



L'emploi par-delà la crise Note de synthèse



Laurence Gaune
Tél : 01 42 75 63 33
06 28 46 20 76

Contacts TNS Sofres
Emmanuel Rivière
Eric Chauvet
Céline Azzi

16/06/2010

Présentation de l'étude

En vue du colloque qu'il organise le 22 juin 2010 sur le thème de l'emploi et du marché du travail par-delà la crise, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi a souhaité dresser un état des lieux, du point de vue des actifs – qu'ils soient actuellement salariés ou au chômage - sur l'impact de la crise, ainsi que sur leur vision à moyen terme du marché du travail et de leur parcours personnel : quelles anticipations, quelles craintes, quels besoins ? Dans cette optique, 900 salariés d'entreprises privées et publiques de toute taille, et 300 chômeurs ont été interrogés par voie électronique du 3 au 12 mai 2010. Ils ont été amenés à se prononcer sur 3 grands thèmes : l'effet de la crise sur leur emploi en 2009, la vision de leur carrière dans les 5 années à venir et les politiques futures de l'emploi en France. L'échantillon interrogé est représentatif de la population étudiée en termes de sexe, âge, profession et région. Cette note détaille les principaux enseignements de cette étude.

I. La crise : un impact lourd sur les salariés

A. Quels impacts sur quelles populations ?

La crise a sérieusement impacté les salariés, mais de manière inégale et sur des dimensions différentes.

Si l'on prend l'ensemble des personnes interrogées, la crise a eu comme impacts principaux :

- Avant tout et pour **65 % des personnes interrogées**, la **dégradation des conditions de travail**, qui regroupe :
 - o La **dégradation de l'ambiance** de travail (47 %)
 - o La **démotivation des collègues** proches (47 %)
 - o Une **tension accrue** de la part **des managers** (39 %)
 - o Un **rythme de travail plus intense** (38 %)
- suivie de très près par une **perte de rémunération** pour **59 %** d'entre elles, qu'il s'agisse de :
 - o **Diminution de primes, bonus, part variable** (34 %)
 - o **Gel de salaire** (33 %)
 - o Diminution des heures supplémentaires (27 %)
 - o Diminution de salaire (14 %)
 - o Chômage partiel (12 %)
 - o Réduction de temps de travail (10 %)
- Elle s'est également traduite, pour **35 %** des salariés et chômeurs actuels, par une **perte d'opportunité...** :
 - o D'évolution en interne (promotion) (27 %)
 - o De changer d'employeur (18 %)
- Et par une **perte d'emploi ou de métier** :
 - o Reconversion contrainte (12 %)
 - o Perte d'emploi (11 %)

Dans l'ensemble, **plus des 3/4 des salariés et chômeurs estiment que la crise a eu au moins un des impacts cités ci-dessus sur leur situation**. 46 % (52 % des chômeurs actuels et 45 % des salariés) disent qu'ils ont été concernés par 4 au moins de ces situations. **Seuls 22 % estiment que la crise n'a eu aucun impact sur leur situation**. Ces données cachent toutefois des disparités en fonction des profils sociodémographiques. L'étude détaillée des résultats fait apparaître des populations plus ou moins touchées par la crise.

1. Les plus fragilisés par la crise

- **Les seniors (50 ans et plus)** apparaissent particulièrement touchés par la crise, et de manière encore marquée en matière de **dégradation des conditions de travail**, comme s'ils étaient plus exposés à cette dégradation, ou à tout le moins plus sensibles :
 - o Ils sont 54 % (+7 points par rapport à l'ensemble) à évoquer la démotivation des collègues
 - o 46 % (+7 points par rapport à l'ensemble) parlent de tension accrue des managers
 - o 44 % (+6 points) se plaignent d'un rythme de travail plus intense
 - o Ils sont aussi plus nombreux que dans l'ensemble à estimer que la crise a eu comme impact le gel de leur salaire (42 %, +9 points par rapport à l'ensemble)

Sont également particulièrement impactés :

- **Les familles monoparentales, impactées à 75 % par la dégradation des conditions de travail**
- **Les salariés d'entreprises de 100 à 499 salariés**, dont 77 % disent avoir subi une telle dégradation

Seuls 15 % des salariés de ces entreprises estiment que la crise n'a eu aucun impact sur leur situation (-7 points par rapport à l'ensemble)

- **Les ouvriers** ont été particulièrement impactés **en termes de rémunération** :
 - o 68 % des ouvriers (+9 points par rapport à l'ensemble) ont été touché par un impact lié à la rémunération. 41 % disent avoir perdu en heures supplémentaires (+14 points par rapport à l'ensemble)
- **Le secteur privé**, plus généralement, est davantage touché par la perte de rémunération (64 %, +5 points par rapport à l'ensemble)
- **Les salariés des secteurs de l'industrie et du BTP** semblent eux fortement touchés à la fois par une dégradation des conditions de travail (75 %, +10 points par rapport à l'ensemble) et notamment :
 - o Une tension accrue de la part du manager (54 %, +15 points)
 - o Un rythme de travail plus intense (48 %, +10 points)

