

OBSERVATOIRE DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

FONGECIF

- Alsace
- Bretagne
- Centre
- Ile-de-France
- Pays-de-la-Loire
- Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Rhône-Alpes

DOSSIER DE PRESSE

Transitions
professionnelles
des salariés en CIF

De l'emploi à la formation

Une étude de l'Observatoire des Transitions Professionnelles®

JUILLET 2012



Sommaire

1. Communiqué Le Congé Individuel de Formation pour sécuriser son emploi	...	03
2. Chiffres clés	05
3. Présentation de l'OTP	06
4. Résultats de l'étude quantitative	07
. L'échantillon observé : 40 607 parcours de salariés		07
. Quatre formes de transitions professionnelles : analyse et témoignages de salariés		11
5. 25 parcours individuels	15
6. Le rôle et l'action des Fongecif	20
7. Pour en savoir plus	22

1 Communiqué

Le Congé Individuel de Formation pour sécuriser son emploi

Comptant parmi les moins qualifiés et majoritairement issus de PME, les salariés en Congé Individuel de Formation aspirent à une nouvelle orientation, se spécialisent et renforcent leur employabilité, selon l'analyse de 40 607 parcours.

L'Observatoire des Transitions Professionnelles® (OTP) publie sa deuxième étude sur les parcours de transition professionnelle de 40 607 salariés ayant bénéficié d'un Congé Individuel de Formation (CIF). Ce total rassemble 57 % du nombre de salariés ayant terminé un CIF en France au cours de la période 2009 ou 2010.

L'OTP®, qui réunit sept Fongecif (Alsace, Bretagne, Centre, Ile-de-France, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes), a analysé en profondeur le parcours de l'emploi vers la formation de ces salariés. Il a étudié les changements de domaine et les montées en qualification qui s'opèrent, dans une démarche à la fois quantitative, appuyée sur des analyses chiffrées détaillées, et qualitative par le récit de 25 parcours de salariés.

Des salariés au départ très peu qualifiés

41 % des 40 607 salariés ont au mieux un BEP (niveaux V et VI). Ils sont issus à 70 % d'une petite ou moyenne entreprise, contre 49 % des salariés en France. Pour Bernard Richard, vice-président du Fongecif Bretagne, et Vincent Pigache, vice-président du Fongecif Ile-de-France, s'exprimant au nom des sept Fongecif membres de l'OTP® : « *Les salariés issus de PME font partie du public prioritaire dans les financements des Fongecif ainsi que les salariés de plus faible niveau de qualification, potentiellement plus fragiles sur le marché de l'emploi. En près de trente ans, le réseau des Fongecif a pris en charge près de 1 million de parcours individualisés de formation.* »

L'étude OTP® illustre le passage d'un métier à un autre via la formation.

L'étude révèle que les salariés bénéficiaires de CIF ont en moyenne 14 ans d'ancienneté professionnelle au moment d'entrer en formation. En souhaitant se former, 81 % ont recherché un changement de domaine de compétences. 36 % aspiraient en plus à augmenter leur niveau de diplôme. « *Majoritairement, ces salariés aspirent à sécuriser leur parcours professionnel. Ce changement envisagé renforcera parfois leurs compétences par une spécialisation, et souvent leur employabilité* », observent les deux porte-parole.

La moitié des salariés provient de trois secteurs d'activité : « le commerce, la réparation automobile et domestique » ; « l'industrie manufacturière » ; « le transport et l'entreposage ». Trois spécialités de formation sont plus souvent sollicitées : « transport, manutention et magasinage » (20 %) ; « la santé » (8 %) ; « le travail social » (6 %).

Cette étude est la première, en France, à montrer le lien entre le métier exercé et la formation envisagée par ces salariés en CIF.

> La situation du salarié après sa formation fera l'objet de la prochaine étude de l'OTP.

