



# L'impact du Congé Individuel de Formation

Une première évaluation nationale

ENQUETE IPSOS  
SUR LES PARCOURS ACHEVES EN 2009

SYNTHESE DES RESULTATS  
EN RHONE-ALPES

## Sommaire

Préambule.....	1
Le contexte.....	2
Les objectifs .....	2
La méthode .....	2
<b>Le profil des bénéficiaires du CIF en Rhône-Alpes .....</b>	<b>3</b>
<b>Une parité homme-femme réussie : 53% d'hommes et 47% de femmes .....</b>	<b>3</b>
<b>Un puissant vecteur de changement professionnel.....</b>	<b>4</b>
Une employabilité accrue .....	4
Une transition professionnelle sécurisée .....	4
La situation professionnelle change... ..	4
...et ce changement est positif.....	5
<b>Un moteur essentiel de l'ascenseur social .....</b>	<b>6</b>
La reconnaissance par le diplôme.....	6
À la recherche de mobilité professionnelle .....	6
<b>L'accompagnement des FONGECIF : une mission centrée sur l'individu et son projet.....</b>	<b>7</b>
Une satisfaction globale très marquée pour l'ensemble des services .....	7
L'accueil et l'information : une première étape active et efficace .....	7
Le conseil et le suivi : une aide concrète à la construction du projet professionnel .....	7

## Préambule

Depuis 1983, les FONGECIF ont financé plus d'un million de parcours de formation... des parcours généralement de longue durée conduisant en grande majorité à des qualifications professionnelles et très souvent à des reconversions radicales.

À l'heure où beaucoup s'interrogent sur les notions de compte individuel et de formation tout au long de la vie, il était important de disposer d'une vision précise et régulièrement actualisée des impacts nationaux du Congé Individuel de Formation. C'est pourquoi le FPSP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) a piloté une étude nationale, dont les principaux résultats **en Rhône-Alpes** vous sont présentés dans ce document. Cette étude a nécessité deux ans de travaux au sein du réseau des FONGECIF, animés par le cabinet Ambroise Bouteille et le Fonds Paritaire. La réalisation de l'enquête a été confiée à un prestataire reconnu, l'institut Ipsos.

Il s'agit de la première mesure nationale des effets du Congé Individuel de Formation. Cette enquête sera renouvelée tous les ans afin de constater les évolutions significatives des effets très concrets de ce dispositif. Au-delà des résultats présentés ici, l'ensemble des données de cette première enquête sera exploité afin de nourrir notre réflexion et d'affiner la compréhension des mécanismes des transitions professionnelles. Cette évaluation a aussi pour vocation d'améliorer le pilotage du Congé Individuel de Formation, dispositif phare de la sécurisation des trajectoires professionnelles.

## Le contexte

Le Fonds Paritaire, dans le cadre de sa mission d'animation du réseau des FONGECIF, conduira désormais chaque année une étude afin de mesurer l'impact du Congé Individuel de Formation sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires de ce dispositif. La première enquête réalisée porte sur les parcours achevés en 2009. Elle constitue le point de départ d'un baromètre annuel qui permettra d'analyser l'évolution des résultats au fil des années. Pour la première fois, ce type d'enquête est réalisé au niveau national. Cette nouvelle échelle permet de travailler d'une part sur un échantillon significatif et d'autre part sur une méthodologie homogène pour toutes les régions.

## Les objectifs

Le Congé Individuel de Formation (CDI et CDD) est le premier des dispositifs étudiés. Il sera suivi à terme du congé Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). L'évaluation concerne à la fois les effets de l'action sur les bénéficiaires un an après leur formation et leur accompagnement par les FONGECIF. Elle permet d'apprécier la valeur ajoutée du Congé Individuel de Formation et de l'aide apportée à la construction des projets professionnels par le réseau des FONGECIF. Il importe notamment de montrer que les sommes investies dans ces dispositifs sont justifiées par un véritable impact sur l'évolution professionnelle de leurs bénéficiaires.

