

NEF

Le congé individuel de formation en Île-de-France : qui s'en empare et à quelles fins ?

Alexandra d'Agostino et Martine Möbus

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

26

juin 2007

Céreq

Déjà parus

Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial

Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini
NEF 17, juillet 2004

L'action de se former et son initiative

Jacques Trautmann
NEF 18, septembre 2004

La formation continue dans les trajectoires précaires

Coralie Pérez, Gwenaëlle Thomas
NEF 19, octobre 2004

Retournement démographique et gestion des compétences dans les établissements publics de recherche finalisée

Agnès Legay, Sylvie Monchatre
NEF 20, novembre 2005

2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail

Jean-François Giret, Mickaëlle Molinari-Perrier et Stéphanie Moullet
NEF 21, mars 2006

L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën. Contextes sociétaux, effets de sites et identités au travail

Nathalie Moncel, Emmanuel Sulzer (éditeurs)
NEF 22, juillet 2006

Le développement des compétences dans le travail temporaire en France. Approches et dispositif

Martine Möbus
NEF 23, septembre 2006

Une approche de l'intégration des jeunes dans l'entreprise

Henri Eckert
NEF 24, octobre 2006

La reconnaissance des compétences dans la téléphonie sanitaire et sociale

Guillaume Delignières
NEF 25, avril 2007

La liste complète des NEF parues peut être consultée
sur le site internet du Céreq

www.cereq.fr

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

Synthèse

L'enquête conduite auprès des bénéficiaires d'un congé individuel de formation (CIF), dans le domaine de compétences du Fongecif Île-de-France, a permis d'une part de caractériser l'espace décisionnel à l'origine de leur demande de CIF, et d'autre part de connaître leur devenir professionnel à court terme.

D'une manière générale, le CIF est avant tout perçu comme un dispositif porteur d'aspirations, un vecteur de mobilités professionnelles. Les « stratégies d'évolution » sont l'épicentre de l'initiative des bénéficiaires et ces derniers souhaitent avant tout se reconverter professionnellement. Les perceptions sont toutefois sensiblement différentes pour les bénéficiaires selon leur statut – contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) – au moment de la demande de CIF. Ainsi, les bénéficiaires de CIF-CDD, soumis en quelque sorte au « principe de réalité », motivent plus fréquemment leur demande de CIF en lien avec des préoccupations d'emploi, mais il s'agit plus pour eux de se donner les moyens d'élargir leurs possibilités d'emploi que d'accéder à un emploi stable.

De fait, après leur sortie de formation, 41 % des bénéficiaires ont changé de profession, 32 % ont changé d'employeur, et autant (31 %) occupent un emploi de niveau de qualification supérieur. Sur le volant de la sécurité de l'emploi, le bilan est en revanche plus mitigé, avant tout pour les bénéficiaires anciennement titulaires d'un CDD au moment de la demande : un quart d'entre eux ont désormais un emploi stable et 44 % sont sans emploi. Cette proportion chute considérablement pour les titulaires d'un CDI, mais elle atteint tout de même 16 %. Au total, un cinquième des bénéficiaires sont sans emploi après leur sortie de CIF.

Afin de mieux identifier les bénéficiaires, leur profil sociodémographique a été comparé à celui des candidats au CIF (« les demandeurs ») puis à celui de l'ensemble des salariés éligibles au CIF (les « ayants droit »). Les demandeurs et bénéficiaires de CIF sont sensiblement plus jeunes que les ayants droit et appartiennent de manière prépondérante à la catégorie des employés. Les salariés les moins formés (niveaux VI et Vbis) sont nettement sous-représentés parmi les demandeurs et bénéficiaires et la faiblesse relative de la part des plus anciens est d'autant plus manifeste que leur niveau de formation est peu élevé. L'appartenance sectorielle peut avoir un impact sur la demande de CIF. Ainsi, dans les secteurs des services aux entreprises, du commerce de détail ou du transport aérien, les demandeurs de CIF sont surreprésentés.

