

Le Congé individuel de formation : un tremplin pour la reconversion professionnelle

Un an après leur formation, la moitié des bénéficiaires a réussi sa transition professionnelle et les trois-quarts de ceux initialement sans emploi en occupent un.

Le congé individuel de formation (CIF) s'adresse à des salariés en CDI ou à des demandeurs d'emploi ex-salariés en CDD ou en intérim. Il offre la possibilité à 40 000 personnes par an de se former, généralement pendant dix mois, dans un cadre sécurisé (maintien de la rémunération, garantie de retrouver son ancien poste ou un poste équivalent). L'accès au CIF, fortement contraint par les ressources financières disponibles, conduit les partenaires sociaux gestionnaires à fixer des priorités. Ce sont ainsi les ouvriers et les employés, ainsi que les personnes d'un niveau de formation inférieur ou égal au bac qui sont les principaux bénéficiaires du CIF. Les bénéficiaires souhaitent majoritairement se reconverter professionnellement, anticipant parfois sur un risque de disparition de leur emploi.

Un an après la formation, ils ont, pour la moitié d'entre eux, réussi leur transition professionnelle et occupent un emploi en lien avec la formation suivie, généralement en changeant d'employeur. Ils témoignent massivement d'un regain d'intérêt pour leur travail et d'une reconnaissance de leurs compétences. Un tiers des bénéficiaires est encore en cours de transition, soit parce qu'ils sont encore à la recherche d'un nouvel emploi, soit parce qu'ils sont en phase de création d'entreprise.

Pour les bénéficiaires sans emploi avant l'entrée en formation, ex-CDD ou intérim, le CIF représente un vrai tremplin : 3 bénéficiaires sur 4 occupent un emploi un an après leur formation.

* * *

Chaque année, environ 40 000 personnes accèdent à un congé individuel de formation, dont 32 000 au sein du réseau des Fongecif et du FAF-TT (encadré 1).

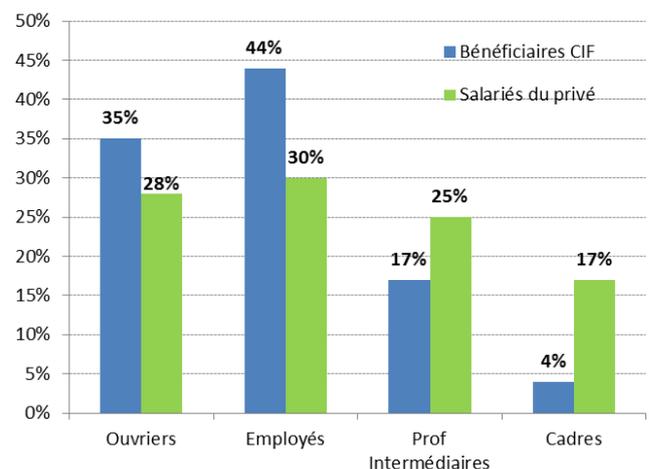
Prioriser la formation des actifs les moins qualifiés

Conformément aux orientations des partenaires sociaux, les commissions paritaires accordent la priorité aux dossiers des personnes les moins qualifiées. 31 % des bénéficiaires en 2015 avaient un niveau CAP/BEP (niveau V) à l'entrée en formation et 30 % avaient un diplôme de niveau Bac (niveau IV), contre respectivement 26 % et 21 % de l'ensemble des salariés. De même, l'immense majorité des bénéficiaires

occupent ou occupaient un poste d'employé ou d'ouvrier (graphique 1). Les professions intermédiaires et les cadres sont sous représentés parmi les bénéficiaires du CIF.

S'engager dans une formation longue afin de se reconverter ou d'évoluer est un choix qui se fait le plus souvent en première partie de carrière. L'âge des bénéficiaires d'une formation le confirme : 42 % ont entre 30 et 39 ans, contre 26 % dans la même classe d'âge pour l'ensemble des salariés du privé. Les salariés seniors s'engagent moins souvent dans cette démarche : seuls 7 % des bénéficiaires ont plus de 50 ans, alors que cette classe d'âge représente 27 % des salariés.

Graphique 1 : Catégories socioprofessionnelles des bénéficiaires du CIF et des salariés du privé



Champ : salariés du privé (source : Insee, Enquête Emploi 2015) et sortants du CIF en 2015

Lecture : en 2015, 35% des sortants de CIF étaient ouvriers, cette proportion étant de 28% parmi l'ensemble des salariés du privé.