Et plus fréquemment, par une perte de rémunération (69 %, +10 points)

Seuls 11 % des salariés de ces secteurs estiment que la crise n'a eu aucun impact sur leur situation (-11 points par rapport à l'ensemble)

2. Les plus épargnés

Si aucune catégorie d'actifs n'affirme avoir été totalement épargnée par la crise, certaines s'en sortent mieux que d'autres :

- **Les entreprises de service apparaissent moins touchées par la perte de rémunération** : 54 % (-5 points par rapport à l'ensemble)
- **Les TPE** (moins de 10 salariés) dont les salariés n'estiment « qu'à » 44 % (- 21 points) avoir subi une dégradation des conditions de travail.

33 % des salariés des TPE (+11 points par rapport à l'ensemble) estiment que la crise n'a eu aucun impact sur leur situation.

- **Les salariés du secteur public indiquent avoir été moins impactés** à tous les niveaux, et surtout concernant :
 - o La perte de rémunération (50 %, -9 points par rapport à l'ensemble)
 - o La perte d'opportunité (29 %, -6 points)
 - o La perte d'emploi / de métier (12 %, -6 points)

28 % des salariés du public estiment que la crise n'a eu aucun impact sur leur situation (+6 points par rapport à l'ensemble)

- **Les CSP +**, sont moins touchés par :
 - o La perte de rémunération (52 %, -7 points par rapport à l'ensemble)
 - o La perte d'opportunité (28 %, -7 points)
 - o La perte d'emploi / de métier (10 %, -8 points)
- **Et de manière même plus marquée, les professions intermédiaires**
 - o La perte de rémunération (49 %, -10 points par rapport à l'ensemble)
 - o La perte d'opportunité (25 %, -10 points)
 - o La perte d'emploi / de métier (9 %, -9 points)

28 % des professions intermédiaires estiment que la crise n'a eu aucun impact sur leur situation (+6 points par rapport à l'ensemble).

B. Quelle incidence de la crise sur le chômage ?

Parmi les personnes (chômeurs et salariés actuels) ayant été au chômage au moins une partie de l'année 2009 (16 % de l'ensemble), **57 % estiment que cette situation de chômage était due au moins en partie à la crise.**

Les chômeurs trentenaires sont davantage convaincus que leur situation de chômage est imputable à la crise : un sur 2 pense que c'est le cas « en grande partie » (+24 points par rapport à l'ensemble). **Les hommes actuellement au chômage sont également plus nombreux dans cette situation**, puisqu'ils sont 71 % à penser que leur situation de chômage est due au moins en partie à la crise.

C. Cause principale de la perte d'emploi : un CDD non renouvelé

Les personnes ayant été au chômage au moins une partie de l'année 2009 (16 % de l'ensemble) l'ont surtout été pour cause de fin de CDD, ce dernier n'ayant pas été renouvelé (si les personnes ont perdu plusieurs fois leur emploi en 2009, elles sont interrogées sur le dernier emploi perdu). C'est le cas d'un tiers d'entre elles. **La 2^{ème} raison évoquée est la fin d'intérim**, mais elle arrive loin derrière, à 14 % seulement. **Viennent ensuite, à niveau à peu près égal, le licenciement pour motif personnel (12 %), la rupture conventionnelle (11 %) à égalité avec la démission, le licenciement économique individuel (10 %) et le licenciement collectif (9 %).**

L'âge : une variable discriminante dans la raison de la perte d'emploi

La raison de perte d'emploi varie considérablement selon l'âge. On note à ce titre :

- **Que les seniors sont beaucoup plus touchés par les différentes formes de licenciement :**
 - o 26 % des personnes de 50 ans et plus qui ont été au chômage au moins une partie de l'année 2009 ont perdu leur dernier emploi suite à un licenciement pour motif personnel (+14 points par rapport à l'ensemble), 23 % l'ont perdu suite à un licenciement économique individuel (+13 points) et 18 % suite à un licenciement collectif (+9 points)
- **Que les jeunes (moins de 30 ans) qui ont été au chômage au moins une partie de l'année 2009 ont plus que les autres perdu leur dernier emploi pour cause de fin de CDD (49 %, +16 points) ou fin d'intérim (25 %, +11 points)**
- A noter : **les trentenaires sont davantage « déclencheurs » de leur situation de chômage puisque, parmi ceux qui ont été au chômage au moins une partie de l'année 2009, ils ont été 19 % à démissionner** (+8 points par rapport à l'ensemble).

D. Les chômeurs, contraints de se reconvertir ?

69 % des chômeurs actuels sont persuadés qu'ils vont devoir changer de métier pour trouver un emploi. Un tiers de ces derniers environ estime qu'ils vont devoir déménager dans le même objectif.

