



Camille STEPHANUS
(Céreq)

Josiane VERO
(Céreq)

Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés

La question des reconversions professionnelles est au cœur des enjeux actuels. Mais vouloir changer de métier ne garantit pas de réaliser une reconversion, encore moins de retrouver un emploi. Si ouvriers et employés peu qualifiés sont les plus demandeurs de changement, ce sont aussi eux qui tirent le moins de bénéfices d'un parcours de reconversion.

Aussi, la volonté de se reconvertir obéit à des logiques différentes selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés : une réaction forcée par les aléas de la vie professionnelle, un refus du déclassement et des conditions d'emploi dégradées ou une quête de sens.



**RECONVERSION
PROFESSIONNELLE**

**FORMATION DES
ADULTES**

**MESURE POUR
L'EMPLOI**

PCS

ENQUÊTE DEFIS

**APPROCHE PAR LES
CAPABILITÉS**

Les réformes du droit et des politiques du travail, de même que la négociation collective, sont le théâtre d'appels à la reconversion professionnelle. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ont déployé des instruments que le Plan de relance a renforcés. Ainsi, depuis l'été 2020, les reconversions vers les métiers en tension ou les métiers d'avenir représentent un enjeu fort pour accompagner la sortie de crise provoquée par l'épidémie de Covid-19 et faire face aux mutations numérique et écologique.

De telles orientations sont en proie à de fortes ambivalences dans la mesure où elles oscillent entre volonté de faire plus de place à l'initiative et à la liberté individuelle (dans la continuité des réformes engagées depuis le début des années 2000) et souci d'orienter les reconversions vers les métiers d'avenir ou en tension. Ainsi, de fortes incertitudes demeurent quant aux marges de manœuvre dont les personnes disposent concrètement pour se diriger vers un nouveau métier et en tirer avantage, notamment les ouvriers et employés peu qualifiés (ONQ-ENQ). Principales cibles des politiques de reconversion, ils sont eux aussi appelés à devenir les acteurs de leur vie professionnelle alors que les voies pour construire leur parcours sont loin d'être tracées. La crise sanitaire et économique a rendu plus visible leur situation : au cœur d'importantes mutations, ils sont particulièrement invités à s'adapter, se former et à changer d'emploi.

Mais certains d'entre eux n'ont pas attendu la crise pour vouloir changer de métier ou de profession. Avec une fenêtre d'observation de 4 ans, entre 2015 et 2019, l'enquête Defis permet de dresser un bilan des parcours et de replacer une telle aspiration en contexte dans l'entreprise d'origine pour saisir dans quelle dynamique se fabrique l'idée d'une reconversion, quels en sont les ressorts, les contraintes et les issues en 2019.

En 2015, selon l'enquête Defis, changer de métier est le souhait de 33 % des salariés. Ce sont les salariés dans les emplois peu qualifiés qui aspirent le plus à ce changement (39 %) contre 32 % des ouvriers et employés qualifiés (OQ-EQ) et 29 % des cadres et professions intermédiaires (PI). Ces intentions ne surgissent pas de nulle part. Elles obéissent à une insatisfaction commune devant la situation professionnelle. Déterminante dans la volonté de quitter son métier, cette insatisfaction ne relève pourtant pas d'une logique unique : elle est de portée et de nature différente selon la catégorie socioprofessionnelle. Vouloir changer de métier illustre trois logiques selon que l'on est salarié en emploi peu, moyennement ou très qualifié : une réaction forcée par les aléas de la vie professionnelle, un refus du déclassement et des conditions d'emploi dégradées ou enfin une quête de sens et des aspirations plus fréquentes à laisser davantage de temps à sa vie personnelle. Tels sont les résultats de trois régressions logistiques. Il y a donc bien des manières différentes d'entamer une réflexion sur une reconversion.