Intervenants à la Conférence de Presse du 5 juillet 2012 :

- M. Bernard Richard, Vice-Président Fongecif Bretagne ;
- M. Vincent Pigache, Vice-Président Fongecif Ile-de-France ;
- Mme Frédérique Dorgère, Chargée d'études, Fongecif Bretagne ;
- témoignage de M. Philippe Dole, Responsable programme Contrat de sécurisation professionnelle de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).

Le Congé Individuel de Formation (CIF) permet à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CIF-CDI) ainsi qu'à tout salarié titulaire ou demandeur d'emploi ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CIF-CDD), et sous certaines conditions, de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix.

FONGECIF : Fonds de gestion du Congé Individuel de Formation

2

Chiffres clés

de l'étude « De l'emploi à la formation »

- **40 607** dossiers de salariés analysés dans cette étude de l'OTP®
- Ces salariés exerçaient **335** métiers différents (sur 486 métiers de la nomenclature PCS).
- **41 %** de ces personnes étaient peu qualifiées (BEP, CAP, BEPC ou aucun diplôme).
- **70 %** travaillaient dans des PME (par comparaison aux 49 % des salariés français).
- **20 %** suivent une formation dans le secteur du « transport, manutention, magasinage ».
- **81 %** visaient un changement de domaine de compétences grâce à la formation.
- **36 %** aspiraient à monter en qualification grâce à la formation.
- **45 %** étaient des femmes.
- Durée moyenne des formations CIF : **900** heures.
- **7** Fongecif sont impliqués dans l'OTP®.
- Depuis 1983, le réseau des Fongecif a pris en charge près **de 1 million** de parcours individualisés de formation (*Source : FPSPP*).

3

L'Observatoire des Transitions Professionnelles®

Présentation de l'OTP®

Outil partagé entre sept Fongecif, l'Observatoire des Transitions Professionnelles® quantifie et illustre les parcours professionnels des salariés ayant suivi un CIF.

De 3 Fongecif en 2009, à 7 Fongecif en 2012

En 2009, trois Fongecif (Alsace, Bretagne, Rhône-Alpes) se sont réunis pour créer l'Observatoire des Transitions Professionnelles® (OTP). Cet observatoire se donne pour objectif de décrire les transitions professionnelles des salariés en formation dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF).

En 2011, quatre autres Fongecif (Centre, Île-de-France, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur), s'y sont associés.

Illustrer le passage d'un métier à un autre via la formation

L'OTP® propose une double démarche, quantitative et qualitative, pour étudier les transitions, ce terme décrivant le passage entre trois états : la situation du salarié au moment de sa demande de formation, la formation suivie, la situation postérieure à la formation.

Les informations analysées portent sur le profil des salariés, leur environnement professionnel d'origine et la formation suivie, ainsi que sur le parcours réalisé avec le Fongecif.

Elles indiquent par exemple :

- vers quelles formations s'orientent les bénéficiaires en fonction de leur métier d'origine ;
- les domaines de formation privilégiés et le niveau de formation visé ;
- la durée et le parcours de vie professionnelle qui précèdent le Congé Individuel de Formation ;

> L'étude présentée en juillet 2012 décrit le passage de l'emploi d'origine à la formation, sous les angles des changements de domaine et de l'augmentation du niveau de qualification.

> La prochaine étude de l'OTP® se concentrera sur le devenir des salariés après la formation.

4

De l'emploi à la formation

Résultats de l'étude

L'échantillon observé : 40 607 parcours de salariés

A la différence d'un sondage, les études menées par l'OTP® procèdent par analyse de données statistiques issues des sept Fongecif participants.

Une base de données commune, constituée par les dossiers des stagiaires financés par les sept Fongecif, permet de disposer de données de cadrage sur les bénéficiaires et leur formation. Cette base regroupe actuellement les salarié(e)s ayant terminé une formation en 2009 ou 2010. Au total, cet échantillon comporte 40 607 salarié(e)s dont 81 % avaient acquis des droits par l'exercice d'une activité salariée en CDI et 19 % en CDD. L'échantillon représente environ 57 % des salarié(e)s en CIF financés par les Fongecif au niveau national (*estimation sur les données 2010*).