Les 50 ans et plus sont davantage que les autres convaincus qu'ils vont devoir se reconvertir : 45 % « tout à fait » (+11 points par rapport à l'ensemble), **alors qu'ils sont au contraire moins convaincus que les autres de devoir déménager**, et vraisemblablement, moins disposés à l'envisager : 52 % pensent que ce n'est « pas du tout » le cas (+16 points par rapport à l'ensemble). Les personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au BAC sont dans cette même posture, mais à un degré moindre (45 % de « pas du tout »)

II. Une population d'actifs convaincus de la nécessité d'évoluer ?

A. Le suivi d'une formation, un projet envisagé par 62 % des salariés

1. Un intérêt très inégal pour la formation continue : les plus convaincus sont déjà les mieux formés

L'idée d'un recours à la formation ne suscite pas le même enthousiasme d'une catégorie de population à l'autre. D'un côté les catégories supérieures, diplômées, cadres et relativement jeunes, qui se montrent favorables à l'idée de se former dans les années à venir. De l'autre les salariés âgés et peu diplômés qui ne semblent pas voir les bénéfices qu'ils pourraient en tirer, peut-être parce que les perspectives d'évolution sont peu évidentes.

- **Une majorité de salariés (62 %) envisage de suivre une formation dans les années à venir.** L'opportunité d'une formation rencontre un écho particulièrement favorable chez les catégories supérieures, près des trois-quarts des cadres (73 %) et des diplômés de l'enseignement supérieur (71 %) l'envisageant dans les cinq années qui viennent. Si parmi les jeunes salariés, la formation apparaît comme une opportunité, c'est chez les salariés de 30 à 39 ans (69 %) que cette option est la plus envisagée. Près d'un salarié sur quatre déclare même être tout à fait sûr de se former dans les cinq prochaines années, notamment les salariés diplômés de l'enseignement supérieur (30 %).
- A l'inverse, **une part non-négligeable des salariés n'envisage pas de suivre une formation (38 %).** Une posture qui peut s'expliquer par l'âge, par exemple chez les salariés de 50 ans et plus (54 %), ou le manque de diplôme : près de la moitié des salariés ayant un niveau d'études inférieur au bac ne pense pas suivre une formation (46 %). Enfin cette possibilité est rejetée très nettement par près d'un salarié sur cinq, qui n'envisage pas du tout le suivi d'une formation au cours des prochaines années. Ce rejet là est encore plus fort au sein de la population salariée peu diplômée (27 %) et âgée (33 %).

2. Une opportunité motivée par l'envie de progresser dans son entreprise :

Pour les salariés déclarant souhaiter suivre une formation, celle-ci apparaît comme le meilleur moyen d'évoluer dans son métier et son entreprise. Qu'il s'agisse d'améliorer ses compétences, d'obtenir une promotion ou de se former pour se maintenir à niveau dans un monde professionnel qui évolue rapidement, le recours à la formation s'inscrit majoritairement dans le cadre de son métier et de son emploi actuel.

- **Globalement, près de la moitié des salariés interrogés (46 %), souhaitent suivre une formation dans les cinq prochaines années pour améliorer leurs compétences professionnelles dans leur métier.** Une motivation dictée par l'envie de progresser que l'on retrouve particulièrement chez les plus jeunes salariés (54 %) et parmi les cadres (61 %) et les diplômés de l'enseignement supérieur (59 %). Les ouvriers (40 %) et les employés (42 %) sont moins sensibles à l'argument de l'amélioration des compétences.
- **Plus d'un tiers des salariés interrogés déclarent vouloir suivre une formation dans les cinq prochaines années pour obtenir une promotion (37 %).** Le suivi d'une formation envisagé comme moyen d'évoluer dans son entreprise, est un objectif qui dépend principalement de la taille de l'entreprise. Les salariés d'entreprises possédant entre 100 et 499 salariés (41 %) et plus de 500 salariés (39 %), sont sensibles à cette opportunité de promotion, tandis que les salariés des TPE (22 %) envisagent beaucoup moins le suivi d'une formation dans cette perspective.

- **Un tiers des salariés interrogés déclarent vouloir suivre une formation dans les cinq prochaines années pour se maintenir à niveau dans leur métier.** Cette motivation se retrouve particulièrement dans les métiers à forte valeur ajoutée, par exemple chez les salariés travaillant dans les services (38 %), chez les cadres (44 %) et les couples appartenant aux catégories socioprofessionnelles supérieures (42 %). Les salariés âgés ayant déclaré vouloir suivre une formation le font majoritairement dans le souci de se maintenir au niveau professionnellement (60 %).

Sur l'ensemble de la population interrogée, plus d'un quart des salariés (27%) déclare vouloir se former pour changer de métier, ceux qui le font pour créer leur propre entreprise sont 14 %.