La recherche conduisant à ces travaux a bénéficié du soutien de l'ANR (ANR-18-CE26-0021). Pour plus d'information, se référer au site du programme de recherche Squapin <https://squapin.hypotheses.org/>





1 Mesurer la qualification de l'emploi

Une distinction des salariés est opérée en fonction de la qualification de l'emploi occupé : cadre, profession intermédiaire (PI), employé qualifié, ouvrier qualifié, employé non qualifié, ouvrier non qualifié. La qualification de l'emploi est établie en 2015, au moment de la première vague d'interrogation de l'enquête Defis, quand la personne enquêtée exprime ses aspirations professionnelles pour les cinq prochaines années. La profession recueillie à cette date a été classée dans un premier temps dans la nomenclature PCS-ESE 2013 de l'Insee. La distinction entre cadre, PI, employé, ouvrier qualifié et ouvrier non qualifié est basée sur la nomenclature Insee PCS-ESE. La distinction entre employé qualifié et non qualifié est basée sur la nomenclature d'Olivier Chardon (*La qualification des employés*, Insee, document de travail, n° F 0202, 2002).

** Ces secteurs se signalent par la prédominance d'entreprises de petite taille dans lesquelles la législation ne prévoit pas de PSE, mais représentaient déjà des secteurs en tension avant la crise. Selon la Dares (2020), entre 2015 et 2019, les facteurs de tension étaient surtout imputables à la non-durabilité de l'emploi dans l'hôtellerie-restauration et aux conditions de travail contraignantes dans la construction.*

Defis • Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés

Ouvriers et employés peu qualifiés : quand l'emploi est en jeu

Pour les salariés dans les emplois peu qualifiés, l'idée d'une reconversion se forge plus souvent à l'occasion de difficultés rencontrées sur le marché du travail, à l'heure du séisme provoqué par un plan social ou un plan de licenciement ou par l'expérience de la précarité, notamment quand celle-ci rime avec cumul d'employeurs. L'aspiration à changer de métier s'exprime aussi quand la part du salaire de base est diminuée pour laisser place à la part variable selon la performance. Le rapport à la reconversion est donc plus ici une affaire de sécurité liée à l'emploi et au salaire. Plusieurs signaux tendent à montrer que c'est quand l'emploi est en jeu, que l'heure de penser à une reconversion sonne, c'est-à-dire dans une situation contrainte, une position défensive. Se lancer dans une reconversion est plus rarement pensé de manière préventive, en dehors de toute menace, ou en réponse à des conditions de travail dégradées. Cependant, il est d'autant plus facile de s'y projeter que l'entreprise a établi un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) intégrant un plan de reclassement. Ce plan doit contenir des mesures telles que des ac-

tions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion pour faciliter le reclassement interne ou externe des salariés. C'est plus souvent dans un tel contexte que ONQ et ENQ sont amenés à envisager une reconversion. C'est aussi plus souvent dans l'hôtellerie-restauration ou la construction*.

Ouvriers et employés qualifiés : quand le travail, sa reconnaissance et son organisation sont en jeu

Pour les OQ et EQ, la situation est plus nuancée. Ce souhait intervient moins souvent de manière brutale, à l'occasion d'un plan de licenciement. Néanmoins, comme pour les ONQ-ENQ, vouloir investir un nouveau métier se forge aussi dans le refus de la précarité, dans l'expérience d'emplois à durée limitée. Si les raisons de vouloir quitter sa profession sont aussi nombreuses que les individus, pour les employés et ouvriers qualifiés, elles se concentrent sur des motifs qui découlent du travail lui-même et de sa reconnaissance : l'impression de ne pas être assez payé compte tenu du travail réalisé, le sentiment que l'emploi occupé ne correspond pas à ses qualifications. Un tel sentiment de déclassement traduit un hiatus entre la qualification de la personne et celle de l'emploi occupé. Les emplois très qualifiés se développent mais à une vitesse moindre que le flux croissant de diplômés de l'enseignement supérieur. Une partie doit accepter des postes demandant des qualifications inférieures à celles obtenues à l'école. Les événements déclencheurs ont aussi plus souvent à voir avec des conditions de travail qui rappellent les organisations tayloriennes : quand les salariés effectuent des tâches répétitives, monotones, sont astreints à des conditions de travail pénibles ou quand ils ont un problème de santé les empêchant de tenir durablement certaines tâches au travail. Enfin, pouvoir mieux concilier vies personnelle et professionnelle est aussi une motivation importante. Autant de raisons qui ne surgissent pas comme priorités absolues pour les salariés en emploi peu qualifié.

