



HAL
open science

Reconvertirse es un trabajo. Encuesta sobre los trabajadores no calificados

Camille Stephanus, Josiane Vero

► **To cite this version:**

Camille Stephanus, Josiane Vero. Reconvertirse es un trabajo. Encuesta sobre los trabajadores no calificados. *Calificaciones y empleo*, 2023, 129, pp.1-4. hal-04709339

HAL Id: hal-04709339

<https://hal.science/hal-04709339v1>

Submitted on 25 Sep 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

Reconvertirse es un trabajo. Encuesta sobre los trabajadores no calificados*



Camille STEPHANUS
Josiane VERO
(Céreq)

La cuestión de las reconversiones profesionales está en el centro de los problemas actuales. Pero querer cambiar de profesión no garantiza la reconversión, y mucho menos que se encuentre un trabajo. Aunque obreros y empleados poco calificados son los más propensos a querer cambiar, también son los que menos se benefician de una trayectoria de reconversión. Asimismo, la voluntad de reconvertirse obedece a diferentes lógicas según la categoría socioprofesional de los asalariados: una reacción forzada por los riesgos de la vida profesional, un rechazo a la descalificación y al deterioro de las condiciones de empleo o una búsqueda de sentido



RECONVERSIÓN
PROFESIONAL
FORMACIÓN DE
ADULTOS
MEDIDAS PARA
EMPLEO
PCS
ENCUESTA DEFIS
ENFOQUE POR
CAPACIDADES

La investigación que ha dado lugar a este trabajo contó con el apoyo de la ANR (ANR-18-CE26-0021). Para más información, consulte el sitio web del programa de investigación Squapin <https://squipin.hypotheses.org/>



* Título original: *Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés. Bref 418, 2022. Traducción: CEIL CONICET.*

Las reformas de la legislación y las políticas de trabajo, así como la negociación colectiva, son el escenario de llamadas a la reconversión profesional. La ley de libertad de elección del futuro profesional del 5 de septiembre de 2018 y el Plan de inversión en competencias (PIC) han desplegado instrumentos que el Plan de reactivación ha reforzado. Así, desde el verano de 2020, la reconversión hacia las profesiones en tensión o del futuro representan un reto importante para acompañar la salida de la crisis provocada por la epidemia de Covid-19 y para hacer frente al cambio digital y ecológico.

Estas orientaciones están sujetas a fuertes ambivalencias en la medida en que oscilan entre la voluntad de dar más espacio a la iniciativa y a la libertad individuales (en la continuidad de las reformas emprendidas desde principios de los años 2000) y el deseo de orientar la reconversión profesional hacia los oficios del futuro o en tensión. Por lo tanto, sigue existiendo una gran incertidumbre sobre el margen de maniobra que tienen realmente las personas para cambiar de profesión y aprovecharla, especialmente los obreros y empleados poco cualificados (ONQ-ENQ). Como principales destinatarios de las políticas de reconversión, también ellos están llamados a convertirse en los actores de su vida profesional, aunque los caminos para construir su carrera están lejos de ser trazados. La crisis sanitaria y económica ha hecho más visible su situación: en el centro de grandes cambios, son especialmente invitados a adaptarse, formarse y cambiar de trabajo.

Pero algunos no esperaron a la crisis para querer cambiar de oficio o de profesión. Con una ventana de observación de cuatro años, entre 2015 y 2019, la encuesta

Defis permite hacer un balance de estas trayectorias y situar dicha aspiración en el contexto de la empresa de origen para captar en qué dinámica se fabrica la idea de una reconversión, así como cuáles son los motores, las limitaciones y los resultados en 2019.

En 2015, según la encuesta Defis, el 33% de los empleados quería cambiar de profesión. Son los asalariados de los empleos poco calificados los que más aspiran a este cambio (39%), frente al 32% de los obreros y empleados calificados (OQ-EQ) y el 29% de los gerentes y profesiones intermedias (PI). Estas intenciones no surgen de la nada. Son el resultado de una insatisfacción común con la situación laboral. Esta insatisfacción es un factor determinante de la voluntad de abandonar la profesión y no corresponde a una lógica única: es de alcance y naturaleza diferentes según la categoría socioprofesional. El deseo de cambiar de profesión ilustra tres lógicas según se trate de un asalariado con un empleo de baja, media o alta calificación: una reacción forzada por los riesgos de la vida profesional, un rechazo a la desclasificación y al deterioro de las condiciones de empleo o, por último, una búsqueda de sentido y aspiraciones más frecuentes a tener más tiempo para la vida personal. Estos son los resultados de tres regresiones logísticas (véase el anexo 1 del suplemento digital). Por lo tanto, hay muchas maneras diferentes de empezar a pensar una reconversión.

