (61% vs 55%) ou aux relations sociales difficiles (32% vs 27%), quand les quinquagénaires sont en retrait marqué sur de nombreuses raisons proposées de « changer de métier » (répétitivité, manque de possibilités d'évolution, précarité, perte de motivation). Evidemment, pour ces derniers, la réorientation complète (changement de métier) semble mériter de peser plus consciemment ces raisons et paraît être un choix plus lourd à effectuer, moins « amortissable ».

Pour eux, les raisons personnelles restent encore les meilleures pour quitter un travail (32% vs 27% en moyenne). Ainsi, prendre des responsabilités plus lourdes les intéresse moins qu'auparavant (40% d'accord contre 55% encore chez les quadragénaires), tout comme changer d'entreprise (16% vs 33% chez les quadragénaires) ou de région (13% contre 22%).

Les salariés, à partir de 50 ans, sont moins prêts à investir de leur temps personnel pour développer des compétences, qu'ils estiment à présent, moins que les autres, transférables et valorisables dans une autre entreprise (73% d'accord contre 79% en moyenne).

IV. FOCUS SUR LES CADRES

Des clivages relativement nets apparaissent de manière transversale à l'étude. Ainsi, **on les retrouve en suivant le niveau de qualification**. En première citation parmi les composantes essentielles du travail, la population des cadres se distingue franchement par l'importance de **l'intérêt du métier** (39% vs 20%).

Logiquement satisfaits à l'égard de la sécurité sur leur lieu de travail, les cadres sont moins touchés par les risques d'accidents, la précarité, les efforts physiques importants ou encore la répétitivité des tâches. **Ils semblent moins se plaindre de leur niveau de salaire** (44% contre 55% en moyenne), **d'horaires trop difficiles** (19% vs 24%) **ou même du stress au travail**, puisque pour eux, ce ne sont pas là non plus des raisons suffisantes pour changer de travail. **Ainsi, et de façon plutôt inattendue, le manque de possibilités d'évolution leur paraît, moins que pour les autres, être une raison valable pour changer de métier** (32% contre 42% en moyenne).

Au final, il ne s'agit pas d'un déficit d'attentes mais simplement que ces attentes sont beaucoup moins remplies pour eux. **Les cadres ont manifestement bénéficié de formation** – et leurs demandes en ce sens sont en général acceptées pour les trois quarts d'entre eux (contre 61% en moyenne) – d'un entretien professionnel avec leur responsable hiérarchique ou d'une augmentation individuelle de salaire dans les trois dernières années.

Des cadres mieux formés ? Davantage accompagnés par leur manager ? Concernant leurs souhaits de parcours, on retrouve 63% des cadres prêts à **progresser en prenant des responsabilités plus lourdes** (vs 57% en moyenne) et un quart d'entre eux se dit même tout à fait enclin à aller travailler à l'étranger (26% vs 16%).

Ils sont par ailleurs encore plus prêts à prendre de leur temps personnel pour se former (88% vs 80%) : ils perçoivent davantage que les autres que leurs **compétences**, à développer, sont reconnues dans leur entreprise (87% vs 67%) mais surtout, sont **transférables et valorisables ailleurs** (88% vs 79%).

Enfin, dernier écart noté, les **dispositifs actuels aidant la progression** dans les parcours professionnels (bilan de compétences, DIF, CIF et VAE) sont bien **mieux connus auprès des cadres**, même s'ils ne les utilisent pas plus que les autres catégories socioprofessionnelles.

V. FOCUS SUR LES FEMMES

L'étude permet d'identifier des **écarts forts entre hommes et femmes**. Ainsi, nous l'avons dit, les femmes relèvent classiquement les **conditions de travail en critère essentiel du travail**, alors qu'elles sont par ailleurs **moins sensibles** que leurs collègues masculins à leur **niveau de salaire** (43% vs 61% pour les hommes) et à **l'intérêt de leur travail** (45% vs 37%).

Des clivages marqués apparaissent également sur les raisons de changer de métier. Les femmes salariées semblent **tout autant concernées** que les hommes **par l'absence de possibilités d'évolution**. En revanche, cette absence semble moins les pousser à abandonner le métier qu'elles se sont choisi (37% vs 45% pour les hommes). De même, la pénibilité du travail est bien moins une raison d'en changer que pour les hommes (27% vs 38%). Des femmes qui s'accrochent volontiers ? Leur parcours ne paraît pas distinct dans

les faits (nombre d'employeurs, changement de métier), et elles sont, par exemple, au contraire 31% (contre 24% chez les hommes) à citer la précarité de l'emploi en raison de changer de travail.

Pourtant, elles, qui déclarent, **moins que les hommes, avoir bénéficié de promotion (37% vs 43%) ou d'augmentation individuelle de salaire** sur les trois dernières années, **hésitent aussi davantage à dire que « rien ne les empêche de progresser professionnellement »** (28% vs 33% en moyenne). Par ailleurs, dans leur entreprise, les femmes sont aussi plus critiques sur l'impact concret de leur entretien professionnel (38% d'accord sur « l'entretien débouche sur des propositions concrètes de progression professionnelle » vs 44% en moyenne).

Nous le savons, ce sont donc essentiellement les hommes qui souhaitent prendre des responsabilités plus lourdes (67% vs 47% « seulement » pour les femmes), se disent prêts à changer de métier (20% chez les hommes contre 13% chez les femmes), partir travailler à l'étranger (16% vs 10%) ou même devenir chef d'entreprise (25% vs 11%).

Néanmoins, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre des résultats d'une telle étude, **les femmes ne souhaitent pas, davantage que les hommes, concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle**. Et de façon tout aussi inattendue, les **raisons personnelles** semblent, pour elles, en retrait dans la hiérarchie de ces leviers à changer de travail (20% vs 25% de citations chez les hommes).