Cadres et PI : quand l'anticipation du risque de perte d'emploi et la quête de sens sont en jeu

Vouloir changer de métier ne s'opère pas exactement dans le même contexte pour les cadres et PI. Si objectivement, ils sont moins touchés par le chômage et exposés à des conditions d'emploi défavorables, ils sont plus attentifs aux changements qui interviennent dans leur entreprise. Ceux-ci peuvent leur apparaître comme des risques ou des menaces sur leur emploi et les amener à envisager une reconversion de manière préventive. Tel est plus souvent le cas, quand un changement dans l'équipe de direction intervient, ou encore quand ils pensent avoir un risque de perte d'emploi alors que la santé de l'entreprise n'est pas fragilisée. Les reconversions semblent plus souvent préparées et maîtrisées que celles des autres catégories de salariés. Les situations significatives qui viennent appuyer un souhait de reconversion ont aussi plus

2 Les salariés face aux conditions d'emploi et de travail en 2015

Part des salariés concernés par	ONQ-ENQ	OQ-EQ	Cadres-PI
Un travail répétitif	80 %	64 %*	32 %
Compte tenu du travail réalisé, ne s'estime pas assez payé	61 %	41 %*	48 %
Un emploi ne correspondant pas à leur qualification	37 %	26 %*	17 %
Un changement dans l'équipe de direction	30 %	28 %*	37 %*
Des difficultés à concilier vies personnelle & professionnelle	22 %	21 %	29 %*
Un problème de santé/handicap qui empêche de tenir durablement un poste de travail	17 %	13 %*	5 %*
De l'ennui fréquent au travail	14 %	12 %	7 %*
Un emploi à durée limitée	9 %	6 %*	4 %

ENQ : employé non qualifié. EQ : employé qualifié. ONQ : ouvrier non qualifié. OQ : ouvrier qualifié. PI : profession intermédiaire.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis- enquêtes 2015.

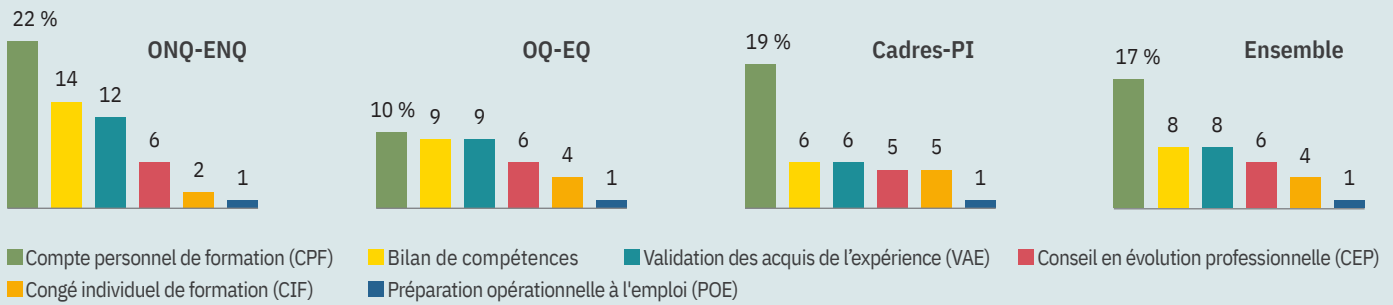
Champ : ensemble des salariés du champ Defis employés dans la même entreprise entre décembre 2013 et l'été 2015.

Lecture : 80 % des ONQ-ENQ déclarent réaliser un travail répétitif en 2015, contre 64 % des OQ-EQ et 32 % des cadres-PI.

*Toutes choses égales par ailleurs, l'exercice d'un travail répétitif augmente la probabilité de vouloir changer de métier pour les OQ-EQ. Ce n'est pas le cas pour les ONQ-ENQ ni pour les cadres.