Des typologies fondées sur une classification hiérarchique font apparaître quatre groupes de demandeurs de CIF-CDI formés selon leur ancienneté de vie active. Dans le groupe restreint des demandeurs les plus anciens, dominé par une classe d'employés et cadres, trois caractéristiques semblent encourager une demande de CIF : un niveau de formation plus élevé que la moyenne, l'appartenance à la catégorie cadre ou la stabilité dans l'entreprise. Les deux premières de ces caractéristiques sont encore plus discriminantes pour les femmes. Les employés de niveau VI sont pratiquement absents et les ouvriers sous-représentés, indice des difficultés pour les salariés peu formés à concevoir une demande de formation longue, au-delà d'un certain âge et d'une certaine ancienneté. Dans le groupe des demandeurs ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté, deux classes composent l'essentiel de la demande : les employés-cadres trentenaires et les techniciens-agents de maîtrise aux côtés d'une catégorie résiduelle de demandeurs de niveau VI, constituée majoritairement d'hommes salariés du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des transports. Parmi les demandeurs ayant entre 5 et 9 ans d'ancienneté, deux sous-groupes sont constitués illustrant des projets distincts : l'un rassemble des employés-techniciens-agents de maîtrise relativement formés et stables, l'autre des ouvriers-employés plutôt mobiles appartenant aux secteurs de la sécurité, des transports, de l'hôtellerie-restauration. Dans le dernier groupe, formé des débutants ayant moins de 5 ans de vie active, une surreprésentation des employés, associée à une proportion élevée de titulaires d'un diplôme du supérieur (I-II et III) laisse supposer qu'il s'agit de salariés sur-formés par rapport à l'emploi qu'ils occupent et en quête d'un nouvel emploi correspondant davantage à leurs attentes.

AUTEURS

Alexandra d'Agostino et Martine Möbus,
Céreq.

► Cette étude a été réalisée avec la collaboration au service Informatique du Céreq de :

- **Anne Delanoë** pour le traitement des données de l'enquête auprès des bénéficiaires de CIF en Île-de-France
- **Pierre Hallier** pour l'exploitation des données de l'enquête Emploi
- **Patrick Rousset** pour la réalisation des typologies.

Nous remercions vivement le Fongecif Île-de-France, et plus particulièrement **Laurence Sourdille**, pour la documentation qu'ils nous ont communiquée.



Sommaire

Introduction	5
1. Principaux résultats de l'enquête auprès des bénéficiaires de CIF	10
1.1. Les raisons du recours au CIF et les objectifs poursuivis.....	11
1.2. Le changement de situation professionnelle postérieur à la sortie du CIF ..	20
2. Mise en perspective des ayants droit, demandeurs et bénéficiaires de CIF	25
2.1. Les ayants droit, demandeurs et bénéficiaires sur CDI.....	25
2.2. Les ayants droit, demandeurs et bénéficiaires sur CDD	34
3. Typologie des ayants droit, demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDI en Île-de-France.....	41
3.1. La configuration des typologies de demandeurs et d'ayants droit de CIF-CDI	42
3.2. Rapprochement des classes de demandeurs et d'ayants droit	46
3.3. Rapprochement des classes de demandeurs et de bénéficiaires	52
Conclusion	55
Annexes.....	57

Introduction

L'objet de l'étude

Quel est à court terme le devenir des salariés qui ont bénéficié d'un congé individuel de formation (CIF) ? Comment apprécient-ils leur situation à l'issue de ce congé et quel lien établissent-ils entre cette situation et la formation qu'ils ont suivie dans le cadre de ce congé ? Telles sont, brièvement résumées, les questions à l'origine d'une enquête commandée au Céreq par le Fongecif Île-de-France. Cette enquête, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de bénéficiaires sortis de formation dans le courant de l'année 2002 et interrogés en octobre 2003, apporte des réponses à ces questions tout en les rapprochant de leurs caractéristiques sociodémographiques (annexe 1). L'analyse des principaux résultats issus de l'enquête fera l'objet du premier chapitre. Celle-ci est organisée de manière à éclairer à grands traits, d'une part les modes d'usage de ce dispositif par les bénéficiaires, en retraçant les circonstances et les motivations qui les ont incités à vouloir se saisir de leur droit à l'utilisation du CIF. En perspective, d'autre part, le recensement et l'identification des changements de situations professionnelles entre le moment de la demande et les premiers mois suivant la sortie de formation visent à évaluer, entre autres, les formes de reconnaissance professionnelle de ces actions de formation.

Comment situer les bénéficiaires d'un congé individuel de formation par rapport aux salariés qui formulent une demande mais également par rapport à l'ensemble des salariés qui sont en droit d'y accéder ? Les bénéficiaires sont issus d'une sélection opérée par les commissions d'examen des dossiers réunies par un organisme paritaire agréé (OPACIF) et, à ce titre, ils ne représentent qu'une partie de la population qui entame une démarche de congé individuel de formation. Il semblait donc intéressant de prendre en compte l'ensemble des demandeurs et de comparer leurs caractéristiques à celles des bénéficiaires, en termes de sexe, d'âge, d'ancienneté professionnelle, de catégorie socioprofessionnelle, de niveau de formation et de répartition sectorielle. D'autre part, pour mieux identifier les salariés qui prennent l'initiative de s'engager dans une formation longue, nécessitant le plus souvent d'interrompre leur activité professionnelle, il convenait de les rapprocher de l'ensemble des salariés éligibles au CIF. Le deuxième chapitre sera dédié à cette mise en perspective. L'analyse de cet emboîtement de trois populations permet de mieux appréhender l'usage de ce droit assez particulier qu'est le congé individuel de formation dans le dispositif français de formation professionnelle continue, non pas seulement parce qu'il est fondé sur l'initiative du salarié mais également parce qu'il est porteur d'aspirations qui dépassent le projet de formation lui-même.