## La méthode

Les partenaires sociaux ont confié à des professionnels :

- l'élaboration du questionnaire (cabinet Ambroise Bouteille et Associés) sur la base d'un travail préalable interne au sein du réseau.
- l'administration de l'enquête et le traitement des données (institut Ipsos).

Il convient de noter un excellent taux de réponse qui garantit la fiabilité des résultats : 13 875 personnes ont répondu à ce questionnaire (soit 51% des personnes destinataires de l'enquête), dont 1770 en Rhône-Alpes, soit 12,7 % de l'échantillon, avec des résultats parfaitement en phase avec la moyenne nationale.

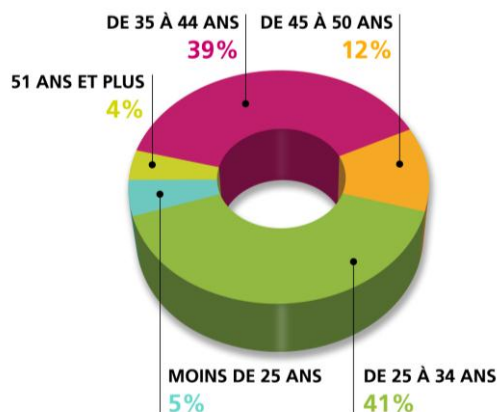
**Le Congé Individuel de Formation (CIF) permet à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CIF-CDI), ainsi qu'à tout salarié titulaire ou demandeur d'emploi ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CIF-CDD), et sous certaines conditions, de suivre, à son initiative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

*FONGECIF : Fonds de gestion du Congé Individuel de Formation*

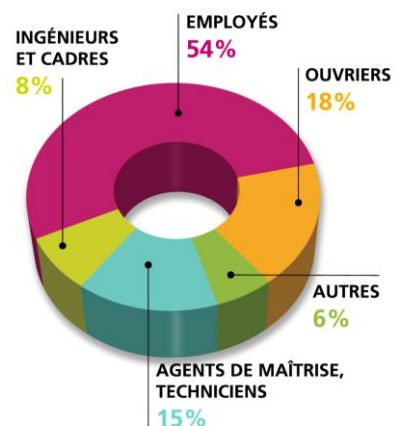
## Le profil des bénéficiaires du CIF en Rhône-Alpes

Une parité homme-femme réussie : 53% d'hommes et 47% de femmes

### L'âge moyen est de 36 ans



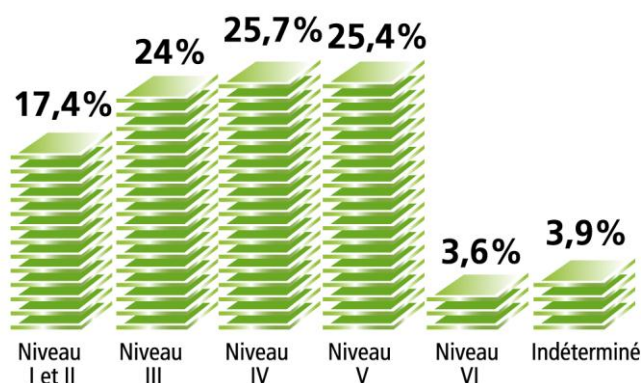
### 72% des bénéficiaires sont ouvriers ou employés



La proportion d'ouvriers et d'employés s'élève à :

- 72% en moyenne (tous types de CIF confondus)
- 68% pour les bénéficiaires de CIF CDI
- 84% pour les bénéficiaires de CIF CDD.

### La formation initiale des bénéficiaires



Rappel de la classification française des niveaux de formation :

- Niveau I, équivalent supérieur à maîtrise
- Niveau II, équivalent licence et maîtrise
- Niveau III, équivalent BTS, DUT et premier cycle enseignement supérieur
- Niveau IV, équivalent baccalauréat ou au brevet professionnel
- Niveau V, équivalent au BEP ou au CAP
- Niveau V bis, formation courte d'une durée maximum d'un an (sortie avant l'année terminale du second cycle court)
- Niveau VI, pas de formation au-delà de la fin de la scolarité obligatoire

● S'il bénéficie équitablement aux hommes et aux femmes, avec une moyenne d'âge de 36 ans, le CIF concerne prioritairement les ouvriers et les employés (72%).