Obreros y empleados poco calificados: cuando el empleo está en juego

Para los asalariados con empleos poco calificados, la idea de una reconversión se perfila más a menudo cuando surgen dificultades en el mercado de trabajo,

1 Medir la calificación del empleo

Se distingue entre los asalariados en función de la calificación del empleo desempeñado: gerente, profesión intermedia (PI), empleado calificado, obrero calificado, empleado no calificado, obrero no calificado. La calificación del empleo se establece en 2015, en el momento de la primera tanda de la encuesta Defis, cuando la persona encuestada expresa sus aspiraciones profesionales para los próximos cinco años. La profesión recogida en ese momento se clasificó inicialmente en la nomenclatura PCS-ESE 2013 del INSEE. La distinción entre gerente, IP, empleado, obrero calificado y obrero no calificado se basa en la nomenclatura Insee PCS-ESE. La distinción entre empleado calificado y no calificado se basa en la nomenclatura de Olivier Chardon (La qualification des employés, Insee, documento de trabajo, n° F 0202, 2002).

en el momento del terremoto provocado por un plan social, un plan de despidos o la experiencia de la precariedad, sobre todo cuando ésta rima con acumulación de empleadores. El deseo de cambiar de profesión también se manifiesta cuando se reduce la proporción del salario base para dar cabida a una parte variable en función del rendimiento. La relación con la reconversión profesional es aquí más una cuestión de seguridad en el empleo y en el salario. Varias señales tienden a mostrar que cuando está en juego el empleo llega el momento de pensar en la reconversión, es decir, en una situación obligada, en una posición defensiva. Es más raro lanzarse a una reconversión de forma preventiva, al margen de cualquier amenaza, o como respuesta al deterioro de las condiciones de trabajo. Sin embargo, es más fácil proyectarse si la empresa ha elaborado un plan de salvaguarda del empleo (PSE) que incluya un plan de reclasificación. Este plan debe contener medidas como acciones de formación, de validación de la experiencia adquirida (VAE) o de reconversión profesional para facilitar la reclasificación interna o externa de los trabajadores. Es más a menudo en este contexto que obreros y empleados no calificados consideran una reconversión. También es más frecuente en los sectores de la hotelería-restauración o la construcción*.

* Estos sectores se caracterizan por el predominio de pequeñas empresas en las que la legislación no prevé PSE, pero que ya eran sectores en tensión antes de la crisis. Según la Dares (2020), entre 2015 y 2019 los factores de tensión eran atribuibles principalmente a la insostenibilidad del empleo en la industria hotelera-gastronómica y a las restrictivas condiciones de trabajo en la construcción.

Defis • Dispositivo de encuestas sobre formación e itinerarios de los asalariados

2 Los asalariados frente a las condiciones de empleo y de trabajo en 2015

Porcentaje de trabajadores afectados por	Obreros y empleados no calificados	Obreros y empleados calificados	Gerentes y técnicos intermedios
Un trabajo repetitivo	80 %	64 %*	32 %
Teniendo en cuenta el trabajo realizado, no se siente pagado lo suficiente	61 %	41 %*	48 %
Un empleo que no se corresponde con su calificación	37 %	26 %*	17 %
Un cambio en el equipo directivo	30 %	28 %*	37 %*
Dificultades para conciliar vida personal y profesional	22 %	21 %	29 %*
Un problema de salud/discapacidad que impide mantener un trabajo durante mucho tiempo	17 %	13 %*	5 %*
Aburrimiento frecuente en el trabajo	14 %	12 %	7 %*
Un empleo con una duración limitada	9 %	6 %*	4 %

Fuente: CNEFP-France compétences-Céreq, dispositivo Defis - encuestas 2015.
 Campo: total de trabajadores del campo Defis empleados en la misma empresa entre diciembre de 2013 y el verano de 2015.
 Lectura: el 80% de los obreros y empleados no calificados declararon haber realizado trabajos repetitivos en 2015, frente al 64% de los obreros y empleados calificados y el 32% de los gerentes y técnicos intermedios.
 *En igualdad de condiciones, realizar un trabajo repetitivo aumenta la probabilidad de querer cambiar de profesión para los obreros y empleados calificados. Este no es el caso de los obreros y empleados no calificados o de los gerentes

