

Communiqué de presse

Paris, le 23 novembre 2022

5^{ème} édition de l'Observatoire des Trajectoires Professionnelles

Le monde du travail, transformé par la crise sanitaire, révèle des situations professionnelles diverses et inégales selon les actifs

(Variante du titre pour la presse « Formation) : Plus d'un actif sur trois a connu une transition professionnelle en 2022, une tendance renforcée par les mutations du monde du travail

Plus de 65% des actifs estiment que la crise sanitaire a des impacts sur leur travail encore aujourd'hui. 40% d'entre eux ont le sentiment que leur situation de travail s'est partiellement ou entièrement dégradée. Leur volonté de changer de profession dans l'année à venir est entre 3 à 6 fois supérieure à celle des 32% d'actifs qui estiment que la crise n'a pas affecté leur travail. Ceci dessine un monde du travail plus morcelé où les actifs semblent agir en réaction face aux événements dans leur choix de parcours professionnel. Cette 5^{ème} édition de l'Observatoire des Trajectoires Professionnelles, publiée par la Fondation The Adecco Group en coordination avec LHH et le Groupe IGS, s'intéresse ainsi à la capacité des individus à anticiper les transformations du travail à venir et à construire leur parcours professionnel face aux mutations à plusieurs vitesses du monde du travail.

Loin des effets loupe, les impacts plus contrastés de la crise sanitaire sur le monde du travail

Depuis 2 ans, les situations de travail se sont fortement modifiées, ce qui a ouvert la voie à de nombreuses visions parfois caricaturales de ce « nouveau » monde du travail. « Grande démission », « démission silencieuse » ou encore « tout-télétravail » sont autant d'images qui ont envahi la représentation médiatique du travail. La réalité apparaît plus nuancée.

- **Plus de 60% des actifs ne pratiquent jamais le télétravail post-crise**
- **L'hybridation du travail concerne principalement les cadres, surtout les urbains, région parisienne en tête**
- **Pour la moitié des actifs, la motivation au travail a été la plus touchée par la crise**
- **Les actifs en télétravail et ceux qui ne pratiquent pas le télétravail sont tout aussi divisés sur les impacts de la crise sanitaire sur leur situation de travail : le recours au télétravail n'explique pas tout.**

La crise sanitaire et ses conséquences continuent d'impacter les situations de travail. Cependant, tous les actifs ne sont pas touchés de la même manière. Ceci incite à rester précautionneux face aux discours généralisant une unique évolution du travail post-Covid.

Des actifs divisés sur le degré et la nature des conséquences de la crise sanitaire sur leur situation de travail

S'agissant de la nature des impacts de la crise sur leur situation de travail, de nouveau, les actifs apparaissent divisés, ce qui dessine un monde du travail plus morcelé face à des mutations protéiformes :

- **1 actif sur 3 estime finalement que la crise n'a pas bouleversé sa situation de travail et forme ce que l'Observatoire nomme « un îlot de stabilité »**
- **Plus de 65% des actifs affirment que la crise sanitaire a encore des impacts sur leur travail sans que ces impacts soient forcément négatifs**
- **Au total, 40% des actifs estiment que la crise a au moins une répercussion négative sur leur travail**
- **Les actifs qui estiment que la crise sanitaire a transformé négativement leur situation de travail ont 4,5 fois plus de probabilité de se trouver en épuisement professionnel que les actifs qui estiment que la crise sanitaire n'a pas d'impact sur leur travail.**

Une telle diversité de vécus au travail de la part des actifs complexifie la capacité des acteurs sociaux à poser un diagnostic clair sur les conséquences de la crise sanitaire sur le travail, tant cette dernière semble avoir eu des effets diffus et disparates à l'échelle des personnes plus qu'à l'échelle des collectifs de travail.

Une volumétrie importante de transitions professionnelles en cours et à venir

Depuis sa création, l'Observatoire des Trajectoires Professionnelles a pointé au travers de ses travaux la volumétrie importante de transitions professionnelles vécues par les actifs tous les ans. Cette dynamique se confirme post-Covid et pose la question de la pérennité de ces mouvements pour les actifs concernés.