Ce dispositif répond ainsi aux objectifs visés par les partenaires sociaux et exprimés dans l'Accord National Interprofessionnel de 2009.

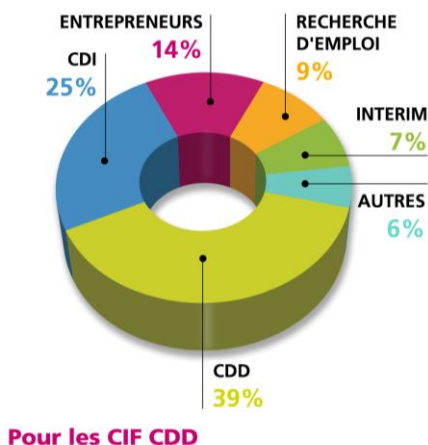
Ces chiffres concernent la population répondante de l'enquête Ipsos. Les résultats sont très proches de la population totale des bénéficiaires du CIF 2009.

## Un puissant vecteur de changement professionnel

### Une employabilité accrue

Les personnes ayant bénéficié d'un congé individuel de formation après un CDD (CIF CDD) accèdent en proportion importante à un CDI un an après leur formation. Dans un contexte économique difficile, 86% d'entre eux sont en situation d'emploi.

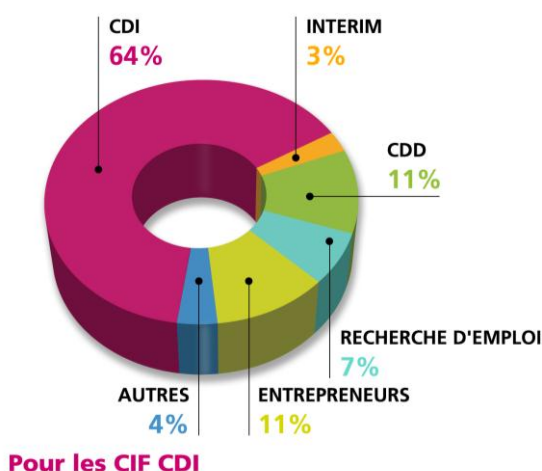
#### La situation professionnelle un an après la fin du CIF



#### Une proportion importante de créateurs d'entreprise, un an après leur formation :

- 11% des CIF CDI
- 14% des CIF CDD

### Une transition professionnelle sécurisée



Les personnes ayant bénéficié d'un CIF alors qu'elles étaient en CDI (CIF CDI) sont pour 89% d'entre elles en situation d'emploi un an après la fin de leur formation. Quel que soit le changement opéré dans leur parcours, elles ont en très grande majorité trouvé une solution, principalement en CDI. Pour les autres, il s'agit probablement d'une situation transitoire vers leur objectif professionnel.

### La situation professionnelle change...

Pour les personnes interrogées, la comparaison de la situation professionnelle avant le CIF et un an après (tous types de CIF confondus) fait apparaître une évidente dynamique d'évolution. Ce changement représente une amélioration, notamment pour l'évolution professionnelle (78%) et les responsabilités (76%).

## Un an après le CIF

les bénéficiaires ont changé de :