Obreros y empleados calificados: cuando el trabajo, su reconocimiento y su organización están en juego

Para los obreros y empleados calificados, la situación es más matizada. Este deseo se expresa con menos frecuencia de manera brutal, con motivo de un plan de despidos. Sin embargo, al igual que para los obreros y empleados no calificados, el deseo de acceder a una nueva profesión se forja también en el rechazo a la precariedad, en la experiencia de los empleos de duración limitada. Si bien las razones para querer dejar la profesión son tan numerosas como los propios individuos, en el caso de los empleados y obreros calificados se concentran en razones derivadas del propio trabajo y de su reconocimiento: la impresión de no recibir una remuneración suficiente por el trabajo realizado, la sensación de que el empleo desempeñado no se corresponde con las propias calificaciones. Este sentimiento de descalificación refleja un vacío entre la calificación de la persona y la del empleo. Los empleos muy calificados crecen, pero a un ritmo más lento que el flujo creciente de graduados de la educación superior. Algunos tienen que aceptar puestos de trabajo que exigen calificaciones inferiores a las obtenidas en la escuela. Los acontecimientos desencadenantes también tienen que ver más a menudo con condiciones de trabajo que recuerdan a las organizaciones taylorianas: cuando los asalariados realizan tareas repetitivas y monótonas, están sometidos a condiciones de trabajo arduas o cuando tienen un problema de salud que les impide sostener determinadas tareas en el trabajo. Por último, poder conciliar mejor la vida personal y profesional es también una motivación importante. Todas razones que no surgen como prioridades absolutas para los trabajadores de los empleos poco calificados.

Gerentes y técnicos intermedios: cuando la anticipación del riesgo de pérdida de empleo y la búsqueda de sentido están en juego

El deseo de cambiar de trabajo no se produce exactamente en el mismo contexto para los gerentes y los técnicos intermedios. Aunque objetivamente están menos afectados por el desempleo y menos expuestos a condiciones de empleo desfavorables, están más atentos a los cambios en su empresa. Estos pueden parecerles riesgos o amenazas para sus empleos y llevarles a considerar una reconversión como medida preventiva. Esto sucede más a menudo cuando hay un cambio en el equipo directivo, o cuando creen que existe el riesgo de perder su trabajo aunque la salud de la empresa no se haya debilitado. Las reconversiones parecen estar más preparadas y controladas que las de otras categorías de trabajadores. Las situaciones significativas que apoyan el deseo de reconversión también tienen que ver más a menudo con desfases entre las aspiraciones individuales y el propio trabajo: buscar un trabajo más interesante, trabajar menos "justo a tiempo", no estar en conflicto con la vida personal parecen ser factores importantes. Todos estos elementos nos llevan a pensar que el cambio tiene que ver más con

3 La utilización de los instrumentos de acompañamiento las reconversiones entre 2015 y 2019



Fuente: CNEFP-France compétences-Céreq, dispositivo Defis - encuestas 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
 Campo: total de trabajadores del campo Defis que permanecieron en la misma empresa entre diciembre de 2013 y el verano de 2015 y que aspiraban a cambiar de profesión u ocupación en 2015 (excluyendo a los trabajadores que se jubilaron).
 Lectura: el 22% de los empleados y obreros no calificados que desean cambiar de profesión en 2015 seguirán un curso de formación CPF entre 2015 y 2019.

una búsqueda de plenitud. En esencia, un trabajo y una vida que tengan sentido. Estas situaciones son más frecuentes en las actividades financieras, los seguros o el sector inmobiliario.

Sorprendentemente, son los empleados menos calificados los que están más expuestos al deterioro de las condiciones de trabajo y, paradójicamente, los menos propensos a considerar la posibilidad de reconversión en respuesta a ello (cuadro 2; véase también el anexo 2 del suplemento digital). De hecho, son más propensos a tener un trabajo repetitivo (80%), a sentir que no se les paga lo suficiente por el trabajo que hacen (61%), a tener un trabajo que no se corresponde con sus calificaciones (37%), a tener dificultades para conciliar la vida personal y el trabajo (22%), a tener un problema de salud que les impide mantener un trabajo durante mucho tiempo (17%), a aburrirse con frecuencia en el trabajo (14%) o a tener un trabajo temporal (9%). Sin embargo, estas mayores dificultades no desencadenan el deseo de reconversión, mientras que sí incitan a otros trabajadores a querer cambiar de profesión. Este hallazgo apunta a un fenómeno de preferencia adaptativa. Los obreros y empleados no calificados parecen interiorizar más las restricciones: su capacidad de aspiración se ve obstaculizada.