Encadré 1 : Le Congé individuel de formation

Le CIF est géré soit par un organisme régional, le Fongecif, soit par un OPACIF relevant d'une ou plusieurs branches professionnelles. Tous les salariés du privé, relevant du code du travail ont le droit d'accéder à un CIF sous condition

d'ancienneté. Ce droit a été aménagé pour les demandeurs d'emploi ex-salariés en CDD et intérimaires.

Tous les dossiers déposés, après vérification de leur recevabilité, sont examinés par une commission paritaire. Si le taux d'acceptation (70%) des CIF CDD est relativement élevé, c'est le cas d'un peu moins d'une demande sur deux pour les salariés en CDI.

Les bénéficiaires cherchent avant tout à changer de domaine d'emploi

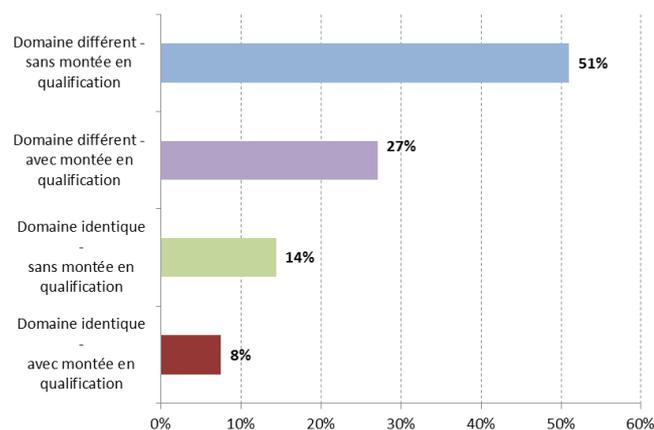
Les salariés qui s'engagent dans une démarche de formation visent un changement dans leur situation professionnelle. Ainsi, ils peuvent vouloir changer de spécialité de métier, renforcer ou diversifier leurs compétences dans leur domaine. De la même façon, ils peuvent souhaiter obtenir une qualification précise ou bien seulement envisager une remise à niveau.

Dans les faits, 78 % des salariés visent à travers la formation un changement de domaine d'emploi tandis que 22 % choisissent de se former dans le domaine dans lequel ils exercent déjà leur emploi.

Le changement le plus fréquent concerne les salariés qui travaillaient initialement dans le domaine « Commerce, Vente » qui dans 98 % des cas se forment dans un domaine différent. A l'inverse, les salariés du domaine de la santé sont 53 % à se former dans ce même domaine.

La volonté de changement ne s'accompagne pas toujours d'une montée en qualification : elle n'est envisagée que dans 35 % des cas.

Graphique 2 : Elévation ou non du niveau de qualification selon le domaine visé



Lecture : 51% des bénéficiaires d'un CIF en 2015 l'ont entamé en souhaitant changer de domaine d'emploi, mais sans montée en qualification
Source : OTP, enquête post-CIF

51 % des bénéficiaires souhaitent changer de domaine d'emploi, mais pas leur niveau de qualification. Le changement est alors motivé par la recherche d'une amélioration de la qualité de vie au travail, de la restauration du sentiment d'utilité au travail ou simplement d'une « reconnaissance » sans que la recherche d'une hausse du niveau, du statut, ou du salaire en soit la finalité immédiate. Cette volonté de changement de domaine est marquée pour tous les salariés. Elle l'est d'autant plus pour les personnes possédant un niveau initial élevé : 83 % des personnes de

niveau III et 74 % des personnes possédant un diplôme de niveau V s'orientent vers un nouveau domaine.

Un quart des personnes anticipe un risque de perte d'emploi

Le changement peut également être envisagé pour sécuriser un parcours professionnel fragilisé, le souhait d'engager une formation va parfois de pair avec un risque de perte d'emploi.