- **1 actif sur 3 a connu une transition professionnelle en 2022, confirmant la dynamique des transitions professionnelles avant crise**
- **Bien que constituant une catégorie moins importante des actifs (3,6%), celle des actifs ayant trouvé un emploi après une formation enregistre une hausse**
- **Parmi les actifs ayant connu plusieurs transitions professionnelles dans la même année, 34% déclarent déjà vouloir changer de profession dans l'année à venir**
- **Parmi les actifs qui estiment que la crise a profondément et négativement transformé leur situation de travail, 35% déclarent vouloir changer de profession dans l'année à venir.**

Si la volumétrie des transitions professionnelles ne se dément pas post-Covid, au vu des résultats de notre étude, il apparaît que ces transitions ainsi que les impacts de la crise constituent un réservoir important de transitions professionnelles pour l'année à venir.

Des parcours professionnels qui se construisent encore trop en réaction face aux événements dans un marché de l'emploi pourtant dynamique

Les transitions professionnelles à venir sont nourries par les publics ayant déjà connu des changements durant l'année écoulée et par ceux qui ont été impactés négativement par la crise. Ceci dessine des mouvements et des trajectoires principalement construites en réaction plus qu'en anticipation.

- **En 2022, seuls 24% des actifs estiment que le digital va impacter leur emploi. Ils étaient 20% en 2018. La prise de conscience sur ces enjeux apparaît encore très limitée.**
- **S'agissant de l'impact de la transition écologique, 17% seulement estiment qu'elle impactera leur activité professionnelle**
- **Dans les deux cas, les actifs conscients de ces changements à venir sont en majorité ceux déjà impactés aujourd'hui.**

La crise sanitaire aurait pu être l'occasion d'une prise de conscience chez les actifs de l'importance de la transformation digitale des métiers et des activités professionnelles à venir, ainsi que de l'impact de la transition écologique sur leur activité professionnelle. Malheureusement, il n'en est rien et les niveaux de prise de conscience de ces enjeux structurels et de leurs impacts restent encore très faibles.

Des dispositifs d'accompagnement et d'orientation à renforcer pour des actifs en manque de projection professionnelle

Si le CPF semble avoir connu un vrai gain de notoriété sur les années écoulées, ceci semble moins

vrai pour les autres dispositifs d'orientation et d'accompagnement issus de la réforme de la formation professionnelle de 2018.

- **95% des actifs déclarent voir ce qu'est le CPF en 2022. Pour autant, 80% d'entre eux ne l'ont encore jamais mobilisé pour suivre une formation**
- **A l'inverse, près de 85% des actifs déclarent ne pas connaître le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**
- **60% estiment ne pas avoir de vision claire de leur avenir professionnel à 3-5 ans**
- **42% des actifs se déclarent inquiet voire très inquiet des évolutions du monde du travail.**

Le besoin d'accompagnement et d'orientation est élevé parmi les actifs. Les impacts diffus de la crise et le manque de prise de conscience des transformations structurelles du travail à venir posent l'importance d'une pédagogie et d'un accompagnement au plus proche des individus, tenant compte des dynamiques des bassins d'emplois et des caractéristiques personnelles et professionnelles des personnes.

Méthodologie de l'Observatoire des Trajectoires Professionnelles

Mené depuis 2015 par la Fondation Adecco et par le LISPE, Laboratoire d'innovation sociale et de la performance économique de l'Ecole IGS-RH (Groupe IGS), l'Observatoire des Trajectoires Professionnelles interroge annuellement 1 000 actifs occupés représentatifs de la population active française. Cet échantillonnage est réalisé avec l'aide d'Ipsos, partenaire de l'Observatoire. Cette étude quantitative permet d'adresser les différents questionnements liés au vécu des différentes trajectoires professionnelles des actifs.