Entre reconversión "voluntaria" y necesidad a la que hay que hacer frente, las distintas categorías socioprofesionales no inician su proyecto de reconversión en las mismas condiciones. Si sus capacidades de proyección son desiguales y los trabajadores de empleos poco calificados adaptan sus preferencias, ¿cuál es la razón?

Así como los proyectos están orientados al futuro, son en gran medida el resultado de los beneficios esperados. ¿En qué medida se benefician los asalariados poco calificados de una reconversión? ¿Cuántos itinerarios caóticos y perdedores por una reconversión exitosa?

Los trabajadores con empleos poco calificados no recurren menos a los dispositivos de acompañamiento de las reconversiones

Existen muchos dispositivos al servicio de las reconversiones: asesoramiento en desarrollo profesional

(conseil en évolution professionnelle CEP), validación de experiencia adquirida (VAE), evaluación de competencias, son parte del arsenal de medidas disponibles. Aunque estas vías no son muy utilizadas, los obreros y empleados no calificados se benefician tanto como los demás. Entre 2015 y 2019, el 6% recurrió a un CEP, el 14% realizó una evaluación de competencias y el 12% completó una VAE (gráfico 3).

Entre 2015 y 2019, la mayor tasa de uso de la cuenta personal de formación (CPF) es de ellos: 22% frente al 10% entre los trabajadores calificados. Sin embargo, antes de la monetización de la CPF por la ley del 5 de septiembre de 2018, el límite máximo de 150 horas previsto para los trabajadores a tiempo completo continuamente, después de ocho años, representaba un nivel muy modesto para emprender una reconversión sin medios adicionales. Mientras que la CPF financia cursos de formación más bien cortos, la tendencia se invierte con la licencia individual de formación (congé individuel de formation CIF**), que es la piedra angular de una visión que vincula formación, promoción y movilidad social. Tiene la particularidad de permitir al trabajador seguir un curso de formación de su elección durante el tiempo de trabajo, manteniendo su puesto de trabajo y su salario durante un periodo de un año, o incluso más, en función de los acuerdos de la rama. Pero sólo el 2% de los empleados y obreros no calificados se han beneficiado de ello. Para ellos, sin embargo, los cursos de formación de larga duración deberían desempeñar un papel fundamental.

Reconversión y vuelta al empleo: perspectivas desiguales según las categorías socioprofesionales

En 2015, de 100 trabajadores, 33 querían cambiar de oficio o profesión. Cuatro años más tarde, 10 de ellos harán el cambio, 9 estarán empleados, 7 tendrán un empleo estable y 4 en su empresa original. Cinco cifras que perfilan los contornos de un viraje difícil de transitar. Los trabajadores con empleos poco calificados son los que más aspiran a reconvertirse y son también los que más fracasan en esta empresa. Para ellos, cambiar de profesión implica menos acceso al empleo, sobre todo al empleo estable, y se consigue más a menudo a

CESE • Consejo económico-social y ambiental

CEP • Consejo en evolución profesional

CIF • Licencia individual de formación

CPF • Cuenta personal de formación

POE • Preparación operacional para el empleo

VAE • Validación de la experiencia adquirida

** A partir del 1 de enero de 2019, la CIF se transforma en la CPF de transición profesional por ley n° 2018-771 de 5 de septiembre de 2018.

4 Trayectorias de reconversión de los trabajadores entre 2015 y 2019



Fuente: CNEFP-France compétences-Céreq, dispositivo Defis - encuestas 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019. Campo: total de asalariados del campo Defis que hayan permanecido en la misma empresa entre diciembre de 2013 y el verano de 2015 y que aspiren a cambiar de profesión u ocupación en 2015 (excluyendo a los asalariados que se hayan jubilado).

Lectura: el 31% de los empleados y obreros no calificados que deseaban reconvertirse en 2015 lo harán entre 2015 y 2019.



realizar una reconversión y obtener un contrato de duración indeterminada (CDI) en 2019 (cuadro 4).