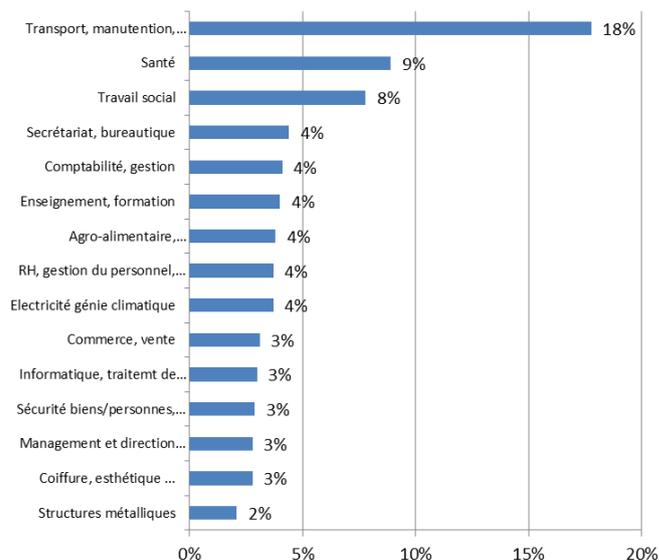
C'est ainsi le cas pour 24 % des bénéficiaires d'une formation, qui entreprennent cette démarche pour faire face à une « situation complexe » d'emploi (risque de licenciement, condition de travail trop éprouvantes, ...)

Se former pour faire face à un problème de santé concerne 7 % des bénéficiaires d'une formation en CIF. Ce sont les salariés qui travaillaient initialement dans le domaine du bois (charpentiers, couvreurs, ...) et du bâtiment (construction et couverture) qui sont le plus souvent dans cette situation.

Les formations dans le domaine du transport et du sanitaire et social sont plébiscitées

80 % des formations suivies se concentrent dans 20 domaines, au sein desquels on retrouve des formations de différents niveaux menant à des métiers plus ou moins diversifiés.

Graphique 3 : Répartition des domaines de formations suivies



Lecture : 18% des formations CIF ont été réalisées dans le domaine "Transports, manutention"
Note : seuls les domaines de formations représentant plus de 2% des formations ont été représentés
Source : OTP, enquête post-CIF

Cette concentration sur certains domaines s'explique par le profil assez homogène des personnes bénéficiant des financements CIF (en termes de niveau initial et de domaine d'emploi d'origine).

Les formations en « transport, manutention, magasinage » font partie des plus suivies, avec 18 % des bénéficiaires s'orientant vers ce domaine. On y trouve principalement des formations de niveau V (par exemple des Titres Professionnels) et sans niveau (par exemple des certificats de conduite).

Viennent ensuite les formations dans le secteur sanitaire et social : 9 % des bénéficiaires se forment dans le domaine de la santé (principalement pour des diplômés de niveau V et de

III) et 8 % dans le domaine du travail social (principalement pour des diplômés de niveau V). Les formations dans le secteur tertiaire sont également fortement suivies puisque 8 % des bénéficiaires se tournent vers les domaines « Secrétariat, bureautique » ou « Comptabilité, gestion ».

Un taux très élevé de réussite à la certification

93 % des personnes ayant suivi une formation en CIF accèdent à la certification visée. Il y a peu de variation selon les domaines. Les taux de réussite les plus faibles concernent plus souvent des formations de niveau I à III ou des formations avec une sélection plus sévère.

Encadré 2 : L'enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un CIF

En 2015, 31 916 personnes ont terminé une formation financée dans le cadre d'un CIF au sein du réseau des Fongecif et du FAF-TT. Parmi elles, 27 721 ont été enquêtées, par mail, sur leur situation professionnelle un an après la fin de la formation. 58 % des personnes interrogées ont répondu (soit 16 118).

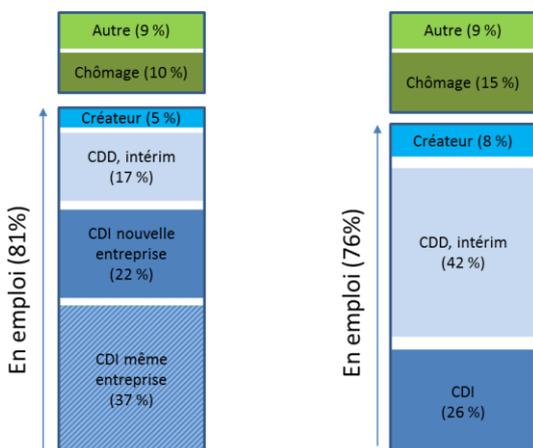
Cette enquête, réalisée mensuellement à la demande du FPSPP par le Fongecif Bretagne pour le compte de l'ensemble du réseau, sert notamment à alimenter les données de l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP), permettant notamment de rendre visible la dynamique des transitions professionnelles à l'issue d'un CIF.