B. Des salariés prêts à évoluer professionnellement dans les années à venir :

1. Un fort désir d'évolution :

- **Une majorité des salariés interrogés ont indiqué envisager de changer d'emploi, de poste ou de fonction dans les cinq prochaines années (54 %).** Que ce soit au sein de leur entreprise ou dans une autre structure, les salariés semblent majoritairement enclins à évoluer dans leur métier et connaître de nouvelles perspectives de travail. On retrouve ce désir de changement chez une population salariée jeune (63 % des salariés de moins de 30 ans), évoluant dans des professions qui permettent de nombreuses évolutions (64 % chez les cadres et professions libérales) ou disposant d'une formation de haut niveau (64 % des salariés diplômés de l'enseignement supérieur).
- **Ce profil de salarié dynamique désireux de bouleverser son environnement professionnel tranche avec une population aspirant moins au changement, peut-être parce qu'elle rencontre moins d'opportunités,** qu'on retrouve davantage chez les ouvriers (54 % n'envisagent pas changer d'emploi, de poste ou de fonction) et chez les salariés non-diplômés (54 %). Plus des deux-tiers des salariés âgés de 50 ans et plus n'envisagent pas non plus de changer de situation professionnelle.

Les salariés envisagent diverses modalités d'évolution professionnelle : changer de fonction tout en demeurant chez le même employeur (32 % de l'ensemble des salariés), changer d'entreprise en gardant la même fonction (24 %) ou à bouleverser complètement leur environnement professionnel en changeant à la fois de métier et d'employeur (33 %).

- **Un quart des salariés interrogés envisage avant tout de changer de fonction, sans changer d'employeur.** Le désir augmente en même temps que la taille de l'entreprise : si dans les entreprises de 10 à 49 salariés, un salarié sur cinq envisage de changer de fonction, c'est le cas de plus d'un tiers des salariés des très grandes entreprises. Une volonté de changement que l'on retrouve également plus présente en région parisienne (31 %) qu'en province (24 %).
- **Dans des proportions comparables à celles des salariés du privé, les salariés du public (à 52 % contre 55 % dans le privé) souhaitent connaître une évolution de poste ou un changement de fonction. Ils ne sont toutefois que 17 % à indiquer comme 1er choix vouloir quitter la fonction publique** (10% souhaitent quitter la fonction publique en changeant de fonction, 4% souhaitent quitter la fonction publique en gardant la même fonction, alors que 3% souhaitent créer leur entreprise), alors que 35 % des salariés du privé, dans leur premier choix, disent vouloir quitter leur employeur (pour aller chez un autre employeur ou créer leur propre entreprise).

- **28 % des salariés ont indiqué en 1^{er} choix souhaiter changer d'employeurs ou créer leur propre entreprise.** Si ce souhait de changer d'employeur peut révéler une moindre confiance entre les salariés et leur entreprise, il se traduit peu par une volonté affirmée de quitter le statut de salarié pour tenter l'aventure de l'entrepreneuriat : **seuls 5 % des salariés interrogés indiquent en premier choix souhaiter créer leur propre entreprise.** Cependant 19% l'envisagent parmi d'autres choix.

2. Des changements professionnels freinés par le manque d'opportunités économiques :

Plus de la moitié des salariés interrogés souhaitant évoluer professionnellement, que ce soit dans le cadre de leur emploi actuel ou dans une autre entreprise, il est intéressant de voir quels freins ils rencontrent dans leur quête de changement. **Lorsqu'on leur demande de hiérarchiser les obstacles auxquels ils sont le plus confrontés pour changer d'emploi, de poste ou de fonction, c'est pour une majorité de ceux qui souhaitent changer le manque d'opportunités qui explique leurs difficultés.**

- Manque d'opportunités (63 %)
- Freins financiers (logement, déménagement, etc.) (47 %)
- Freins liés à la vie familiale (41 %)
- Manque d'informations (27 %)
- Blocage de mon employeur (21 %)

Ce manque d'opportunités est particulièrement ressenti par les cadres (67 %) et les salariés diplômés de l'enseignement supérieur (71 %). Autre obstacle, l'importance des freins financiers, qui peuvent expliquer les difficultés des salariés à concrétiser leur désir de changement. Enfin comme on pouvait s'y attendre, les obstacles liés à la vie familiale, problème mineur pour les salariés vivant seuls (20 %), et ceux de moins de 30 ans (27 %), constituent un frein important aux changements professionnels pour les actifs de 30 à 39 ans (48 %) et de 40 à 49 ans (46 %).

C. La mobilité géographique, une option largement envisagée, y compris à l'étranger :

Un tiers des salariés interrogés déclare envisager de changer de lieu de travail dans les années à venir. Ce souhait de mobilité géographique est propre aux salariés appartenant aux catégories supérieures, notamment chez les cadres et professions libérales (40 %) et les diplômés de l'enseignement supérieur (43 %). Inversement, dans des professions offrant moins de perspectives, les salariés ayant un niveau d'études inférieur au bac (27 %) ou les ouvriers (24 %) envisagent moins souvent de déménager pour des raisons professionnelles.