El mantenimiento en la empresa de origen después de una reconversión deseada sigue la misma tendencia, pero amplía la diferencia entre las categorías socioprofesionales. La movilidad profesional va acompañada con más frecuencia de la movilidad interna para los gerentes y técnicos intermedios: el 18% de los que desean reconvertirse en 2015 lo hacen internamente en el periodo 2015-2019, es decir, cambian de profesión en la misma empresa. Solo lo hace el 7% de los empleados y obreros calificados y el 5% de los empleados y obreros no calificados. Estos últimos tienen 3,5 veces menos probabilidades de realizar una reconversión interna que los gerentes y técnicos intermedios. El cambio de empresa es su principal modo de movilidad profesional (cuadro 4).

— Estos resultados cuestionan el alcance de las posibilidades y el margen de maniobra de que disponen obreros y empleados poco calificados en el marco de las reconversiones. Se hacen eco de la observación del CESE de que existe un acceso desigual a los dispositivos de reconversión de larga duración y cuestionan los medios para remediarlo, mediante un refuerzo de los derechos reales a formaciones ambiciosas en una lógica preventiva, desconectada del derecho al despido. Si cada trabajador está llamado a convertirse en "actor de su desarrollo profesional" y a responsabilizarse por él, esto implica que tiene los medios para asumir dicha responsabilidad. Estos medios no dependen únicamente del asalariado, sino que involucran a empleadores, interlocutores sociales e instituciones públicas. La ley del 5 de septiembre de 2018 y el PIC han desarrollado nuevos dispositivos de acompañamiento y de formación. La emergencia provocada por la crisis sanitaria ha llevado a un rediseño de dispositivos colectivos e individuales, el último de los cuales es el de las transiciones colectivas (TransCo). Queda por evaluar sus efectos en el futuro.

Paralelamente se plantea la cuestión del retorno al empleo. Mientras cada vez hay más profesiones con dificultades para contratar, muchos trabajadores no consiguen encontrar un puesto de trabajo después de su reconversión. La mayoría son obreros y empleados no calificados. No todas las categorías sociales se ven afectadas de la misma manera por la falta de empleos medida por la Dares: hay trece veces más demandantes de empleo que puestos vacantes en Francia en el tercer trimestre de 2021. Si bien el mercado de trabajo no da cabida a todo el mundo, es tan esencial desarrollar una política de formación ambiciosa al servicio de las reconversiones como promover la creación de empleos duraderos para hacer frente al desafío del desempleo de los menos calificados.. —

➔ Para profundizar

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, Avis 2021-08, marzo 2021.

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 3e trimestre 2021, D. Le Ninivin, DARES Indicateurs, n° 58, Octubre 2021.

Les emplois vacants, DARES, Données, 15 diciembre 2021.

Les tensions sur le marché du travail en 2019, DARES Résultats, n° 32, octubre 2020.

través de la movilidad externa.

En efecto, las tasas de éxito de reconversión más elevadas corresponden a los asalariados en los empleos más calificados, pero las diferencias entre las categorías siguen siendo reducidas: el 39% de los gerentes y técnicos intermedios que aspiran a una reconversión lo harán entre 2015 y 2019, frente al 29% de los obreros y empleados calificados y el 31% de los obreros y empleados no calificados (cuadro 4).

Por otra parte, tras la reconversión, queda una cuestión central, la de la vuelta al empleo. Esta situación está claramente más marcada por las desigualdades: en 2019, apenas uno de cada cinco obreros y empleados no calificados que aspiran a reconvertirse completará su reconversión y tendrá un empleo, en comparación con uno de cada cuatro obreros o empleados calificados y uno de cada tres gerentes o técnicos intermedios (cuadro 4).

El acceso al empleo estable es aún más selectivo y desigual. Los empleados y obreros no calificados tienen la mitad de probabilidades que los mandos medios de

➔ Suscríbete a la carta de información



DESDE 1971
Conocer mejor los vínculos formación-empleo-trabajo.
Un colectivo científico al servicio de la acción pública.

+ info y todas las obras en www.cereq.fr



Institución pública nacional bajo la supervisión del Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo.

CYE N° 129 | 2023 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

Director de la publicación: Florence Lefresne
Traducción: Irène Brousse / Supervisión técnica: Julio C. Neffa.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette, CS 21321, 13567 Marseille cedex 02 T +33 04 91 13 28 28
Ceil (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina.
T (5411) 4953 7651/9853 / Mail: publicaciones@ceil-conicet.gov.ar
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526