Au-delà des résultats portant sur les caractéristiques individuelles des demandeurs de CIF, l'analyse cherche à identifier une articulation possible entre les catégories de salariés ayant accès au congé individuel de formation et le mode de fonctionnement du marché du travail auquel leur situation professionnelle peut renvoyer. C'est dans cet objectif que des typologies ont été construites. Leurs résultats sont exposés dans un troisième chapitre. Bien que l'analyse se limite au congé individuel de formation en Île-de-France, bon nombre des constats qui en sont issus s'appliquent probablement à l'ensemble du territoire national.

Présentation de la population étudiée : les ayants droit, demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDI et de CIF-CDD en Île-de-France

L'emboîtement des trois catégories de population passées sous revue – salariés ayant droit au CIF, demandeurs de CIF et bénéficiaires de CIF dans la région Île-de-France – pourrait être représenté par trois cercles concentriques, l'aire des salariés ayant droit au CIF étant 500 fois plus importante que celle des bénéficiaires (voir infra).

La population salariée ayant droit au CIF (les « ayants droit »)

Les données utilisées pour identifier cette population sont issues de l'enquête Emploi de l'INSEE. En mars 2001, la région Île-de-France comptait 5 115 000 actifs occupés. Au

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, 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 ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation. Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Le congé peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen, pour passer un bilan de compétences, pour valider les acquis de son expérience. Il s'agit alors de modalités particulières d'exercice du congé individuel de formation.

Tout salarié qui remplit les conditions d'ancienneté (voir infra) a accès au congé individuel de formation. Ce droit s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise, sa forme juridique et son secteur d'activité. Sont concernés les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, en contrat de travail à durée déterminée, en contrat de travail temporaire ou intermittents du spectacle. Des dispositions particulières s'appliquent aux CIF demandés par les titulaires de CDD, les intérimaires et/ou intermittents du spectacle. Les agents de la fonction publique bénéficient d'un droit similaire, à savoir le congé de formation professionnelle.

Le droit au CIF, soumis à une autorisation d'absence délivrée par l'employeur, permet de bénéficier sous certaines conditions d'une prise en charge de la rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

Une aide de l'organisme agréé au titre du CIF peut être accordée à chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel. Cet organisme peut proposer au salarié un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle, une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences, un appui à l'élaboration de son projet.

Informations extraites des fiches du Centre Info.

sein de cette population, le nombre de personnes auxquelles la possibilité est offerte de faire une demande de congé individuel de formation géré par le Fonds de gestion du congé individuel de formation en Île-de-France (Fongecif IDF) s'élève à 2 513 195, soit pratiquement la moitié de la population active occupée (49,1 %). Cet effectif a été obtenu d'une part en limitant le champ des activités économiques à ceux des secteurs couverts par le Fongecif IDF (annexe 2), d'autre part en sélectionnant parmi les actifs occupés les salariés (hors les trois fonctions publiques et les intérimaires) répondant aux conditions d'ancienneté requises par la réglementation du congé individuel de formation, soit :

- pour les salariés sur contrat à durée indéterminée : « Justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise » ;
- pour les salariés sur contrat à durée déterminée : « Avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non sous CDD, au cours

L'AMPLEUR DU DISPOSITIF DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE NATIONAL

Le CIF-CDI

En 2004, 30 868 salariés ont bénéficié d'un CIF-CDI, ce qui correspond à un taux d'acceptation de 57 %. 82 % d'entre eux ont entre 25 et 44 ans. 55 % sont des hommes. La durée moyenne de la formation est de 905 heures. 62 % des formations préparent à un diplôme ou un titre homologué. La prise en charge moyenne est de 21 250 euros (rémunération comprise).

Le CIF-CDD

En 2004, 7 043 salariés ont bénéficié d'un CIF-CDD, ce qui correspond à un taux d'acceptation de 74 %. 60 % d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans. 53 % sont des femmes. La durée moyenne de la formation est de 923 heures. 62 % des formations préparent à un diplôme ou un titre homologué. La prise en charge moyenne est de 20 586 euros (rémunération comprise).