Sur cette question le facteur de l'âge est décisif, la mobilité géographique est une option que les salariés âgés de 50 ans envisagent très peu (16 %), alors que le désir de mobilité des plus jeunes est sensiblement plus fort (57 %).

- Salariés de moins de 30 ans (57 %)
- Salariés de 30 à 39 ans (39 %)
- Salariés de 40 à 49 ans (27 %)
- Salariés de 50 ans et plus (16 %)



La taille de l'entreprise est un autre facteur important dans le positionnement des salariés face à la mobilité géographique. **Plus la taille de l'entreprise est grande, plus le désir de changer de lieu de travail dans les années qui viennent est important** (37 % pour les entreprises de 500 salariés et plus contre 25 % pour les TPE).

Il est intéressant de relever qu'un salarié sur 9 déclare envisageable de quitter le pays pour raisons professionnelles dans l'avenir.

Enfin, on peut noter **le désamour des salariés de la région parisienne pour leur région, ces derniers étant plus disposés à changer de lieu de travail que les salariés vivant en province.** Ainsi parmi les salariés ayant déclaré souhaiter changer de lieu de travail, près des trois-quarts des salariés de région parisienne annoncent avoir envie de vivre dans une autre région contre 57 % des salariés de province.

Changer d'environnement professionnel en choisissant de déménager et de quitter sa région, sa ville et même son pays, est évidemment un investissement lourd et contraignant. Si comme pour les changements de profession et d'emploi, le manque d'opportunités reste le premier problème rencontré par les salariés pour changer de lieu de travail, les freins financiers liés à cette mobilité géographique sont un obstacle pour une large majorité (57 %) des salariés qui souhaitent changer de lieu de travail.

- Manque d'opportunités (59 %)
- Freins financiers (logement, déménagement, etc.) (57 %)
- Freins liés à la vie familiale (45 %)
- Manque d'informations (24 %)
- Désaccord de l'employeur (15 %)

D. Internet, premier outil de recherche pour obtenir des informations et des conseils. Les acteurs institutionnels sont peu sollicités.

Toutes les évolutions envisagées supposent de disposer d'une information suffisante pour les concrétiser. **Le manque d'information des salariés sur les opportunités et les modalités de changement de poste, d'emploi ou de fonction, est considérée comme un obstacle par plus d'un quart des salariés ayant indiqué souhaiter changer de situation professionnelle.**

Dans cette quête d'information et de conseils, les outils comme Internet et les publications spécialisées sont les plus sollicités, la preuve que les personnes interrogées font d'abord confiance à elles-mêmes pour trouver ce dont elles ont besoin, notamment chez les personnes de moins de 30 ans (84 % disent faire appel à Internet) et les diplômés de l'enseignement supérieur (85 %). Les amis, les membres de la famille ou les collègues de travail, sont également des sources de conseils importantes, que les personnes interrogées placent avant des interlocuteurs plus institutionnels qu'ils soient publics ou privés.

Services ou interlocuteurs vers lesquels se tourneraient les salariés pour obtenir des conseils sur la carrière professionnelle :

- Internet (76 %)
- Des publications sur les carrières et les formations (68 %)
- Un(e) collègue de travail (63 %)
- Un ami ou un membre de votre famille (62 %)
- Votre employeur ou votre responsable des ressources humaines (61 %)
- Votre supérieur hiérarchique (58 %)
- Un autre service public de l'emploi (APEC, Missions locales, AFPA, CIO, etc...) (55 %)
- Des salons sur les métiers (55 %)
- L'organisme financeur de la formation de votre entreprise (49 %)
- Les syndicats ou représentants du personnel (48 %)
- Les services publics locaux (mairie, département, région) (48 %)
- Pôle Emploi (46 %)

Pour la majorité des répondants, **le monde de l'entreprise**, que ce soit par l'intermédiaire de l'employeur, du responsable RH, ou du supérieur hiérarchique, **est un interlocuteur pertinent dans la recherche d'information et de conseils sur sa carrière professionnelle.** Cette sollicitation s'accroît avec la taille de l'entreprise, par exemple seuls 46 % des salariés des TPE feraient appel à leur employeur ou le responsable des RH, contre près des trois-quarts des salariés des entreprises de 500 salariés et plus.

Enfin, **on observe une certaine défiance envers les acteurs institutionnels**, la majorité des personnes interrogées estiment qu'ils ne feront pas appel à eux pour obtenir de l'information et des conseils en la matière. Les services publics locaux (48 %), les syndicats (48 %) et Pôle Emploi (46 %) ne sont pas considérés parmi les interlocuteurs les plus pertinents.

Plus des deux-tiers des personnes interrogées appartenant aux catégories supérieures ne pensent pas faire appel à Pôle Emploi dans leur recherche, notamment chez les CSP+ (69 %) et les diplômés de l'enseignement supérieur (64 %).

