

Reconversion : un choix assumé mais encore peu accompagné

Alors que les trajectoires professionnelles se réinventent, la reconversion s'impose comme un enjeu majeur pour les actifs comme pour les entreprises.

L'étude de la Fondation The Adecco Group réalisée par l'Ifop, en partenariat avec l'ANDRH, met en lumière un paradoxe : si la reconversion est perçue comme une étape normale, elle reste rarement accompagnée. Côté entreprises, les démarches sont peu formalisées et souvent traitées au cas par cas, révélant un besoin urgent de coordination entre acteurs, et des dispositifs plus lisibles et territorialisés.

Des actifs confiants malgré un fort manque de visibilité

Dans un monde du travail en perpétuelle mutation, la reconversion professionnelle s'impose désormais comme une évidence : 84 % des actifs la considèrent comme une étape normale d'un parcours professionnel. Loin d'être un échec, elle est vue comme un nouveau départ par 4 actifs sur 5, qui restent confiants en leurs capacités à se réinventer.

Une étape difficile à franchir, traitée au cas par cas par les entreprises

Dans le même temps, 71 % des actifs anticipent une reconversion comme une étape difficile à franchir. L'âge constitue un frein majeur : 29 % se sentent « trop âgés » pour envisager une reconversion. La perte de revenu potentiel (27 %) et la peur de ne pas retrouver d'emploi (20 %) complètent ces réticences, d'autant qu'un actif sur cinq juge les démarches trop complexes.

L'interlocuteur privilégié des actifs dans le cadre d'une reconversion n'est pas l'entreprise, le futur employeur arrive seulement en troisième position, derrière les organismes de formation (56 %) et les services publics de l'emploi (45 %). La reconversion reste pour beaucoup une prise de risque individuelle, bien loin d'un parcours construit collectivement : 40 % des actifs la considèrent comme un projet solitaire. Du côté des entreprises, 65 % des DRH interrogés déclarent traiter ces démarches au cas par cas, identifiant comme frein principal le manque de lisibilité des dispositifs.

50 ans et plus : plus d'un sur deux s'estime trop âgés pour la reconversion

Les 50 ans et plus sont plutôt confiants dans la continuité de leur parcours professionnel (24 % contre 18 % pour l'ensemble des actifs), mais l'âge est un frein majeur : 53 % estiment être « trop âgés » pour se reconvertir, soit près du double de la moyenne des actifs. Pourtant, ils sont moins nombreux à pointer la difficulté d'accès aux dispositifs (53 % contre 60 %).

Enfin, si les 50 ans et plus identifient mieux certains outils comme le bilan de compétences (79 % contre 74 %), leur connaissance reste plus faible pour les autres dispositifs : seuls 27 % connaissent le CEP (contre 36 %), 25 % le PTP (contre 31 %), et 19 % sont familiers de l'AFEST (contre 29 %).

La reconversion reste ainsi une perspective plus lointaine pour cette partie de la population qui peine à se sentir directement concernée, alors même que l'allongement des carrières l'y expose de plus en plus.

Une approche plus territoriale recommandée

À cela s'ajoute une coordination encore inégale entre les différents acteurs – publics, privés, entreprises, organismes de formation – qui limite l'efficacité collective. L'étude souligne l'intérêt d'une approche plus territoriale, où les acteurs locaux pourraient jouer un rôle structurant dans l'orientation, l'accompagnement. L'enjeu est de passer d'une superposition de dispositifs à un cadre partagé, plus lisible et accessible à toutes les générations.

« La reconversion ne doit plus être un parcours en solitaire, mais un projet partagé, coconstruit avec l'entreprise. Les dispositifs et outils de reconversion doivent aujourd'hui pleinement entrer dans les pratiques : ce sont des leviers positifs pour la gestion des carrières et ils doivent être encouragés. Ils doivent aussi être décomplexés, sans tabou ni frein, et considérés comme une étape naturelle du parcours professionnel. C'est un véritable enjeu d'inclusion, pour toutes les générations, et en particulier pour les seniors, qui ne doivent plus être freinés par des représentations liées à l'âge ».

Emmanuelle Germani, Vice-Présidente ANDRH

« Faire de la reconversion une étape naturelle et valorisée, c'est aussi répondre à un impératif d'inclusion et de cohésion sociale. La formation devient un enjeu stratégique face aux mutations rapides du monde du travail. Pour être un véritable levier d'employabilité durable, elle doit s'adresser à tous, quel que soit l'âge ou le parcours, et s'appuyer sur des dispositifs simples, visibles et partagés. » **Marc Gomes, Président The Adecco Group France & de la Fondation The Adecco Group.**

* À propos de la méthodologie de l'étude :

Dans un contexte marqué par des bouleversements majeurs – économiques, géopolitiques, technologiques notamment – susceptibles d'affecter en profondeur, et à un rythme inédit, les grands équilibres socio-professionnels, la Fondation The Adecco Group, en partenariat avec l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH), a fait appel à l'Ifop pour mener une enquête d'envergure à propos des enjeux de reconversion et de transition professionnelle.

Ce dispositif, réalisé en mars et avril 2025, est composé de 3 volets :

1. Une enquête quantitative menée auprès d'un échantillon représentatif de la population active en poste ou en recherche d'emploi composé de 997 personnes. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 14 au 20 mars 2025.
2. Un second volet quantitatif auprès d'un échantillon de 94 directeurs et responsables des ressources humaines, à partir d'un lien ouvert diffusé aux adhérents de l'ANDRH sur la page LinkedIn de l'association, du 14 mars au 15 avril 2025
3. Une enquête qualitative, avec 13 entretiens semi-directifs d'une heure conduits auprès de différents professionnels directement, ou indirectement en lien avec la question des reconversions : 5 directeurs et directrices des ressources humaines dans différents secteurs : la sécurité, le transport de personnes, le BTP, l'industrie et la tech. 8 acteurs de l'emploi et de la reconversion à différentes échelles du territoire : des organisations professionnelles, une commission paritaire interprofessionnelle régionale, un organisme de formation professionnelle, un délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP), un cabinet de conseil en entreprise, et une agence de formation professionnelle territoriale).

Pour plus d'informations, contacter

Groupe Adecco : **Bruno Cazelles** - bruno.cazelles@adecgroup.com - 06 50 38 57 95
ANDRH : **Laure Curien** - lcurien@lebureaudecom.fr - 06 77 74 82 70
Chloé Boutin - cboutin@lebureaudecom.fr - 06 51 32 39 88

À propos de The Adecco Group France

The Adecco Group, basé à Zurich en Suisse, est le leader mondial des solutions emploi. A travers notre réseau de plus de 1 400 bureaux et agences partout en France et aux côtés de nos 9 000 collaborateurs, nous transformons le monde du travail.

Nous mettons en relation les talents avec les organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans une économie en constante évolution.

Le Groupe s'appuie sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois business units internationales : Adecco, réseau d'agence d'emploi ; Akkodis, leader mondial sur le marché de l'ingénierie et de la R&D ; et LHH, avec ses activités Recrutement, Développement et Transition de carrière, ainsi que les marques Pontoon et General Assembly.

www.adecgroup.fr

A propos de l'ANDRH

Première communauté de professionnels des ressources humaines, l'ANDRH, association de loi 1901, défend depuis plus de 77 ans les intérêts de ses membres et accompagne les grandes mutations qui impactent le monde du travail et la fonction RH. L'ANDRH réunit aujourd'hui plus de 6 250 membres, DRH, RRH, expertes et experts RH, issus de tous les secteurs.