3 La mobilisation des outils d'accompagnement des reconversion entre 2015 et 2019



ENQ : employé non qualifié. EQ : employé qualifié. ONQ : ouvrier non qualifié. OQ : ouvrier qualifié. PI : profession intermédiaire.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019. Champ : ensemble des salariés du champ Defis restés dans la même entreprise entre décembre 2013 et l'été 2015 et aspirant à changer de métier ou de profession en 2015 (hors salariés partis en retraite).

Lecture : 22 % des ENQ-ONQ qui souhaitent changer de métier en 2015 suivront une formation en CPF entre 2015 et 2019.



souvent à voir avec des décalages entre les aspirations individuelles et le travail lui-même : rechercher un travail plus intéressant, travailler moins souvent en flux tendu, ne plus être en porte-à-faux avec sa vie personnelle semblent être des ressorts importants. Autant d'éléments qui amènent à penser que le virage tient plutôt à une recherche d'épanouissement. En substance, un travail et une vie qui aient du sens. Ces situations se donnent plus souvent à voir dans les activités financières, l'assurance ou l'immobilier.

Constat surprenant, ce sont les salariés les moins qualifiés qui sont, tout à la fois, les plus exposés à des conditions d'emploi dégradées et, paradoxalement, les moins enclins à penser à se reconvertir en réaction à cela (Tableau 2). Dans les faits, ils ont plus souvent un travail répétitif (80 %), s'estiment insuffisamment payés pour le travail accompli (61 %), occupent un emploi ne correspondant pas à leur qualification (37 %), ont des difficultés à concilier vie personnelle et travail (22 %), un problème de santé les empêchant de tenir durablement un poste (17 %), de l'ennui fréquent au travail (14 %), ou un emploi temporaire (9 %). Pourtant, ces difficultés accrues ne sont pas des déclencheurs du souhait de reconversion alors qu'elles poussent les autres salariés à vouloir changer de métier. Pareil constat signale un phénomène de préférence adaptative. Les ONQ et ENQ semblent davantage intérioriser les contraintes : leur capacité à aspirer s'en trouve entravée.

Entre reconversion « volontaire » et nécessité avec laquelle il faut composer, les diverses catégories socioprofessionnelles ne démarrent pas leur projet de reconversion sur la même ligne de départ. Si leurs capacités de projection sont inégales et que les salariés en emploi peu qualifié adaptent leurs préférences, à quoi cela tient-il ?

Au même titre que les projets portent vers l'avenir, ils résultent en grande partie des bénéfices attendus. Dans quelle mesure les salariés peu qualifiés tirent-ils davantage d'une reconversion ? Combien de parcours chaotiques et perdants pour une reconversion réussie ?

Les salariés en emploi peu qualifié ne recourent pas moins aux dispositifs d'accompagnement des reconversions

De nombreux dispositifs existent au service des reconversions : conseil en évolution professionnelle (CEP), VAE, bilan de compétences font partie de l'arsenal des mesures existantes. Si ces voies restent peu empruntées, les ONQ et ENQ n'en bénéficient pas moins que les autres. Entre 2015 et 2019, 6 % d'entre eux se sont tournés vers un CEP, 14 % ont réalisé un bilan de compétences, 12 % ont sanctionné une VAE (Graphique 3).

Entre 2015 et 2019, le taux de recours au CPF le plus important s'observe pour eux : 22 % contre 10 % des ouvriers et employés qualifiés. Or, avant la monétisation du CPF par la loi du 5 septembre 2018, le plafond de 150 heures prévu pour les salariés à temps plein continûment employés, au bout de huit ans, a représenté un niveau bien modeste pour entreprendre une reconversion sans moyen complémentaire. Si le CPF finance des formations plutôt courtes, la tendance s'inverse avec le CIF**, qui est la pierre angulaire d'une vision qui lie formation, promotion et mobilité sociale. Celui-ci a la particularité de permettre au salarié de suivre une formation de son choix sur le temps de travail, en conservant son poste ainsi que sa rémunération sur une durée d'un an, voire plus, selon les accords de branche. Mais seulement 2 % des ENQ-ONQ en ont bénéficié. C'est pourtant pour eux que de longues formations sont appelées à jouer un rôle central.