Le poids respectif des sept régions est variable ; il est à l'image du nombre d'emplois salariés de chaque région.

Répartition géographique de l'échantillon

REGION	Nb de salariés	%
Alsace	1519	4
Bretagne	3093	7
Centre	2280	6
Île-de-France	17374	43
Pays-de-la-Loire	3048	7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5947	15
Rhône-Alpes	7346	18
Total	40607	100

Lecture : 1 519 salariés de l'échantillon relèvent de la région Alsace ; ils représentent 4 % de l'échantillon réunissant les sept régions de l'OTP. Champ : 40 607 salariés de l'échantillon.

Des salariés issus majoritairement de PME

Les Fongecif accompagnent les transitions des salariés les plus fragiles dans l'emploi et ceux qui ont une probabilité plus faible d'évoluer dans leur entreprise ou d'avoir recours à une formation (exemple des salariés en PME)

Alors qu'en France 49 % des salarié(e)s proviennent d'entreprises comprenant entre 10 et 249 salarié(e)s, dans l'étude cette part est de 70 %. Ce résultat est fortement lié aux priorités de financement des Fongecif : les salarié(e)s issu(e)s de PME font partie du public éligible en priorité dans les décisions de financement des Fongecif.

TAILLE D'ENTREPRISE	% OTP	% national
10 à 19 salariés	13	11
20 à 49	19	15
50 à 249	38	23
250 à 499	14	9
500 à 999	9	9
1000 à 1999	5	8
2000 à 4999	2	9
5000 et +	1	16

Lecture : 13 % des salariés de l'échantillon sont issus d'une entreprise comptant entre 10 et 19 salariés. En France, 11 % des salariés travaillent dans une entreprise de cette taille.

Priorité aux salariés les moins qualifiés : 41 % ont au plus un BEP

Le financement des formations concerne 41 % de salarié(e)s de niveau V et VI. 70 % des salarié(e)s de l'échantillon possèdent au maximum le niveau BAC avant le début de leur formation. Ce résultat montre que les priorités de financement voulues par les Fongecif, en direction des salarié(e)s de plus faible niveau de qualification, potentiellement plus fragiles sur le marché de l'emploi, sont bien tenues.

Près de 14 ans de vie active avant d'entrer en formation

En moyenne, l'entrée en formation intervient après 13 ans et 11 mois de vie active. Elle est plus tardive pour les femmes (14 ans et 2 mois) que pour les hommes (13 ans et 7 mois).

L'accompagnement des Fongecif, plus marqué pour les personnes peu qualifiées

Le temps nécessaire pour élaborer un projet professionnel avant d'entrer en formation est en moyenne de 12 mois. Il est variable selon le niveau de qualification du salarié :

De même, la catégorie professionnelle et l'âge du salarié ont un impact marqué sur le temps de construction du projet.

NIVEAU INITIAL DU SALARIE	DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT
I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, master 2...)	9 mois
II : BAC + 3,4 (licence, master 1...)	11 mois
III : BAC + 2 (DUT, BTS...)	12 mois
IV : BAC, BAC Pro, BP...	12 mois
V : BEPC, CAP, BEP...	13 mois
VI : de la 6 ^e à la fin de 3 ^e	14 mois

Lecture : pour les salariés ayant un niveau initial I (titulaires d'un diplôme BAC + 5 ou plus) l'accompagnement du Fongecif avant d'entrer en formation dure en moyenne neuf mois.

Secteurs d'activité et métiers d'origine : trois grands secteurs d'activité dominant

50 % des salariés de l'étude proviennent de trois secteurs d'activité économique :

SECTEUR	% OTP	% national
Commerce, réparations automobiles ou motocycles et articles domestiques	21	12,7
Industrie manufacturière	18	12
Transports et entreposage	11	5
Total	50	29,7

Lecture : 21 % des salariés de l'échantillon sont issus d'une entreprise du secteur « Commerce ». En France, 12,7 % des salariés travaillent dans une entreprise de ce secteur.

