

Paris, le 15 décembre 2022

## Étude Apec

### Reconversion professionnelle des cadres ... Oui, mais pas si facile ?

#### Si 1 cadre sur 3 envisage une reconversion professionnelle, en réalité moins d'un sur dix passe à l'action

Deux ans après la fin du déconfinement en France, alors que la crise sanitaire a favorisé les périodes de réflexion et les attentes des cadres, une minorité d'entre eux franchit réellement le cap d'une reconversion professionnelle. C'est ce que révèle la dernière étude de l'Apec qui dresse une typologie des reconversions s'appuyant sur une analyse de ses 6 principaux moteurs. Cette étude, réalisée auprès de plus de 2 000 répondants, est complétée également la particularité de proposer d'un volet qualitatif nourri par de nombreux témoignages de cadres qui se sont reconvertis.

Pour Gilles Gateau, directeur général de l'Apec « Les envies de changement des cadres ont été boostées ces dernières années, à la faveur d'une crise sanitaire propice à l'introspection. Symptôme de ces nouvelles aspirations, la reconversion professionnelle répond à plusieurs problématiques comme la gestion de carrière ou encore la relation au travail et à l'entreprise, voire l'insatisfaction professionnelle ou le désengagement. Il nous semblait important d'éclairer ces différentes typologies de projets de reconversion qui, pour se concrétiser, nécessitent un accompagnement personnalisé et adapté. »

#### Les principaux enseignements de l'étude :

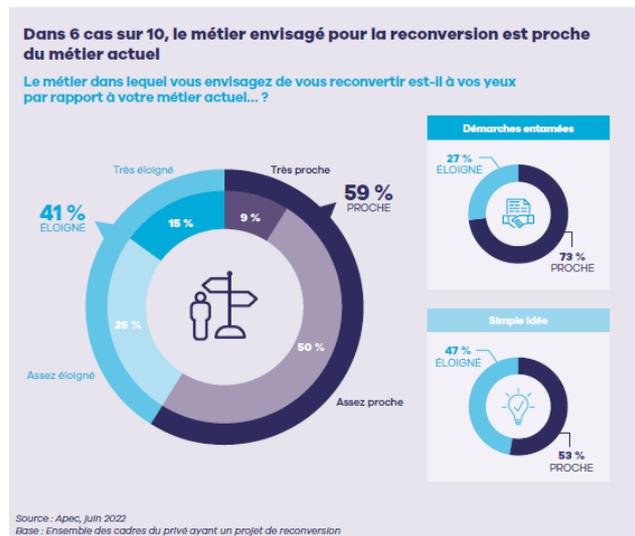
- Il existe un **décalage entre l'envie de reconversion professionnelle des cadres et sa concrétisation** : si **31 %** indiquent avoir un projet de reconversion pour changer de métier, seuls **8 %** d'entre eux affirment avoir véritablement entamé des démarches.
- **La reconversion, une démarche difficile ?** C'est en tout cas ainsi qu'elle est perçue par **56%** des cadres.

Ils appréhendent plus particulièrement le fait de pouvoir juger de la viabilité de leur projet en début de parcours (**46 %**) ou leur capacité à convaincre les différents interlocuteurs qu'ils auront à rencontrer (**54 %**).

Sans oublier, **certains sacrifices à consentir** : dans le cadre d'une reconversion, **42%** des cadres sont prêts à accepter une rémunération plus faible ou des horaires plus importants (**41 %**), voire à renoncer à certains avantages comme le statut de cadre (**50 %**).

En outre, la peur de se tromper (**34%**), le sentiment de ne pas avoir les moyens financiers (**28%**) ou la peur d'avoir de moins bonnes perspectives de carrière (**27%**) constituent les **principaux freins** que doivent surmonter les candidats et candidates à la reconversion.

- **Un changement de métier sans changement radical.** Seuls **15 %** des cadres ayant un projet de reconversion optent pour un métier totalement différent. Dans **plus de 6 cas sur 10**, le choix s'oriente vers un poste proche de leur métier actuel.



## Les 6 typologies de reconversion

**La reconnexion à une passion** : le souhait de transformer une passion en métier ou de revenir vers une vocation abandonnée

**La quête de sens** : le désir de s'orienter vers des métiers avec du sens et qui correspondent à ses valeurs

**La nécessité de rebondir** : le besoin de retrouver un emploi et/ou de préserver sa santé physique ou psychologique

**Le désir de promotion sociale** : la recherche d'une ascension professionnelle et sociale avec la volonté d'obtenir un meilleur statut et plus de responsabilités

**La recherche de meilleures conditions de travail ou de vie** : la volonté de se réorienter pour améliorer ses conditions de travail et sa qualité de vie

**L'envie d'un second souffle** : la nécessité de dépasser une certaine lassitude et de donner une nouvelle dynamique à sa carrière

**>Témoignages de cadres à retrouver dans l'étude**

## Définition de la reconversion professionnelle retenue pour cette étude

La reconversion professionnelle est définie ici comme un « changement de métier », soit :

Une rupture majeure dans le champ des compétences utilisées dans le cadre du nouveau métier envisagé pour la reconversion.

Se retrouvent donc hors de ce périmètre, certaines transitions professionnelles :

- > Le seul changement d'emploi, d'entreprise ou de région ;
- > La progression hiérarchique vers le management ;
- > Le changement de secteur d'activité s'il n'est pas associé à de nouvelles compétences mais seulement à l'acquisition de connaissances spécifiques à ce secteur.

La reconversion est possible dans la même entreprise ou dans une entreprise ou un domaine différent. La reconversion suit une période de stabilité professionnelle et s'inscrit dans la durée (plus de 2 ans).

## **Méthodologie**

Les analyses présentées dans ce document s'appuient sur un double dispositif méthodologique :

### **Un volet qualitatif**

Une enquête réalisée en mai 2022 auprès de plusieurs cibles en coopération avec le CREDOC. Des entretiens individuels ont été menés auprès d'une quarantaine de cadres ayant effectué une reconversion professionnelle lors des deux dernières années. Ils ont été complétés d'une dizaine d'entretiens auprès de structures spécialisées (hors-APEC) dans l'accompagnement à la reconversion ainsi que d'une douzaine d'entretiens et des observations in situ de consultants en développement professionnel de l'APEC.

### **Un volet quantitatif**

Une enquête en ligne réalisée par l'APEC en juin 2022 auprès d'un échantillon de 2004 cadres salariés du secteur privé, représentatif en matière de sexe, d'âge, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région.

### **À propos de l'Apec**

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à partir de Bac+3, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. Dans un contexte de difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. Son observatoire analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP) des cadres, en 2021, elle a accompagné près de 100 000 cadres.

L'Association, et ses 1000 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer.

En savoir plus : [corporate.apec.fr](https://corporate.apec.fr)

### **Contacts presse**

#### **Apec**

Mendrika Lozat – 06 74 94 76 24 – [mendrika.lozat@apec.fr](mailto:mendrika.lozat@apec.fr)

#### **Agence Profile**

Hina de Soultrait – 06 09 27 36 83 – [hdesoultrait@agence-profile.com](mailto:hdesoultrait@agence-profile.com)

Marie Broulou – 06 65 52 32 48 – [mbroulou@agence-profile.com](mailto:mbroulou@agence-profile.com)