Reconversion et retour à l'emploi : des perspectives inégales selon les CSP

En 2015 sur 100 salariés, 33 souhaitent changer de métier ou de profession. Quatre ans plus tard, 10 d'entre eux réaliseront leur reconversion, 9 occuperont un emploi, 7 seront en emploi stable et 4 dans leur entreprise d'origine. Cinq chiffres qui tracent les contours d'un virage difficile à négocier. Ce sont les salariés en emploi peu qualifié

CSP • Catégorie socioprofessionnelle
 ENQ • Employé non qualifié
 EQ • Employé qualifié
 ONQ • Ouvrier non qualifié
 OQ • Ouvrier qualifié
 PI • Profession intermédiaire

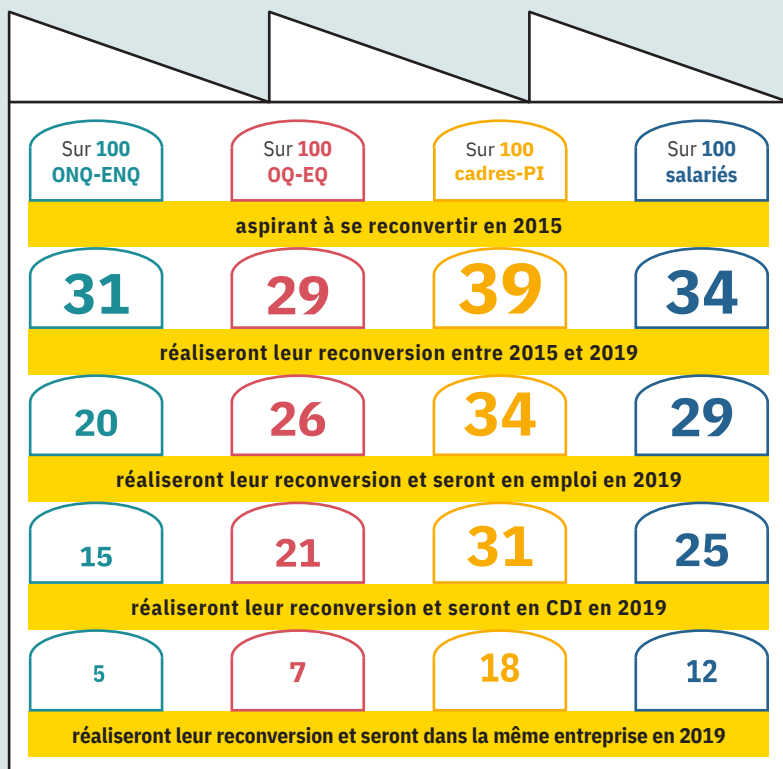
CESE • Conseil économique social et environnemental

** A compter du 1er janvier 2019, le CIF se transforme et devient le CPF de transition professionnelle par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

CEP • Conseil en évolution professionnelle
 CIF • Congé individuel de formation
 CPF • Compte personnel de formation
 POE • Préparation opérationnelle à l'emploi
 VAE • Validation des acquis de l'expérience



4 Parcours de reconversion des salariés entre 2015 et 2019



ENQ : employé non qualifié. EQ : employé qualifié. ONQ : ouvrier non qualifié.
 OQ : ouvrier qualifié. PI : profession intermédiaire.
 Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.
 Champ : ensemble des salariés du champ Defis restés dans la même entreprise entre décembre 2013 et l'été 2015 et aspirant à changer de métier ou de profession en 2015 (hors salariés partis en retraite).
 Lecture : 31 % des ENQ-ONQ souhaitant se reconvertir en 2015 feront leur reconversion entre 2015 et 2019.



L'accès à l'emploi stable est encore plus sélectif et inégalitaire. ENQ et ONQ ont deux fois moins de chances que les cadres de réaliser une reconversion et d'être en CDI en 2019 (Tableau 4).

Le maintien dans l'entreprise d'origine à l'issue d'une reconversion souhaitée suit la même tendance mais creuse le fossé entre les catégories socioprofessionnelles. La mobilité de métier s'accompagne plus souvent d'une mobilité interne pour les cadres et PI : 18 % de ceux qui souhaitent se reconvertir en 2015 opèrent une reconversion interne sur la période 2015-2019, *i.e.* changent de métier dans la même entreprise. C'est seulement 7 % des EQ-OQ et 5 % des ENQ-ONQ. Ces derniers ont 3,5 fois moins de chances de réaliser une reconversion interne que les cadres et PI. Le changement d'entreprise constitue leur mode majeur de mobilité professionnelle (Tableau 4).