profession pour **79%** d'entre eux

responsabilités pour **76%** d'entre eux

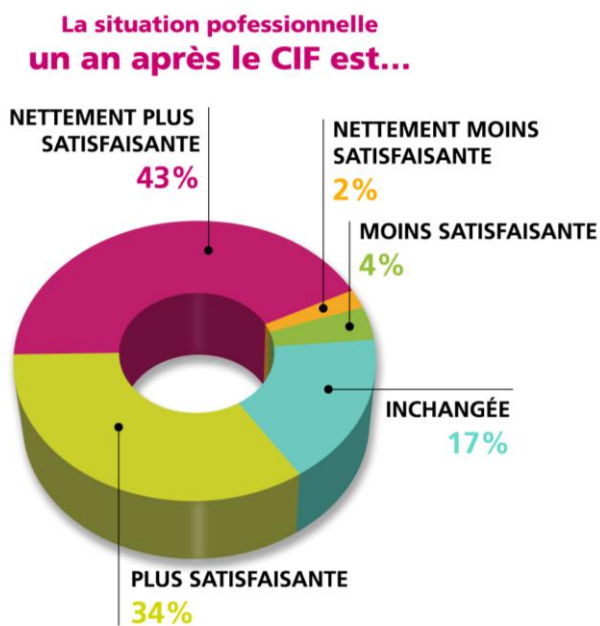
entreprise pour **71%** d'entre eux

secteur d'activité pour **67%** d'entre eux

catégorie socioprofessionnelle pour **65%** d'entre eux

### ...et ce changement est positif

Le niveau de satisfaction global sur la situation professionnelle un an après le CIF est très favorable (78% de satisfaction). Les réponses sont homogènes quel que soit le type de CIF.



**72%** occupent une fonction en lien avec la formation suivie un an après la fin du CIF (72% des CIF CDI, 74% des CIF CDD).

- Pour le bénéficiaire, le CIF est la cause principale du changement dans la plupart des cas, tout particulièrement sur la profession (82%) et les responsabilités (73%), mais aussi pour la progression dans la catégorie socioprofessionnelle (70%).

## Un moteur essentiel de l'ascenseur social

### La reconnaissance par le diplôme

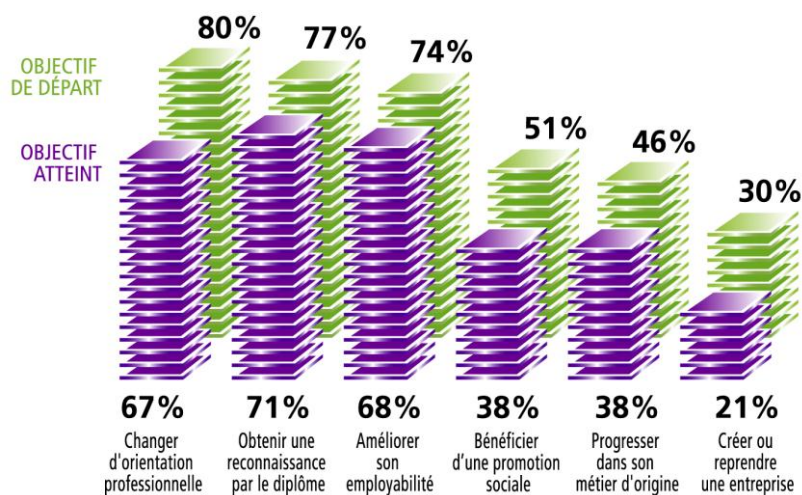
**91% des formations suivies se concluent par un examen : diplôme, titre, certification.** La reconnaissance qu'offrent les certifications (diplômes, titres professionnels etc...) est déterminante dans le choix de la formation qui vise souvent une première qualification professionnelle ou une reconversion. Le CIF représente la seconde chance d'accès à une qualification reconnue, pour une population dont la formation d'origine est majoritairement de niveaux IV et inférieurs.

**96% un taux de réussite exceptionnel aux examens.** La quasi-totalité (99%) des bénéficiaires ayant suivi une formation comportant un examen s'y est présentée. Le taux de réussite élevé, très supérieur aux moyennes nationales, témoigne de l'engagement fort des salariés dans leur projet.

### À la recherche de mobilité professionnelle

**Les trois premiers objectifs de départ** traduisent l'exigence de mobilité professionnelle, notamment le souhait de reconversion et une sensibilité importante à la question de l'employabilité. **La promotion sociale est un objectif poursuivi par la moitié des bénéficiaires.** On peut noter que près d'un tiers d'entre eux ont un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Les bénéficiaires de CIF CDD expriment plus fortement qu'au niveau global deux objectifs de départ : **la progression dans le métier d'origine et l'employabilité.**



### Des objectifs largement atteints

Le CIF est un investissement déterminant pour la réussite du projet professionnel. Il répond largement aux attentes exprimées par les bénéficiaires. Il facilite notamment la reconversion professionnelle et développe l'employabilité. C'est également un outil utile à la construction d'un projet de création et de reprise d'entreprise. Quand il n'est pas atteint un an après la fin de la formation, l'objectif n'est pas pour autant abandonné : en forte proportion (45%) les bénéficiaires poursuivent toujours leur projet professionnel ou n'y ont renoncé que momentanément (20%).