La question de l'identification des interlocuteurs en matière de conseils sur la carrière professionnelle a également été posée aux chômeurs. Cette catégorie de la population ne fait fort logiquement que peu appel aux interlocuteurs du monde de l'entreprise, mais elle est particulièrement intéressée par les outils permettant une recherche individuelle, 9 chômeurs sur 10 déclarant qu'ils feraient appel à Internet.

Si les services publics de l'emploi et les acteurs institutionnels ne sont pas les interlocuteurs privilégiés des salariés, **Pôle Emploi est la seconde source d'information et de conseils pour les chômeurs (84 %).**

Pour l'obtention d'information et de conseils sur les formations, on retrouve la même logique que concernant la recherche de conseils sur la carrière professionnelle. Les outils et services de recherche personnels comme Internet sont sollicités, tandis que les acteurs institutionnels ne sont toujours pas considérés comme des interlocuteurs naturels.

Services ou interlocuteurs vers lesquels se tourneraient les salariés pour obtenir des conseils sur leur formation professionnelle :

- Internet (80 %)
- Des publications sur les carrières et les formations (68 %)
- Un(e) collègue de travail (62 %)
- Un ami ou un membre de votre famille (61 %)
- Votre employeur ou votre responsable des ressources humaines (59 %)
- Un autre service public de l'emploi (APEC, Missions locales, AFPA, CIO, etc...) (59 %)
- L'organisme financeur de la formation de votre entreprise (56 %)
- Votre supérieur hiérarchique (53 %)
- Des salons sur les métiers (53 %)
- Les services publics locaux (mairie, département, région) (52 %)
- Pôle Emploi (46 %)
- Les syndicats ou représentants du personnel (44 %)

III. Quelles solutions pour demain ? Une vision de l'avenir empreinte d'incertitude

Le scepticisme à l'égard de la possibilité d'atteindre le plein emploi est généralisé et plutôt homogène parmi les populations étudiées, aucune ne se distinguant réellement sur cette question. 41 % (38 % des chômeurs actuels et 42 % des salariés) estiment que la France ne connaîtra jamais de situation de plein emploi, défini par un taux de chômage inférieur à 5 %. Seuls 18 % (22 % de chômeurs et 16 % de salariés) pensent que cette situation sera atteinte d'ici 5 ans

A. Politique nationale et conjoncture mondiale à égalité pour favoriser l'emploi

C'est, à un niveau presque égal dans l'esprit des interviewés, l'amélioration de la conjoncture au niveau mondial (41 %) et les politiques menées en France (38 %) qui permettront surtout de s'approcher du plein emploi. Les chômeurs actuels croient davantage à des politiques au niveau national (45 %).

L'Europe ne joue qu'un rôle secondaire dans l'esprit de la population active, puisque seuls 17 % des chômeurs et 21 % des salariés croient que ce sont les politiques au niveau européen qui permettront de s'approcher de ce but. On note toutefois que **les quinquagénaires sont un peu plus nombreux à croire en l'Europe (26 %).**

Le niveau de diplôme est une variable assez clivante sur la question des politiques de l'emploi. Les personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au BAC envisagent davantage l'amélioration de la conjoncture mondiale comme réponse au problème de l'emploi (47 %, +6 points par rapport à l'ensemble). Les titulaires d'un BAC technique ou professionnel croient davantage aux politiques menées en France (48 %, +10 points) alors que les diplômés de l'enseignement supérieur croient plus que les autres à l'Europe (27 %, +6 points).

B. Une des réponses au chômage : une qualification adaptée plutôt qu'élevée

Interrogés sur différentes actions possibles en faveur de l'emploi (la formation continue, la création d'entreprise, la recherche et l'innovation, l'accompagnement des demandeurs d'emplois, les mobilités professionnelles et géographiques, l'augmentation du niveau de qualification), les salariés et les chômeurs les jugent toutes efficaces, à des degrés divers. Les solutions jugées les plus efficaces pour atteindre le plein emploi, ou à tout le moins l'approcher, résident dans :

- L'amélioration des possibilités de formation continue et de reconversion (81 %)
- Le fait de faciliter la création d'entreprise (78 %)
- Le soutien à la recherche et l'innovation (76 %)
- Un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi (73 %)

On note que la part de personnes jugeant ces 4 mesures « très efficaces » est quasiment égale, à 28 % pour les 3 premières, 30 % pour la dernière citée.

Viennent ensuite « faciliter les mobilités professionnelles et géographiques » (64 %), et en dernier, augmenter le niveau de qualification de la population (60 %). L'efficacité perçue de ces mesures varie selon les populations étudiées.