	Bénéficiaires CIF-CDI	Bénéficiaires CIF-CDD
Ouvriers non qualifiés	7,1 %	5,9 %
Ouvriers qualifiés	23,1 %	9,1 %
Employés	46,4 %	70,0 %
Techniciens/Agents de maîtrise	14,6 %	8,9 %
Cadres	8,8 %	6,1 %
Total	100,0%	100,0%

Informations extraites du projet de loi de finances pour 2006 (Annexe Formation professionnelle).

des 12 derniers mois » (pour ces 4 mois sont exclus les contrats d'apprentissage ou en alternance, les contrats emploi-solidarité (CES), les CDD se prolongeant par un CDI) (annexe 3).

Tableau 1

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE ET POPULATION SALARIÉE COUVERTE PAR LE FONGECIF EN ÎLE-DE-FRANCE (MARS 2001)

Population active occupée (PAO) en Île-de-France	5 115 000
Population couverte par le Fongecif IDF	2 513 195
<i>Dont</i>	
<i>CDI</i>	2 461 340
<i>CDD</i>	51 855
Population couverte/PAO	49,1 %

Source : enquête Emploi mars 2001.

La population de demandeurs de CIF dont la sortie de formation était prévue en 2002

Les données concernant la population des demandeurs de CIF sont issues du fichier transmis par le Fongecif Île-de-France. Le champ de l'enquête réalisée en 2003 sur le devenir des bénéficiaires de CIF en Île-de-France se limitait à la cohorte sortie en 2002 d'une formation prise en charge dans le cadre du congé individuel de formation. Pour constituer la population de l'ensemble des demandeurs, nous avons agrégé les bénéficiaires et les demandeurs non sélectionnés par les commissions du Fongecif Île-de-France dont la sortie de formation était prévue en 2002.

Tableau 2

DEMANDEURS DE CIF EN ÎLE-DE-FRANCE POUR UNE SORTIE DE FORMATION EN 2002

	Bénéficiaires sortis de formation en 2002	Demandeurs refusés dont la sortie de formation était prévue en 2002	Ensemble des demandeurs
CDI	4 876	3 355	8 231
CDD	736	23	759
Ensemble	5 612	3 378	8 990

Source : fichiers du Fongecif Île-de-France.

La population de bénéficiaires de CIF sortis de formation en 2002

Les données concernant les bénéficiaires de CIF sortis de formation au cours de l'année 2002 sont également issues du fichier du Fongecif IDF. Cependant, toutes les informations concernant leurs caractéristiques sociodémographiques et les résultats de l'enquête sont des données redressées. L'enquête a en effet porté sur un échantillon de bénéficiaires :

Tableau 3
BÉNÉFICIAIRES DE CIF EN ÎLE-DE-FRANCE SORTIS DE FORMATION EN 2002

Sous-population	Population mère	Effectif enquêté	Taux de sondage
CDI	4 876	752	15,4 %
CDD	736	252	34,2 %
Ensemble	5 612	1 004	17,8 %

Source : fichiers du Fongecif Île-de-France.

Mise en perspective des trois populations

Tableau 4
Ayants droit, demandeurs et bénéficiaires

<i>Pour les CDI</i>	Effectifs	Part
Population salariée de référence en 2001	2 461 340	100,00
Demandeurs de CIF-CDI dont la sortie de formation était prévue en 2002	8 231	0,33
Bénéficiaires sortis de CIF-CDI en 2002	4 876	0,19

<i>Pour les CDD</i>	Effectifs	Part
Population salariée de référence en 2001	51 855	100,00
Demandeurs de CIF-CDD dont la sortie de formation était prévue en 2002	759	1,46
Bénéficiaires sortis de CIF-CDD en 2002	736	1,42

Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

1 Principaux résultats de l'enquête auprès des bénéficiaires de CIF

Ce premier chapitre présente les principaux résultats de l'enquête conduite auprès des bénéficiaires d'un CIF dans le domaine de compétences du Fongecif Île-de-France et sortis de formation en 2002.

L'enquête, réalisée en octobre 2003, s'articulait autour de deux questionnements majeurs. Le premier renvoyait à l'identification des circonstances et des motivations de l'utilisation du congé individuel de formation. Pour quelles raisons les bénéficiaires ont entrepris leur demande de CIF, y-a-t-il en particulier à l'origine de cette démarche le souci de se prémunir face à une situation d'emploi fragile ? En outre, quels ont été les objectifs poursuivis ? Relevaient-ils d'une volonté de se reconverter, d'accéder à une qualification ou de se perfectionner ? Telles sont les questions auxquelles nous tenterons de répondre dans la première section.

Le second questionnement concernait les effets du congé individuel de formation sur les situations professionnelles de ses bénéficiaires. Dans quelle mesure le CIF participe-t-il d'une stratégie de mobilité professionnelle ? Peut-il contribuer à sécuriser les trajectoires professionnelles ? Ce second volet sera présenté dans la seconde section de ce chapitre.

