

8/04/2021

Communiqué de presse Avis de Parution - Bref 405

Comment faciliter les reconversions des salariés peu qualifiés ?

Les conséquences économiques de la crise sanitaire appellent - et vont appeler - de nombreux secteurs à se restructurer. Pour les salariés impactés, particulièrement pour les moins qualifiés, cela engendrera des reconversions. Comment construire alors un véritable système de gestion des transitions professionnelles ? S'appropriant les principaux enseignements des travaux du Céreq sur la sécurisation des parcours, Damien Brochier identifie dans ce nouveau Céreq Bref quatre leviers indispensables pour une gestion mieux anticipée des transitions professionnelles des salariés les plus vulnérables.

Les moins qualifiés, trop souvent éloignés des reconversions dans les plans sociaux

Plus d'un salarié sur dix (aux trois quarts employés ou ouvriers) évoluent très peu dans leurs parcours professionnels. Cela est dû notamment au déficit de formations suivies dans les entreprises comparativement aux autres salariés (37 % contre 58 %). Ces salariés sont donc moins bien armés en cas de restructuration pour engager une reconversion professionnelle.

Si le compte personnel de formation est un élément de réponse, la solution purement formative est insuffisante pour sécuriser les parcours des moins qualifiés. L'enjeu pour eux réside dans l'acquisition de compétences transférables, qui nécessite d'articuler leur engagement à la responsabilité des entreprises qui les emploient. Quatre leviers d'action sont à privilégier :

#Levier 1 : Valoriser l'activité de travail

Face à un public mal à l'aise avec la formation qui rime souvent avec "échec scolaire", la validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être favorisée, comme le fait déjà le secteur du BTP notamment. La reconnaissance récente des Actions de Formations En Situation de Travail peut contribuer aussi à redéfinir les contours de nombreux métiers en visant la certification des compétences acquises par le travail.

#Levier 2 : Accompagner les individus dans la construction de leur parcours

L'enjeu est de permettre aux individus d'identifier l'ensemble des compétences qu'ils détiennent via principalement deux outils : l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Si les effets du développement du premier sont encore incertains, le CEP aide les moins qualifiés à identifier d'une part, les compétences acquises et utiles en cas de reconversion, et d'autre part les compétences additionnelles à acquérir pour réussir leur transition.

#Levier 3 : Assurer la sécurisation des parcours par des mobilités qualifiantes

Comme le secteur de la logistique a, par exemple, commencé à le faire, il s'agit de permettre aux salariés les moins qualifiés de développer de la polyvalence et de reconnaître celle-ci via des certifications de branche qui faciliteront leur mobilité future.

#Levier 4 : Mettre en cohérence gestion des mobilités et système de certifications

Ce dernier levier consiste à favoriser l'articulation entre les différentes certifications publiques et professionnelles. Si, depuis 2014, toutes les certifications doivent être découpées en blocs de

compétences faisant chacun l'objet d'une validation spécifique, l'enjeu est désormais de pouvoir relier différents "blocs" entre eux. L'élaboration d'une cartographie des certifications est un support essentiel pour aider à construire plus facilement les parcours de mobilité.

Pour que ces leviers aient un véritable impact, encore faut-il que l'ensemble des acteurs s'en emparent. Les individus les moins qualifiés sont aussi ceux qui dépendent le plus des choix stratégiques de leurs employeurs. Compte tenu de la faiblesse de la négociation d'entreprise en matière de formation, l'auteur propose donc d'agir surtout au niveau des branches professionnelles. C'est là que réside la perspective d'une appropriation complète de l'enjeu d'une gestion des transitions professionnelles. Le rôle des opérateurs de compétences (OPCO) y sera alors essentiel.

[Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ?](#)

Damien Brochier

Céreq Bref n°405, 2021, 4p.

Derniers Céreq Brefs parus :

Bref 404 - [Les formations à l'entrepreneuriat ont-elles un effet sur l'insertion professionnelle ?](#)

Bref 403 - [Emploi, enfant et aspirateur : quelles évolutions chez les jeunes couples depuis 2005 ?](#)

Bref 402 - [Développer les compétences des managers](#)



Céreq
Depuis 1971 |

Mieux connaître les liens formation – emploi – travail,
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.

+ d'infos & tous les travaux
www.cereq.fr

Contact presse : PIERRE HALLIER

pierre.hallier@cereq.fr

+33 (0)4 91 13 28 48