Spécialités de formation prioritaires : transport, santé, travail social

L'étude analyse en profondeur les vingt premières spécialités de formation les plus représentées dans l'échantillon.

20 % des salariés de l'étude se dirigent vers le secteur du « transport, manutention, magasinage ». Les secteurs de la santé, et du travail social, viennent en deuxième et troisième choix de formation.

La durée moyenne des formations est de 900 heures.

SPECIALITE DE FORMATION	%	DUREE MOYENNE
Transport, manutention, magasinage	20	400 heures
Santé	8	1300 heures
Travail social	6	990 heures

> Lire tableau complet dans l'étude.

Quatre formes de transitions professionnelles : analyse et témoignages de salariés

Tous les salariés qui s'engagent dans une formation visent un changement dans leur situation professionnelle. Majoritairement, ils envisagent de changer de domaine de compétences plutôt que de monter en qualification.

Le changement de niveau scolaire est loin d'être primordial :

- 36 % niveau supérieur
- 37 % niveau identique
- 27 % niveau inférieur

Quatre types de transitions se dégagent de ces parcours :

TYPE DE TRANSITION	%
1. Transition externe sans montée en qualification Changer de domaine d'activité, sans changer de niveau	53
2. Transition externe avec montée en qualification Changer de domaine d'activité et acquérir un niveau plus élevé	28
3. Transition interne sans montée en qualification Diversifier ses compétences dans son domaine d'origine, sans changer de niveau	12
4. Transition interne avec montée en qualification Monter en qualification dans le même domaine d'activité	7

81 % des salariés visent un changement de domaine de compétences grâce à la formation. Ce changement peut être le signe d'un nouveau démarrage, d'un changement total d'orientation, associé pour une partie des salariés à l'acquisition d'un premier niveau de qualification.

19 % se forment dans leur domaine de métier.

1. Changer de domaine de compétence et pas de niveau de qualification : 53 %

Ce changement peut être motivé par diverses raisons : la recherche d'un mieux-être, d'une amélioration de la qualité de vie au travail, d'une envie de se sentir plus utile au travail ou tout simplement d'une forme de reconnaissance. La pénibilité de certains métiers peut aussi y conduire.

Il peut encore être guidé par la volonté de diversifier ses expériences et de maintenir une forme d'employabilité.

Les témoignages de salariés permettent d'illustrer des motivations et des attentes différentes¹ :

Anticiper ou réagir à une perte d'emploi

- Ludovic, 32 ans, préparateur en outillage (BAC pro), anticipe des difficultés économiques dans son entreprise et devient maréchal-ferrant (**Fiche n°3**).

Trouver sa voie dans un nouvel emploi

- Cyrielle, 33 ans, agent de nettoyage (CAP vente), devient auxiliaire de vie (**Fiche n°25**).

S'adapter face à un problème de santé

- Isabelle, 40 ans, ouvrière en agroalimentaire (BAC L), réagit face à ses problèmes de santé et se forme comme auxiliaire de vie (**Fiche n°10**).

Dépasser des conditions de travail en inadéquation avec la vie privée

- Jean, 34 ans, maître d'hôtel (BEP), devient électricien (**Fiche n° 7**).

¹ Des entretiens approfondis, avec des salariés, complètent les données quantitatives de l'enquête par une approche qualitative. Les fiches réalisées à partir de ces entretiens présentent des parcours individuels particulièrement représentatifs des attentes puis des démarches entreprises par les salariés que rencontrent quotidiennement les Fongecif. Dans les 25 fiches, les parcours sont réels, mais les identités et les photos sont fictives.

2. Changer de domaine de compétence et monter en qualification : 28 %

Cette forme de transition se retrouve plus souvent pour les salariés issus du domaine de l'électronique, des spécialités d'échanges et de la gestion, des ressources humaines, du secrétariat.