En préambule, la singularité de ce dispositif dans le droit français, parce qu'il repose sur l'initiative individuelle du salarié, justifie l'exposé – même rapide – des caractéristiques des formations choisies et suivies par les bénéficiaires.

Ainsi, les bénéficiaires visent majoritairement un diplôme ou un titre homologué (57 % de la population). Au second rang, mais nettement moins représentés, figurent ceux visant une attestation (39 %). Enfin, la préparation d'un titre professionnel est très minoritaire (4 %).

Les certifications préparées par les bénéficiaires correspondent principalement et à part pratiquement égale à trois niveaux de formation : le niveau CAP-BEP (27 %), le niveau bac+2 (25 %) et les niveaux supérieurs (licence, maîtrise... soit 25 %). Les niveaux visés sont plus élevés dans le cadre d'un diplôme ou d'un titre homologué (niveaux supérieurs : 30 %, niveau bac+2 : 29 %), tandis qu'une très large majorité des titres professionnels sont de niveau CAP-BEP (69 %).

Quant aux spécialités de formation préparées, 47 % d'entre elles concernent celles qui ont trait aux grandes fonctions de l'entreprise (informatique, gestion de production, comptabilité, secrétariat, etc.) et 32 % des spécialités tertiaires sectorielles (tourisme, hôtellerie-restauration, santé, etc.). Elles sont d'ailleurs d'autant plus souvent préparées que le niveau de la certification visée est élevé. Si les spécialités agricoles et industrielles sont peu citées (11 % en moyenne), elles concernent plutôt des certifications de niveau CAP-BEP.

Les formations préparées dans le cadre du CIF ont très majoritairement (60 %) une durée supérieure à 800 heures, dont la moitié atteint ou dépasse les 1 200 heures. De

manière évidente, ce sont les formations préparant à un diplôme ou un titre homologué qui sont les plus longues (79 % sont d'une durée de plus de 800 heures) tandis que c'est parmi celles qui sont sanctionnées par un titre professionnel que se trouve la part la plus importante de durées les moins élevées (66 % de moins de 500 heures contre 23 % en moyenne).

Enfin, 85 % des bénéficiaires ont obtenu la certification visée. L'échec est plus fréquent parmi ceux qui visaient un titre professionnel (26 %).

1.1. Les raisons du recours au CIF et les objectifs poursuivis

L'exposé des motivations fait partie intégrante des dossiers de demande d'accès au congé individuel de formation, et sont même centrales dans l'instruction des dossiers et la sélection des formations financées par le Fongecif. C'est en partie pour cette dernière raison qu'une connaissance précise et réflexive des raisons et objectifs du recours au CIF méritait d'être produite par l'enquête. La prise en compte de l'environnement, des situations d'emploi sous-tende la distinction opérée entre les bénéficiaires sous CDI au moment de la demande de ceux sous CDD.

Les motivations des bénéficiaires sous CDI au moment de la demande de CIF

Les stratégies « d'évolution » sont centrales dans l'explication du recours au congé individuel de formation : elles sont évoquées par les trois quarts des bénéficiaires en CDI au moment de leur demande. Il s'agit essentiellement pour eux de « pouvoir réaliser un projet personnel et/ou professionnel correspondant à leurs aspirations ». Par opposition, les stratégies « défensives » face à une menace pesant sur l'emploi sont relativement peu fréquemment mentionnées puisqu'elles ne concernent qu'un peu plus d'un cinquième des bénéficiaires interrogés.

Ces préoccupations liées à la relation d'emploi sont d'autant plus perceptibles que les bénéficiaires sont âgés. Elles sont citées dans un tiers des cas par les bénéficiaires âgés de 50 à 59 ans, soit deux fois plus que pour les moins de 30 ans.

Dans la même lignée, la référence à un sentiment d'insécurité par rapport à l'emploi augmente avec l'ancienneté dans l'entreprise initiale à l'entrée en formation. Le clivage est franchement marqué entre les individus présentant une très longue ancienneté – d'au moins 20 ans – et ceux dont l'ancienneté est courte – moins de 5 ans. Pour les premiers, les stratégies « défensives » sont citées dans 56 % des cas alors que les seconds ne l'évoquent que dans 18 % des cas.