- **Les jeunes croient plus** que les autres en l'efficacité des formations continues et reconversion (89 %, +8 points par rapport à l'ensemble), **tout comme les diplômés de l'enseignement supérieur** (86 %, +5 points). Ceux ayant un diplôme inférieur au BAC y croient moins (75 %, -6 points)
- **Les chômeurs « femmes »** (38 %, +10 points par rapport à l'ensemble) et **« âgés de moins de 30 ans »** (41 %, +13 points) croient davantage que faciliter la création d'entreprise constituera un remède « très efficace » au chômage
- Le soutien à la recherche et l'innovation est une piste jugée efficace par les **cadres** (83 %, +7 points par rapport à l'ensemble). **Les seniors sont les plus nombreux à la juger très efficace** (33 %, +5 points par rapport à l'ensemble).
- Ce sont **les moins de 30 ans** (80 %, +7 points par rapport à l'ensemble) et **les détenteurs d'un BAC général** (80 %) ou **d'un BAC+2** (78 %) qui jugent comme plus efficace l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les personnes ayant un diplôme inférieur au BAC (66 %, -7 points) et les femmes au chômage (64 %, -9 points) se montrent plus sceptiques sur l'efficacité de cette mesure
- Les **jeunes** (moins de 30 ans) sont plus nombreux que les autres (73 %, +9 points par rapport à l'ensemble) à estimer que faciliter les mobilités serait efficace pour atteindre le plein emploi. Ceux ayant un diplôme inférieur au BAC sont plus réservés sur l'efficacité d'une telle mesure (57 %, -7 points)
- Enfin, ce sont **les titulaires d'un BAC général** (76 %, +16 points par rapport à l'ensemble), **les seniors et les CSP+** (65 %, +5 points) qui croient le plus qu'augmenter le niveau de qualification de la population serait efficace pour atteindre le plein emploi, les jeunes (moins de 30 ans) se montrant plus dubitatifs (52 %, -8 points)

C. Des choix consensuels, qui forment un ensemble hétéroclite

Lorsqu'on interroge les chômeurs et les salariés sur les choix en matière de politique économique et fiscale permettant d'atteindre le plein emploi, ils se prononcent de façon étonnamment homogène, pour des populations pourtant très différentes, pour privilégier un ensemble de mesures qui relèvent à la fois de la réduction des dépenses publiques et de la demande de contrôle de l'Etat.

La mesure la plus pertinente pour atteindre le plein emploi consiste selon les chômeurs et salariés à réduire les dépenses de l'Etat (73 %), quasiment à égalité avec celle qui consiste à encadrer davantage les banques (72 %). Viennent ensuite, la baisse des taux d'intérêt (67 %) et de l'impôt sur le revenu (65 %), puis le fait de freiner l'immigration (56 %) au même niveau que la baisse de la fiscalité sur les entreprises (55 %).

Si l'on assiste à un certain consensus dans la hiérarchie de ces mesures, l'âge et la CSP notamment font apparaître quelques différences :

- **Les ouvriers** se distinguent souvent des cadres, et sont notamment davantage favorables à des mesures qui leur semblent susceptibles d'augmenter leur pouvoir d'achat immédiat :
 - o Ils **souhaitent plus que les autres baisser les taux d'intérêt** (53 % de tout à fait, +9 points par rapport à l'ensemble, +17 points par rapport aux cadres)
 - o Ils sont également **plus nombreux à être en faveur d'une baisse de l'impôt sur le revenu** (51 % de tout à fait, +8 points), alors que **les diplômés de l'enseignement supérieur**, y sont eux, **moins favorables** (34 %, -9 points par rapport à l'ensemble). Cet écart contre intuitif peut s'expliquer car les catégories les plus sensibles à la question du pouvoir d'achat peuvent parfois se méprendre sur ce qu'est l'impôt sur le revenu, et avoir le sentiment de le payer alors que ce n'est pas le cas.
 - o Ils sont par ailleurs **plus favorables à des mesures protectionnistes** (56 %, +8 points par rapport à l'ensemble)
 - o Et à **une mesure consistant à freiner l'immigration** (64 %, +8 points)
- **Les jeunes (moins de 30 ans) :**
 - o **Jugent moins pertinent d'encadrer** les banques (65 %, -7 points par rapport à l'ensemble)
 - o Sont **plus en faveur de la baisse de la fiscalité des entreprises** (62 %, +7 points par rapport à l'ensemble et même +13 points par rapport aux seniors)
 - o Les jeunes chômeurs sont **moins favorables à une baisse des taux d'intérêt** (51 %, -16 points)
- Le **secteur public**, sans y être hostile, est **moins favorable à la réduction des dépenses de l'Etat** (66 %, -7 points par rapport à l'ensemble)

L'arbitrage sur les questions relatives à l'euro (avoir un euro plus faible ou avoir un euro plus fort) **et au temps de travail** (augmenter ou baisser sa durée) **apparaît très difficile** dans la mesure où plus de 40 % des actifs ne se positionnent pas sur ces 2 questions. Dans le 1^{er} cas, c'est sans doute parce que la question est trop abstraite pour beaucoup. Dans le 2nd cas, cette incapacité à répondre peut traduire une contradiction entre l'intérêt collectif et l'intérêt personnel.