Deux témoignages de salariés illustrent ces situations :

- Thomas, 34 ans, coordonnateur de service après-vente, devient aide-soignant et vise le diplôme d'infirmier (**Fiche n° 19**).
- Vanessa, 30 ans, aide-soignante, devient animatrice auprès de personnes âgées (**Fiche n°24**).

3. Diversifier ses compétences dans son métier d'origine, sans changer de niveau : 12 %

Ce groupe se compose surtout de salariés du transport, de la santé et du travail social, qui souhaitent diversifier leurs compétences et se spécialiser.

Témoignages :

Sécuriser son emploi dans son domaine

- Jean-Marc, 45 ans, conducteur-livreur, devient conducteur grutier (**Fiche n° 1**).
- Gilles, 33 ans, magasinier, devient conducteur de bus (**Fiche n°4**).
- Maxime, 34 ans, cuisinier non diplômé, se qualifie comme pâtissier (**Fiche n°17**).

Créer son activité

- Sandrine, 47 ans, employée de comptabilité, devient gérante de camping (**Fiche n°21**).
- Béatrice, 32 ans, télévendeuse, crée son entreprise de secrétariat-standard (**Fiche n° 9**).
- Minh, 41 ans, formateur en transport, devient artisan taxi (**Fiche n°18**).

Trouver un équilibre vie familiale et vie professionnelle

- Frédéric, 30 ans, conducteur de car, devient contrôleur technique automobile (**Fiche n°16**).
- Sophie, 38 ans, ambulancière, devient aide-soignante (**Fiche n°8**).

4. Monter en qualification dans le même domaine d'activité : 7 %

Dans ce cas de figure, le CIF permet de progresser dans une logique de continuité. Les salariés dans les domaines « Santé », « Informatique », « ressources humaines » et « comptabilité » suivent plus souvent ce type de parcours.

Témoignages :

- Nathalie, 31 ans assistante de direction, obtient son diplôme de responsable de la gestion du personnel et évolue dans son entreprise. Elle recherche un poste de chargée de recrutement (**Fiche n°2**).
- Anne, 47 ans, assistante maternelle, devient aide-soignante. Elle prépare le concours d'agent de la fonction publique territoriale (**Fiche n°13**).
- Svetlana, 42 ans, assistante des services administratifs, devient auditrice comptable. Elle vise le diplôme de commissaire aux comptes (**Fiche n°20**).
- Nicolas, 36 ans, technicien de maintenance, devient chargé d'affaires en automatisme et réseaux industriel. Il vise le diplôme d'ingénieur (**Fiche n°23**).

5

PARCOURS DE VIE

25 métiers, 25 parcours individuels de transitions professionnelles

Une étude qualitative, conduite à partir d'entretiens approfondis avec des salariés, complète les données quantitatives. Les fiches réalisées à partir de ces entretiens présentent des parcours individuels particulièrement représentatifs des attentes puis des démarches entreprises par les salariés que rencontrent quotidiennement les Fongecif².

Fiche métier 1

Conducteur-livreur, il devient grutier sur grue mobile.

« En 2009, Jean-Marc se rend compte qu'il n'a pas suffisamment cumulé d'expérience en tant que grutier malgré les CDD et qu'il doit consolider sa formation pour prétendre à un poste plus stable. Il cherche à sécuriser son parcours et à trouver un emploi mieux rémunéré. »

Fiche métier 2

Assistante de direction, elle se spécialise dans les ressources humaines.

« Nathalie se rend compte qu'elle n'a aucune possibilité d'évolution au sein de son entreprise sans l'obtention d'un diplôme supérieur. Elle fait des recherches sur internet sur des sites spécialisés. Elle consulte les fiches métiers et les offres d'emploi. Elle sait qu'elle a de l'intérêt pour les ressources humaines et la formation... »

Fiche métier 3

Préparateur outillage, il devient maréchal-ferrant.

« Ses horaires de travail sont la première source d'insatisfaction de Ludovic. Le travail de nuit et de week-end devient de plus en plus pénible. Il a l'impression de passer à côté de sa vie de famille... Sa société a déjà délocalisé certaines unités de production et il sent que son emploi est menacé... »

² L'identité des personnes, ainsi que les photographies d'illustration de ces fiches, sont fictives.