Trois-quarts des personnes sans emploi en ont retrouvé un après la formation

Au moment d'entrer en formation, 75 % des bénéficiaires occupaient un emploi en CDI et avaient donc l'assurance de pouvoir le retrouver à la fin de leur formation. A l'inverse, 25 % des personnes étaient en demande d'emploi suite à un CDD ou une mission intérim.

Graphique 4 : Devenir des bénéficiaires un an après un CIF

Après un CIF-CDI (en emploi) Après un CIF-CDD / TT (sans emploi)



Dans leur très grande majorité, les personnes sont en emploi un an après la formation :

- 81% des personnes qui étaient en CDI à leur entrée en formation sont en emploi. Les autres ont perdu leur poste suite à un licenciement ou à un problème de santé, ou bien ont démissionné et sont dans une période de transition suite à un premier contrat en CDD.

- 76 % des personnes qui étaient en CDD ou intérim à leur entrée en formation ont trouvé un emploi (en lien ou non avec leur formation).

Près de la moitié des bénéficiaires réalisent leur projet de transition professionnelle

Un an après la fin de leur formation, 47 % des personnes occupent un poste en lien avec leur formation : elles ont réalisé leur transition professionnelle.

Ce taux de réalisation varie fortement selon la formation suivie. C'est dans le domaine « Santé » que la réalisation des transitions est la plus élevée : 69 % des personnes qui ont suivi une formation de niveau I et III et 62 % une formation de niveau V dans ce domaine occupent un poste en lien avec leur formation. A l'inverse, dans les domaines « Electricité génie climatique » et « Sécurité des biens et des personnes, surveillance » de niveau V, la transition se fait avec plus de difficultés, puisque respectivement seulement 37 % et 34 % de personnes sont en poste.

Les parcours de transition professionnelle diffèrent selon le contrat de travail. Certains accepteront des CDD afin de se forger une expérience dans un nouveau domaine. D'autres, au contraire, ont entamé une formation pour sortir de la précarité professionnelle et obtenir un contrat stable. Ainsi, un an après la fin de leur formation, 53 % des personnes ayant réalisé leur transition sont en CDI dans leur nouveau poste et 36 % sont en CDD.

Ces taux varient selon la situation contractuelle initiale de la personne: 46 % des personnes qui étaient en CDD avant leur entrée en formation, ont vu leur situation professionnelle se sécuriser par une embauche en CDI. Ce taux est de 35 % pour les intérimaires. 56 % des personnes qui étaient en CDI, ont retrouvé un nouveau poste en CDI dans un autre emploi.

La typologie des contrats retrouvés dépend fortement du marché de l'emploi dans le domaine de la formation suivie. Ainsi, pour les personnes qui étaient en CDD ou en intérim avant la formation, le taux de CDI le plus élevé s'observe pour les bénéficiaires d'une formation de niveau V dans le domaine « Santé » (60 %). A l'inverse, après une formation de niveau V dans le domaine « Coiffure, esthétique et services aux personnes », seuls 27 % d'entre eux ont conclu un CDI.

Huit personnes sur dix changent d'entreprise

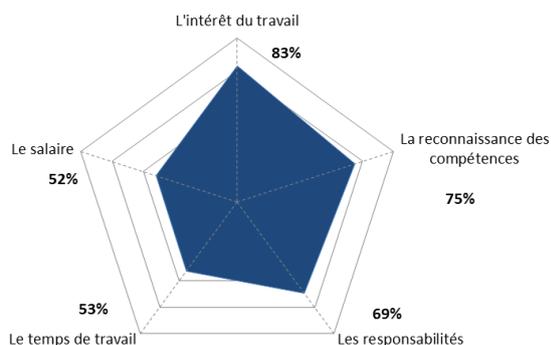
Un projet de transition professionnelle s'accompagne le plus souvent d'un souhait de changement d'entreprise. Ainsi, un an après la fin de leur formation, parmi les personnes qui ont réalisé leur transition professionnelle, 85 % l'ont fait en changeant d'entreprise. Parmi les personnes qui étaient en CDI et qui avaient donc la possibilité de reprendre leur poste, le taux de changement est le même : 84 % ont intégré une nouvelle entreprise.

Une amélioration globale des conditions de travail

Dans leur nouveau poste, 90 % des personnes ont observé une voire plusieurs évolutions positives de leurs conditions de travail. L'intérêt du travail effectué est le principal axe d'amélioration : 83 % des personnes qui ont réalisé leur transition déclarent être plus intéressées par leurs tâches.