D. Le licenciement, une question qui divise

Les salariés comme les chômeurs sont majoritairement, et à niveau égal, favorables à ce qu'on rende les licenciements plus difficiles (à 51 % et 50 %). Cette proposition est toutefois suivie de très près par celle consistant à les rendre plus faciles, mais avec une contrepartie financière (à respectivement 43 % et 44 %). Enfin, seule une infime minorité (6 %) penche pour rendre les licenciements plus faciles sans contrepartie de la part de l'entreprise.

Quelques distinctions apparaissent dans les résultats détaillés :

- **Les ouvriers** (59 %), **les salariés des TPE** (58 %), **les familles monoparentales** (59 %), **les titulaires d'un BAC général** (62 %) souhaitent encore plus **rendre les licenciements plus difficiles**
- **Les cadres** (53 %), **les salariés d'entreprises de 10 à 99** (52 %), **les couples CSP+ et les solos** (51 %) sont davantage **en faveur de licenciements plus faciles avec une contrepartie financière**

E. Au final, des mesures qui portent davantage sur la politique économique que sur la politique de l'emploi

En conclusion, lorsqu'on leur demande de choisir, parmi toutes les mesures qu'ils ont sélectionnées, celles qu'ils jugeraient les plus efficaces pour s'approcher du plein emploi, on observe **une même hiérarchie où se mêlent des propositions en faveur de la réduction des dépenses publiques (et des prélèvements qui les financent) et de davantage de régulation par l'Etat**

- Réduire les dépenses de l'Etat (34 %)
- Freiner l'immigration (30 %)
- Diminuer la fiscalité des entreprises (22 %)
- Rendre les licenciements plus difficiles (22 %)
- Encadrer davantage les banques (20 %)
- Prendre des mesures protectionnistes (17 %)
- Diminuer l'impôt sur le revenu (16 %)

Conclusion

La crise a eu un impact majeur, que ce soit sur les salariés ou les chômeurs actuels, touchant près de 80 % d'entre eux, sur des registres essentiellement liés à la dégradation des conditions de travail et à la perte de rémunération. Celle-ci a toutefois touché les populations de manière inégale : on peut noter principalement que les seniors, les familles monoparentales et les salariés d'entreprises de 100 à 499 salariés, déclarent être spécialement touchés par la dégradation des conditions de travail, et que les ouvriers et les CSP- sont particulièrement affectés en termes de rémunération. Les secteurs du BTP et de l'industrie sont quant à eux fragilisés sur ces deux tableaux.

A l'inverse, les salariés des entreprises de service semblent moins touchés par la perte de rémunération, les TPE, beaucoup moins affectées en matière de dégradation des conditions de travail, le secteur public, les CSP+ et les professions intermédiaires davantage épargnés à tous les niveaux (sauf sur les conditions de travail)

57 % des personnes ayant été au chômage au moins une partie de l'année 2009 imputent cette situation à la crise. Ces mêmes personnes ont pour la plupart d'entre elles perdu leur dernier emploi par le biais d'un non renouvellement de CDD. Les plus âgés sont toutefois plus touchés par les licenciements, quels qu'ils soient, alors que les jeunes ont surtout perdu leur emploi pour cause de CDD non renouvelé ou fin d'intérim.

Pour retrouver un emploi, près de 7 chômeurs sur 10 sont convaincus qu'ils vont devoir changer de métier. Un tiers d'entre eux estiment qu'ils auront à déménager s'ils veulent retrouver un emploi.

La population salariée dans son ensemble se dit prête à faire évoluer sa carrière. Ainsi, une majorité des salariés envisage de changer de poste ou d'employeur dans les cinq années à venir. Signe possible des conséquences de la crise sur les choix de carrière, la mobilité géographique est envisagée par un tiers des salariés interrogés, certains n'hésitant pas à annoncer pouvoir quitter le pays pour raisons professionnelles. Une majorité de salariés souhaite aussi avoir recours à une formation dans le but d'améliorer leurs compétences et de se maintenir à niveau.

C'est chez les cadres, les jeunes et les diplômés que l'on rencontre les salariés les plus ouverts à ces évolutions, les moins diplômés, les ouvriers et les salariés âgés étant moins nombreux à envisager un changement dans leur vie professionnelle.

Les salariés comme les chômeurs sont plutôt pessimistes sur l'avenir de l'emploi en France, 4 d'entre eux sur 10 estimant que la situation de plein emploi ne sera jamais atteinte en France. Pour s'approcher toutefois de cette situation de plein emploi, salariés comme chômeurs comptent à la fois sur l'amélioration de la conjoncture internationale et sur les politiques nationales, l'Europe apparaissant comme un acteur secondaire. Une des réponses au chômage réside pour les intéressés dans une qualification plus adaptée de la population, mais plus globalement, les mesures jugées les plus efficaces résident dans la réduction des dépenses publiques et le renforcement des régulations par l'Etat.