Fiche métier 4

Magasinier, il devient chauffeur de bus.

« Deux mois après la fin de formation, Gilles est recruté comme Conducteur de bus (CDI) dans une entreprise de transport en commun. Il est satisfait de cette nouvelle situation: il gagne mieux sa vie et se sent autonome et responsable dans son travail. »

Fiche métier 5

Employée libre-service, elle devient esthéticienne.

« Eloïse est attirée par une activité non salariée et indépendante. De plus, on lui reconnaît un bon potentiel "artistique" et "manuel". Elle se tourne vers le métier d'esthéticienne. »

Fiche métier 6

Vendeur en librairie, il devient plâtrier.

« Christophe a fait toute sa carrière dans la vente. La rénovation de sa maison le motive à réfléchir à une reconversion. »

Fiche métier 7

Maître d'hôtel dans un centre de soins, il devient électricien.

« Jean s'inscrit auprès de l'AFPA pour suivre une formation d'électricien et en obtient le financement. Après sa formation, il est embauché dans une entreprise d'électricité générale de la région. »

Fiche métier 8

Ambulancière, elle devient aide-soignante.

« Sophie est ambulancière dans une entreprise de transport sanitaire depuis 2003. Elle souhaite évoluer dans l'accompagnement des malades et accéder au métier d'aide-soignante... Après un premier contrat de deux mois, elle est embauchée pendant un an au sein d'un service de gériatrie de long séjour. »

Fiche métier 9

Télévendeuse, elle crée son entreprise.

« Le premier entretien avec le conseiller Fongecif la déstabilise. Béatrice possède une expérience notable dans le domaine du télé-conseil et souhaite une formation à la création d'entreprise, sans envisager de démarches préliminaires. Au cours de l'entretien, elle comprend qu'il lui faut affiner son projet professionnel. »

Fiche métier 10

Ouvrière en agro-alimentaire, elle devient auxiliaire de vie.

« En 2006, Isabelle commence à avoir des douleurs physiques et supporte mal la pénibilité de son métier, notamment les horaires décalés. Elle décide de changer... Aujourd'hui auxiliaire de vie, elle pense à se former comme aide-soignante pour continuer à évoluer dans le secteur sanitaire. »

Fiche métier 11

Agent de sécurité, il devient géomètre topographe.

« Eric dit avoir vécu une très belle expérience qui lui a permis de se qualifier, d'avoir un métier où il s'épanouit. Il est satisfait d'avoir bénéficié d'une évolution qui lui permet de gagner 500 euros de plus en tant qu'opérateur de télésurveillance après 7 ans d'ancienneté. »

Fiche métier 12

Ingénieur informaticien, il obtient un CAP de charpentier.

« Le financement de sa formation est accordé à Olivier. Il suit sa formation et obtient le CAP Charpentier. Mais des problèmes de santé reconnus par un avis médical défavorable ne lui permettent pas de persévérer dans cette voie. Le retour à son poste de travail de départ est donc nécessaire. Le "pôle mobilité" de son entreprise lui permet de poursuivre sa réflexion sur un projet pouvant concilier ses contraintes et ses aspirations. »

Fiche métier 13

Assistante maternelle, elle devient aide-soignante.

« La Validation des Acquis de l'Expérience lui donne envie de reprendre ses études et de concrétiser un projet ancien: devenir aide-soignante. Elle avait découvert ce métier lors de son activité d'agent des services hospitaliers. Sens des relations humaines, disponibilité à l'égard des besoins exprimés par le patient, résistance physique sont les qualités indispensables de ce métier qu'Anne pense posséder. »

Fiche métier 14

Ouvrière de l'industrie, elle devient conductrice de car scolaire.