Tableau 5

CIF-CDI : RAISONS DU RECOURS AU CIF SELON L'ANCIENNETÉ

Raisons du recours au CIF	Ancienneté d'emploi chez l'employeur initial à l'entrée en formation							Total
	Moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	De 10 à moins de 15 ans	De 15 à moins de 20 ans	20 ans à moins de 25 ans	25 ans et plus	Non renseigné	
À titre personnel dans une position difficile au sein de l'entreprise	11 %	13 %	12 %	5 %	8 %	27 %	10 %	12 %
Se préparer face à un risque de licenciement pour motif économique	7 %	7 %	9 %	13 %	49 %	25 %	13 %	9 %
Quitter l'entreprise sans pour autant que l'emploi soit menacé	7 %	10 %	13 %	8 %	4 %	7 %	10 %	9 %
Avant tout réaliser un projet personnel et/ou professionnel	71 %	66 %	63 %	60 %	31 %	29 %	67 %	65 %
Autre raison	4 %	3 %	3 %	13 %	8 %	11 %	-	4 %
Aucune raison	-	0 %	-	2 %	-	-	-	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Les différences de points de vue sont moins accusées selon la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé initialement. Ainsi, la réalisation d'un projet correspondant aux aspirations personnelles reste majoritairement citée. Toutefois, en dehors des techniciens, agents de maîtrise et autres professions intermédiaires, l'importance de chacune des raisons évoquées est sensiblement modulée comparativement à celle observée pour l'ensemble des bénéficiaires. C'est parmi les ouvriers qualifiés et dans une moindre mesure les ingénieurs et cadres que la part des stratégies « défensives » est la plus représentée (respectivement 31 % et 25 %). Cette opinion est néanmoins nuancée entre les deux sous-populations : pour les ouvriers qualifiés il s'agit davantage de se prémunir face à un risque de licenciement économique (18 %) alors que les ingénieurs et cadres évoquent relativement plus fréquemment une situation personnelle difficile au sein de l'entreprise (16 %).

Quant aux ouvriers non qualifiés, ils font bien plus fréquemment référence à des stratégies « d'évolution » en étant plus de deux fois plus nombreux que la moyenne à citer avoir voulu quitter l'entreprise sans pour autant que leur emploi soit menacé (21 % des cas).

Les bénéficiaires exerçant une profession classée « employée » expriment également relativement peu d'inquiétudes quant à leur situation d'emploi pour évoquer très largement leur volonté de réaliser un projet personnel ou professionnel (69 % des citations).

Enfin, les bénéficiaires initialement employés dans une entreprise de moins de 10 salariés sont significativement plus nombreux à expliquer leur recours au CIF en référence à une menace pesant sur leur emploi (30 %). Au-delà de ce seuil, peu de différences sont à relever excepté pour les bénéficiaires initialement employés dans une entreprise de plus de 1 000 salariés. Pour ces derniers, les stratégies d'évolution sont massivement évoquées (87 % des réponses).

Les caractéristiques de la formation préparée se singularisent très peu selon que les bénéficiaires se situent dans des stratégies « d'évolution » ou de « prévention », de même les taux d'obtention de la certification visée sont identiques.

La caractérisation de l'espace décisionnel se précise à la lecture des réponses données sur les objectifs poursuivis dans le recours au congé individuel de formation. Ainsi, le CIF est clairement perçu comme un instrument de mobilités professionnelles, qu'ils s'agisse de changement d'activité ou de profession (52 %) ou de promotion (32 %). L'objectif d'obtention d'une reconnaissance de qualification n'est, quant à lui, que faiblement cité (13 %).

Les réponses sont nettement clivées en fonction de la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi initial des bénéficiaires : plus elle s'élève et moins l'objectif de reconversion professionnelle est présent et ce au profit de l'évolution dans le métier ou de la reconnaissance d'expérience.

Tableau 6
CIF-CDI : OBJECTIFS POURSUIVIS SELON LA CSP

Objectifs poursuivis	CSP avant l'entrée en formation					Total
	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	Employé	TAM et autres prof. interm.	Ing. et cadre	
Faire reconnaître son expérience par une qualification	11 %	13 %	11 %	12 %	22 %	13 %
Évoluer dans son métier	25 %	30 %	30 %	37 %	39 %	32 %
Changer d'activité ou de profession	64 %	55 %	55 %	45 %	36 %	52 %
Autre	0 %	2 %	3 %	5 %	3 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Par ailleurs, les caractéristiques de la formation suivie sont liées aux objectifs poursuivis. Ceux qui visent une reconnaissance de leur expérience par une qualification s'orientent majoritairement vers des formations sanctionnées par un diplôme et dans une moindre mesure un titre homologué. Les niveaux de certification visés sont les plus élevés : 66 % des certifications visées sont au moins de niveaux III.