À propos de LHH

Notre force : une équipe d'experts des Ressources Humaines présente sur tout le territoire, pour anticiper et répondre aux enjeux des acteurs locaux, mieux accompagner la transformation des organisations, et construire avec les salariés la prochaine étape de leur vie professionnelle.

Depuis 50 ans. LHH en France. 750 consultants. 100 bureaux. 1 500 projets engagés chaque année. Au cœur du réseau LHH Monde. Conseil RH - Développement des talents - Transition de carrières.

Division de The Adecco Group – le leader mondial des solutions RH – LHH et ses 4000 consultants travaillent avec plus de 7000 entreprises dans plus de 60 pays. Nous faisons la différence pour tous ceux avec qui nous travaillons, tant à l'échelle mondiale que locale. Nous avons l'expertise locale, l'infrastructure mondiale et une technologie et des méthodes de pointe pour gérer la complexité RH et les défis liés à la transformation. C'est pourquoi 60 % des sociétés du Fortune 500 choisissent de travailler avec nous.

<https://www.lhh.com/fr/fr/entreprises/career-transition-mobility/>

À propos du Groupe IGS

Fondé en 1975, le Groupe IGS est une fédération d'associations indépendantes à but non lucratif (loi 1901), qui a pour vocation la formation initiale et continue, l'alternance, l'apprentissage et l'insertion professionnelle dans 8 filières de compétence et d'expertise métiers. Cet acteur majeur de la formation de l'emploi et du développement du savoir-faire et savoir-être bénéficie d'une triple implantation à l'international (Dublin, Shanghai, Casablanca) et en France (Paris, Lyon et Toulouse). Fort de ses 47 ans d'innovations pédagogiques, le Groupe IGS propose plus de 200 programmes de Bac à Bac+8. Il forme chaque jour 15 000 personnes dont 9 300 apprentis et contrats en alternance. Chaque année, les diplômés rejoignent un réseau fort de 75 000 alumni actifs dont 20 000 dans la fonction RH et 9 000 entreprises partenaires. Le Groupe IGS accompagne les entreprises et les hommes et les femmes dans la réussite de leurs projets professionnels grâce à un éventail de formations unique en France par sa richesse et sa diversité avec des diplômes et titres visés ou certifiés par l'État. Le Groupe IGS possède 4 laboratoires de recherche, 3 incubateurs et 1 tiers-lieu pédagogique, 1 Learning lab et 1 fab lab. <https://www.groupe-igs.fr/>

À propos de la Fondation The Adecco Group

Créée en 2002, la Fondation The Adecco Group est un lieu d'expérimentation et de réflexion pour participer à la construction d'un futur du travail durable, équitable et humain. Imaginer, expérimenter, partager et engager : au service de l'ensemble des acteurs de l'emploi – entreprises, associations, acteurs de terrain et membres de la société civile – elle conjugue la compréhension des mutations de l'emploi, grâce aux travaux de son pôle Recherche, et le soutien à l'expérimentation d'innovations sur le terrain par des associations en mécénat financier et en mécénat de compétences des collaborateurs The Adecco Group.

<https://www.groupe-adecco.fr/fondation>

À propos du LISPE

Le Laboratoire Innovation Sociale et Performance d'Entreprise est le laboratoire de recherche de l'école IGS RH. Il a pour vocation d'identifier et d'analyser l'impact des innovations sociales sur la performance des entreprises, à travers la Recherche-action. Le LISPE travaille sur trois axes de recherche : transitions et développement, transformations du travail, de l'emploi, des organisations et enfin contrôle de gestion sociale et capital immatériel. www.lispe.fr

Contacts presse

LHH : Agence CorioLink

Céline Surget – celine.surget@coriolink.com – 07 48 72 82 37
Amélie Lebreton – amelie.lebreton@coriolink.com – 06 70 60 25 30

Groupe IGS – LISPE : Axelle Guilmault – aguilmault@groupe-igs.fr – 06 86 90 84 12

Fondation The Adecco Group : Laurence Blay – laurence.blay@adeccogroup.com 06 22 17 11 75