- Le CIF participe activement aux politiques de l'emploi. Il atteint les objectifs qui lui sont fixés : mobilité professionnelle, employabilité, ascension sociale, création et reprise d'entreprise... L'investissement financier et personnel qu'il représente doit être envisagé sur un parcours de vie professionnelle. C'est par définition un dispositif tourné vers les salariés ayant un besoin de qualification, une fois dans leur carrière. **Le CIF peut être considéré comme un outil de la seconde chance vers la qualification, la sécurisation des parcours et l'ouverture durable à l'emploi.**



## L'accompagnement des FONGECIF : une mission centrée sur l'individu et son projet

### Une satisfaction globale très marquée pour l'ensemble des services

L'accès à la formation tout au long de la vie suppose une connaissance des outils d'évolution professionnelle mis à disposition des salariés et des demandeurs d'emploi. Le CIF est une ressource qui offre de réelles perspectives d'évolution, complétée par le Congé Bilan de Compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le FONGECIF Rhône-Alpes a développé une offre de services complète, en constante progression, dont l'enjeu est d'accompagner les trajectoires et les transitions professionnelles. Il accueille, renseigne, conseille et accompagne des hommes et des femmes dans leurs parcours, pour les aider à concrétiser leurs projets individuels.

### L'accueil et l'information : une première étape active et efficace

Le recours aux services fait apparaître une forte prépondérance de l'accueil téléphonique et une grande disponibilité pour l'accueil physique. Accueil téléphonique 90%, accueil physique 95%, site internet 90%, réunions collectives 92%.

### Le conseil et le suivi : une aide concrète à la construction du projet professionnel

Une majorité de bénéficiaires a utilisé les services de conseil par le biais d'entretiens individuels en face à face (80%) et au téléphone (53%). Viennent ensuite les ateliers projet (38%).

#### Les bénéficiaires estiment que les services les ont aidés à :

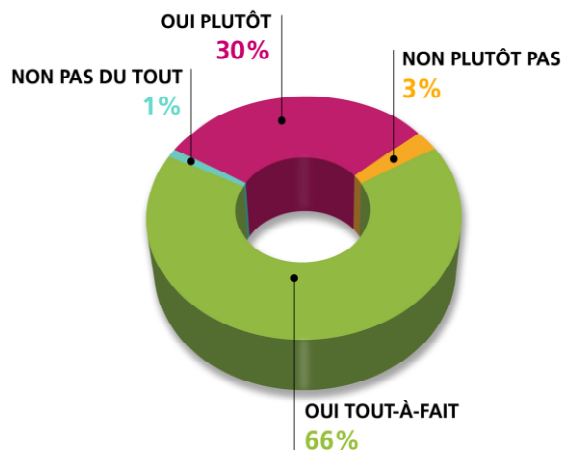
Progresser dans la construction de leur parcours professionnel	pour <b>77%</b> d'entre eux	Rechercher le centre de formation adéquat	pour <b>46%</b> d'entre eux
Choisir la formation la plus adaptée	pour <b>52%</b> d'entre eux	Mieux gérer le projet au long de la formation	pour <b>55%</b> d'entre eux

#### Un taux de satisfaction exceptionnel

**96%** pour l'accueil et l'information, ainsi que le conseil et le suivi.

**93%** pour la gestion administrative et financière des dossiers.

#### Etes-vous satisfait de l'aide apportée par votre FONGECIF pour réaliser votre projet ?



● Les résultats de cette enquête traduisent de façon concrète les choix faits par les partenaires sociaux pour sécuriser les parcours professionnels du plus grand nombre : un très large accès aux services déployés par le FONGECIF Rhône-Alpes, un haut niveau de satisfaction au regard des services déployés. La fonction d'information, de conseil et d'accompagnement est indispensable pour assurer une orientation, une formation et un suivi de qualité permettant de répondre aux objectifs de transition professionnelle recherchés.