Les objectifs de reconversion professionnelle et d'évolution dans le métier sont quant à eux davantage associés à des formations sanctionnées par une attestation de stage (près de 40 %), même si la préparation d'un diplôme ou d'un titre homologué reste majoritaire. Enfin, les niveaux de formation sont supérieurs dans le cas d'un objectif de mobilité « ascendante » comparativement à celui de changement d'activité ou de profession. Dans ce dernier cas, les certifications de niveau V sont surreprésentées.

Tableau 7

CIF-CDI : CERTIFICATIONS VISÉES SELON L'OBJECTIF POURSUIVI

Objectifs poursuivis	Certification visée				Total
	Titre homologué	Titre professionnel	Attestation	Diplôme	
Faire reconnaître son expérience	23 %	0 %	19 %	57 %	100 %
Évoluer dans son métier	21 %	3 %	38 %	38 %	100 %
Changer d'activité ou de profession	20 %	6 %	39 %	35 %	100 %
Autre	17 %	6 %	36 %	41 %	100 %
Total	20 %	5 %	36 %	39 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Tableau 8

CIF-CDI : NIVEAUX DE FORMATION VISÉS SELON L'OBJECTIF POURSUIVI

Objectifs poursuivis	Niveau de formation visé					Total
	I - II	III	IV	V	Non référencé	
Faire reconnaître son expérience	36 %	30 %	11 %	20 %	3 %	100 %
Évoluer dans son métier	33 %	20 %	14 %	22 %	10 %	100 %
Changer d'activité ou de profession	18 %	25 %	13 %	36 %	7 %	100 %
Autre	26 %	26 %	8 %	22 %	18 %	100 %
Total	25 %	24 %	13 %	29 %	8 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

La mise en perspective des raisons du recours au CIF et des objectifs poursuivis révèle des logiques sensiblement différenciées. Lorsque l'initiative individuelle renvoie à une stratégie d'évolution, l'objectif de mobilité professionnelle est quasi unanime (86 %). A *contrario*, la reconnaissance de qualification est relativement plus évoquée lorsque le CIF participe d'une stratégie « défensive » (19 %).

En définitive, 65 % des bénéficiaires-CDI motivent leur recours au CIF par des stratégies « d'évolution » associées à des objectifs de mobilités professionnelles. Plus précisément, il s'agit majoritairement de pouvoir se reconvertir professionnellement et ce en accord avec leurs aspirations personnelles.

TABLEAU 9
CIF-CDI : RAISONS DU RECOURS AU CIF ET OBJECTIFS POURSUIVIS

Raisons du recours au CIF	Objectifs poursuivis				Total
	Faire reconnaître son expérience par une qualification	Évoluer dans son métier	Changer d'activité ou de profession	Autre	
À titre personnel dans une position difficile au sein de l'entreprise	2 %	3 %	6 %	1 %	12 %
Se préparer face à un risque de licenciement pour motif économique	2 %	3 %	5 %	0 %	9 %
Quitter l'entreprise sans pour autant que l'emploi soit menacé	2 %	2 %	5 %	0 %	9 %
Avant tout réaliser un projet personnel et/ou professionnel	7 %	22 %	35 %	2 %	65 %
Autre raison	1 %	1 %	2 %	1 %	4 %
Aucune raison	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	13 %	31 %	53 %	3 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Les motivations des bénéficiaires sous CDD au moment de la demande de CIF

Pour les bénéficiaires en CDD au moment de la demande, les « préoccupations » d'emploi deviennent majoritaires dans l'explication du recours au CIF. À cet égard, ces derniers expriment davantage leur volonté d'élargir leurs possibilités d'emploi que d'accéder à un emploi stable.

Pour autant, le « principe de réalité » n'exclut pas pour eux les aspirations personnelles, et la réalisation d'un projet personnel ou professionnel est une raison évoquée dans près de quatre cas sur dix.

Comme pour les bénéficiaires sous CDI, les plus jeunes font davantage référence à la réalisation d'un projet personnel et/ou professionnel correspondant à leurs aspirations personnelles. À partir de 40 ans, un basculement s'opère et l'accès à un emploi stable prend de plus en plus d'importance. Il devient même le motif premier pour les bénéficiaires âgés de 50 ans et plus.

Par ailleurs, lorsque la durée du CDD au moment de la demande est courte – moins de 6 mois – la recherche de stabilité est très prégnante. Plus la durée s'allonge, plus le « principe de réalité » s'estompe.