De tels constats questionnent l'étendue des possibles et les marges de manœuvre dont disposent ouvriers et employés peu qualifiés dans le cadre des reconversions. Ils font écho au constat du CESE d'un accès inégalitaire aux dispositifs de reconversion longue et interrogent les moyens d'y remédier, à travers un renforcement de droits réels à des formations ambitieuses dans une logique préventive, déconnectée du droit au licenciement. Si chaque travailleur est appelé à devenir « acteur dans son évolution professionnelle » et à en porter la responsabilité, cela implique qu'il dispose des moyens permettant d'assumer une telle responsabilité. De tels moyens ne sont pas du seul ressort du salarié, mais engagent employeurs, partenaires sociaux et institutions publiques. La loi du 5 septembre 2018 et le PIC ont développé de nouveaux dispositifs d'accompagnement et de formation. L'urgence liée à la crise sanitaire a conduit à un redéploiement de dispositifs collectifs et individuels, le dernier étant celui des transitions collectives (TransCo). Il reste, dans l'avenir, à en apprécier leurs effets.

Parallèlement, se pose aussi la question du retour à l'emploi. Si de plus en plus de métiers peinent à recruter, en face, de nombreux salariés ne parviennent pas à trouver de poste à l'issue de leur reconversion. Ce sont pour la plupart des ouvriers et employés non qualifiés. Toutes les catégories sociales ne subissent pas de la même façon les conséquences du manque d'emplois mesuré par la Dares : il y a treize fois plus de demandeurs d'emplois que de postes vacants en France au troisième trimestre 2021. Si le marché du travail ne fait pas de place pour tout le monde, il est tout aussi essentiel de développer une politique ambitieuse de formation au service des reconversions que de promouvoir la création d'emplois durables pour relever le défi du chômage des moins qualifiés.

→ En savoir plus

Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ? D. Brochier, *Céreq Bref*, n° 405, 2021.

Les reconversions professionnelles, F. Compain & B. Vivier, CESE 08, 2021.

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 3e trimestre 2021, D. Le Ninivin, *Dares Indicateurs*, n° 58, Octobre, 2021. <https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>

Les emplois vacants, Dares, *Données*, 15 décembre 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-emplois-vacants>

Les tensions sur le marché du travail en 2019, Dares, *Dares résultats*, n° 32, octobre 2020.

S'inscrire à la lettre d'information

qui ont le plus d'aspirations à se reconvertir et qui échouent aussi plus souvent dans cette entreprise. Pour eux, changer de métier va moins souvent de pair avec un accès à l'emploi, notamment un emploi stable, et s'opère plus souvent dans le cadre de la mobilité externe.

En effet, les taux de réussite de reconversion les plus élevés concernent les salariés dans les emplois les plus qualifiés, mais les différences restent mesurées entre les catégories : 39 % des cadres et PI aspirant à une reconversion réaliseront leur reconversion entre 2015 et 2019, contre 29 % des OQ-EQ et 31 % des ONQ-ENQ (Tableau 4).

En revanche, à l'issue de la reconversion, reste une question centrale, celle du retour à l'emploi. Celui-ci est nettement plus marqué du sceau des inégalités : en 2019, à peine un ONQ-ENQ sur cinq aspirant à se reconvertir accomplira sa reconversion et sera en emploi, contre un OQ ou EQ sur quatre et un cadre ou PI sur trois (Tableau 4).



DEPUIS 1971

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

+ d'infos et tous les travaux sur www.cereq.fr



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

BREF N°418|2022 Bulletin de Recherches Emploi Formation du Céreq

Directrice de la publication : Florence Lefresne
 Secrétaire de rédaction et mise en page : Christian Campo

Dépôt légal à parution / Publication gratuite / ISSN 0758-1858

Impression Impremium - Marseille

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02

T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