« Marie n'a plus mal à l'épaule et profite pleinement de sa famille. Si elle obtient le concours de la fonction publique l'an prochain, elle pourra même devenir titulaire et prétendre à un temps plein ! »

Fiche métier 15

Conducteur routier, il devient charpentier poseur.

« Cédric n'a jamais vraiment cru qu'il pourrait vivre de "sa passion de jeunesse", le théâtre. Après son Bac, décroché sans conviction en 1995, et une année universitaire avortée, les petits boulots se sont enchaînés cahin-caha loin du domicile familial. »

Fiche métier 16

Conducteur de car, il devient contrôleur technique automobile.

« De retour dans son entreprise fin 2010, une promesse d'embauche en poche, son patron propose à Frédéric de commencer son nouveau métier dans le cadre d'un congé sans solde de 6 mois pour qu'il soit sûr de faire le bon choix. »

Fiche métier 17

Cuisinier, il devient pâtissier.

« Devenu cuisinier un peu par hasard, Maxime s'est spécialisé dans la pâtisserie. Aujourd'hui, il envisage de monter sa propre affaire en combinant ses deux expériences. »

Fiche métier 18

Formateur, il devient patron taxi.

« Il aura fallu à Minh de longues années de réflexion et de nombreuses expériences dans le transport pour que son projet professionnel prenne forme. Un bilan de compétences suivi d'une formation l'ont conduit à créer sa propre entreprise de taxi. »

Fiche métier 19

Coordinateur service après-vente, il devient aide-soignant.

« La perspective de devenir infirmier se dessine mais exigerait pour Thomas une remise à niveau importante, une préparation au concours et trois ans de formation. Un tel parcours serait trop long et trop lourd à gérer financièrement. Thomas revoit son projet. Il envisage alors de devenir aide-soignant, d'exercer son métier quelques années pour ensuite suivre la formation d'infirmier. »

Fiche métier 20

Technicienne des services administratifs, elle devient auditrice comptable.

« À la faveur d'un bilan de compétences et d'une validation des acquis, Svetlana, 42 ans, a repris ses études pour poursuivre son évolution professionnelle dans le domaine comptable. Et ne compte pas en rester là ! »

Fiche métier 21

Employée de comptabilité, elle devient gérante de camping.

« Rien ne me prédestinait, avec mon mari, ouvrier dans les travaux publics, à nous diriger dans cette voie. On s'est dit pourquoi pas ?, explique Sandrine. »

Fiche métier 22

Vendeuse produits alimentaires, elle devient auxiliaire de puériculture.

« À la faveur d'une "Évaluation en milieu de travail" proposée par Pôle Emploi dans une crèche, elle confirme une motivation pour le travail auprès des enfants. En 2006, elle est vendeuse pour une multinationale du secteur agroalimentaire. "J'ai eu connaissance du Fongecif par une personne qui en avait bénéficié. Une vraie chance !", affirme Hélène. »

Fiche métier 23

Technicien de maintenance, il devient chargé d'affaires en automatismes et réseaux industriels.

« Opiniâtre, Nicolas s'inscrit auprès de l'université et obtient finalement le feu vert du Fongecif la veille de la rentrée. "Au pire, j'étais décidé à mobiliser mes propres économies !" »

Fiche métier 24

Aide-soignante, elle devient animatrice auprès des personnes âgées.

« Aide-soignante pendant dix ans, Vanessa a bifurqué avec succès dans l'animation sociale. Malgré ses doutes, le CIF a rendu possible ce qu'elle considère comme un vrai projet de vie. »

Fiche métier 25

Agent de nettoyage, elle devient auxiliaire de vie sociale.

« Elle est acceptée en formation et le financement lui est accordé par le Fongecif. Cyrielle constate alors avec bonheur qu'elle est capable d'apprendre quand ça l'intéresse : "J'ai gagné en assurance pour me présenter en entretien et m'orienter librement". »

6

Le rôle et l'action des Fongecif

Les Fongecif (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation) sont des organismes paritaires, interprofessionnels et régionaux. Ils contribuent, dans le cadre de leurs ressources à la formation, au développement des compétences individuelles et à la promotion sociale des salariés, à l'initiative de ces derniers,, en prenant en compte les besoins du marché du travail. Ils permettent le financement total ou partiel de plusieurs milliers d'actions de formation dans tous les métiers.