Dans une moindre mesure, le temps de travail a évolué positivement pour 53 % des personnes. Elles ont pu voir leurs horaires se stabiliser ou obtenir un temps plein alors qu'elles travaillaient à temps partiel. L'augmentation du salaire apparaît également comme une amélioration puisque 52 % des personnes ont, à présent, un salaire plus élevé (sur la base d'un temps plein) que celui qu'elles percevaient avant leur formation.

Graphique 5 : Axes d'amélioration de l'emploi pour les personnes ayant réalisé leur transition



Champ : Sortants de formation ayant réalisé leur transition professionnelle (en emploi dans le domaine d'emploi de leur formation)
Lecture : Dans leur nouvel emploi, 83% des personnes déclarent une amélioration de l'intérêt de leur travail
Source : OTP, enquête post-CIF

Un tiers des projets de transition professionnelle prennent plus d'un an à se réaliser

Ne pas avoir réalisé sa transition un an après la fin de la formation ne signifie pas nécessairement un abandon du projet. Pour certaines personnes, cette durée ne suffit pas à mettre en œuvre leur projet de transition : un an après la fin de la formation, 36 % des personnes sont toujours en cours de transition. Elles peuvent se trouver dans plusieurs situations :

- en emploi et à la recherche d'un poste en lien avec la formation (39 %)
- sans emploi et à la recherche d'un poste en lien avec la formation (36 %)
- en train de créer leur entreprise (18 %)
- de retour en formation (7 %)

Le taux de personnes en cours de transition est plus ou moins élevé selon les domaines de formation. Il est très élevé pour les personnes ayant suivi une formation de niveau IV dans le domaine « Comptabilité-gestion ». On y observe un fort taux de personnes à la recherche d'un poste, peut-être dû à un problème de saturation du marché de l'emploi dans ce domaine. Ce taux est également élevé après les

formations de niveau V dans le domaine « Coiffure, esthétique et services aux personnes » avec une part importante de personnes en cours de création d'entreprise.

Un projet de transition professionnelle sur six n'aboutit pas

Un an après la fin de leur formation, 17 % des personnes ont abandonné leur projet de transition professionnelle : elles occupent un poste sans lien avec la formation ou sont sans emploi et ne recherchent pas de poste en lien avec leur formation.

Avoir abandonné son projet de transition ne signifie pas pour autant être sans emploi, puisque 86 % des personnes dans ce cas occupent un poste : 67 % ont repris leur poste initial et 19 % ont trouvé un nouvel emploi (sans lien avec la formation suivie). Seules 14 % des personnes ayant abandonné sont effectivement sans emploi un an après la formation (soit 2 % de l'ensemble des bénéficiaires d'une formation).

Quelle que soit la situation de la personne avant sa formation, le taux de projets abandonnés est quasiment identique : 18 % pour les personnes qui étaient en CDI et 15 % pour celles qui étaient en CDD ou en intérim.

L'abandon du projet de transition apparaît de manière plus marquée après certaines formations, notamment après celles de niveau V dans le domaine « Moteurs et mécanique automobile » ou de niveau IV dans le domaine « Enseignement de la conduite ».

Quatre grands types de raisons peuvent expliquer l'abandon du projet de transition :

- des problèmes vis-à-vis de l'emploi : difficulté de trouver un emploi dans un domaine où il y a peu ou pas d'offre ou lorsqu'une expérience significative est demandée (15 % des personnes ayant abandonné leur projet) ;
- des problèmes personnels : changement de vie personnelle, déménagement, problème de santé, etc. (22 %) ;
- des problèmes liés au projet : changement de projet professionnel, décalage entre la réalité du métier préparé et les attentes (43 %) ;
- des problèmes liés à la formation en elle-même : échec à l'examen, formation pas adaptée, problème de financement (19 % des abandons).

Zélie LEGRAND (Fongecif Bretagne – OTP)

Pour aller plus loin

- Les données de l'observatoire des transitions professionnelles : <http://www.observatoire-transitions-professionnelles.fr>
- Les données 2015 sur l'activité des Fongecif et OPACIF : <http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/le-fpspp/controle-de-gestion>

FPSPP – ANALYSES

Directeur de publication : Philippe DOLE

Rédacteur en chef : Marc-Antoine ESTRADE

ISSN : en cours