Accompagner le parcours professionnel des salariés

Les Fongecif exercent une véritable mission de conseil et d'accompagnement auprès des salariés. Ils accueillent, renseignent, conseillent et accompagnent des hommes et des femmes dans leurs parcours, pour les aider à concrétiser leurs projets individuels. Partout en France, les Fongecif ont développé une offre de services cohérente, en constante progression, dont l'enjeu est d'accompagner les trajectoires et les transitions professionnelles.

Financer les projets de formation des salariés

Les ressources des Fongecif sont destinées à financer les projets des salarié(e)s souhaitant bénéficier d'une formation, d'un Bilan de compétences ou d'un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience. Ces ressources proviennent des contributions légales versées par les entreprises du secteur privé appartenant aux champs de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de décembre 2009 au titre du CIF.

Gérer d'importants dispositifs de formation professionnelle

La création des Fongecif, en 1983, avait pour objectif principal de financer le Congé Individuel de Formation. Pour faire face aux évolutions et aux besoins des salariés, cette mission s'est élargie au Bilan de compétences, à la Validation des acquis de l'expérience et, plus récemment à la formation hors temps de travail.

Dispositifs pris en charge par les Fongecif

- CIF CDI (Congé Individuel de Formation pour salariés sous Contrat à Durée Indéterminée)
- CIF CDD (Congé Individuel de Formation pour salariés sous Contrat à Durée Déterminée)
- Bilan de Compétences
- VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- Autres (en fonction des différents Fongecif)

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le Congé Individuel de Formation permet à tout salarié en CDI, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation peuvent permettre au salarié de changer d'activité ou de profession par une reconversion, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure, de renforcer ses compétences...

Elles peuvent se dérouler sur le temps de travail dans le cadre d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur ou hors du temps de travail. Tout salarié peut bénéficier d'un CIF dès lors qu'il respecte les conditions d'ancienneté d'activité salariée et que son dossier est accepté par la commission paritaire. Seuls les salarié(e)s des entreprises des secteurs privés éligibles au Fongecif de la région peuvent déposer une demande de CIF.

Elles sont rémunérées sous certaines conditions. Pour suivre cette formation, le salarié peut bénéficier, dans certains cas, d'un financement du Fongecif.

7

Pour en savoir plus

Auteurs de l'étude

La présente étude de l'Observatoire des Transitions Professionnelles® a été coordonnée par Frédérique Dorgère, Chargée d'études au Fongecif Bretagne (fdorgere@fongecif-bretagne.org).

- *Les transitions professionnelles des salariés en CIF : de l'emploi à la formation*, Observatoire des Transitions Professionnelles®, juillet 2012, 24 pages.
- *25 fiches métiers*, Observatoire des Transitions Professionnelles®, juillet 2012, 50 pages.
 - ✓ Ces Parcours de Vie sont disponibles en téléchargement sur les sites internet des sept Fongecif participants à l'OTP.

Publication de l'OTP en 2010

Une première étude publiée en juillet 2010 et intitulée « *Les parcours de transitions professionnelles des salariés* » décrit le parcours des salariés exerçant les treize métiers d'origine les plus représentés dans les Fongecif réunis au sein de l'OTP en 2010. Cette étude est disponible sur les sites internet des Fongecif Alsace, Bretagne et Rhône-Alpes :

www.fongecif-alsace.com

www.fongecif-bretagne.org

www.fongecifrhonealpes.fr

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, dans son rôle d'animateur de réseaux des Opacif a mené, avec les Fongecif et le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAFTT), une première évaluation de l'impact du CIF en 2011. Cette évaluation est renouvelée au premier semestre 2012 pour les salariés ayant bénéficié d'un CIF terminé en 2010.

www.fpspp.org