Tableau 10
CIF-CDD : RAISONS DU RECOURS AU CIF SELON L'ÂGE

Raisons du recours au CIF	Âge du bénéficiaire à l'entrée en formation				Total
	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	
Trouver un emploi stable	21 %	18 %	31 %	42 %	22 %
Élargir les possibilités d'emploi	38 %	33 %	36 %	32 %	35 %
Réaliser un projet personnel et/ou professionnel	41 %	44 %	21 %	21 %	39 %
Autre raison	-	4 %	11 %	5 %	4 %
Aucune raison	-	-	-	-	-
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Tableau 11
CIF-CDD : RAISONS DU RECOURS AU CIF SELON LA DURÉE DU CDD

Raisons du recours au CIF	Durée du CDD en vigueur au moment de la demande				Total
	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins d'un an	De 1 an à moins d'un an et demi	Un an et demi et plus	
Trouver un emploi stable	30 %	20 %	19 %	16 %	22 %
Élargir les possibilités d'emploi	29 %	41 %	31 %	32 %	35 %
Réaliser un projet personnel et/ou professionnel	38 %	34 %	44 %	46 %	39 %
Autre raison	2 %	3 %	5 %	5 %	4 %
Aucune raison	-	-	-	-	-
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

La catégorie des bénéficiaires CIF-CDD étant composée à près de 90 % d'employés, aucun clivage tangible entre les différentes CSP ne peut être relevé. Par ailleurs, peu d'éléments ressortent du rapprochement entre les raisons déclarées par les CIF-CDD et la taille de l'entreprise qui les employait au moment de la demande.

Du point de vue des caractéristiques de la formation choisie, ceux qui déclarent vouloir se stabiliser dans l'emploi privilégient plus que les autres bénéficiaires les formations sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué. Pour ceux-là, si les certifications visées sont majoritairement de niveaux III et plus, celles de niveau IV sont surreprésentées comparativement au reste des bénéficiaires.

Les choix sont sensiblement nuancés pour les bénéficiaires souhaitant élargir leurs possibilités d'emploi : les choix se portent plus massivement sur des attestations de stage, d'où le nombre relativement important de niveaux non référencés.

Tableau 12

CIF-CDD : CERTIFICATIONS VISÉES SELON LA RAISON DU RECOURS AU CIF

Raisons du recours au CIF	Certification visée				Total
	Titre homologué	Titre professionnel	Attestation	Diplôme	
Trouver un emploi stable	23 %	1 %	50 %	27 %	100 %
Élargir les possibilités d'emploi	16 %	2 %	62 %	21 %	100 %
Réaliser un projet personnel et/ou professionnel	27 %	4 %	52 %	18 %	100 %
Autre raison	11 %	19 %	48 %	22 %	100 %
Aucune raison	-	-	-	-	-
Total	22 %	3 %	55 %	21 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Tableau 13

CIF-CDD : NIVEAUX DE FORMATION VISÉS SELON LA RAISON DU RECOURS AU CIF

Raisons du recours au CIF	Niveau de formation visé					Total
	I - II	III	IV	V	Non référencé	
Trouver un emploi stable	24 %	26 %	36 %	7 %	7 %	100 %
Élargir les possibilités d'emploi	26 %	27 %	16 %	10 %	21 %	100 %
Réaliser un projet perso et/ou professionnel	19 %	32 %	19 %	13 %	16 %	100 %
Autre raison	22 %	44 %	19 %	7 %	7 %	100 %
Aucune raison	-	-	-	-	-	-
Total	23 %	29 %	22 %	10 %	15 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Comme pour les bénéficiaires sous CDI, l'objectif d'obtention d'une reconnaissance de qualification est faiblement cité (13 %), au profit de ceux de reconversion professionnelle (43 %) ou d'évolution dans le métier (40 %).

La volonté de se reconvertir est notable pour les bénéficiaires sous contrat de courte durée au moment de la demande (57 %). Cet objectif s'érode lorsque la durée du contrat s'allonge, sans pour autant que l'on observe une relation linéairement décroissante. Ainsi, les bénéficiaires sous contrats « durables » et dont la durée s'étend entre un et deux ans sont nettement moins nombreux à vouloir se reconvertir et visent dans la majorité des cas à se perfectionner. Quant à ceux sous contrats de « très longue durée » – plus de 2 ans –, ils sont significativement plus nombreux à vouloir faire reconnaître leur expérience par une qualification ou un diplôme (22 % contre 13 % en moyenne).

Tableau 14
CIF-CDD : OBJECTIFS POURSUIVIS SELON LA DURÉE DU CDD

Objectifs poursuivis	Durée du CDD en vigueur au moment de la demande				Total
	Moins de 6 mois	de 6 mois à moins d'un an	De un an à moins de deux ans	Deux ans et plus	
Faire reconnaître son expérience	10 %	11 %	18 %	22 %	13 %
Évoluer dans son métier	29 %	40 %	54 %	28 %	40 %
Changer d'activité ou de profession	57 %	43 %	28 %	44 %	43 %
Autre	4 %	6 %	0 %	6 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

De manière évidente, lorsque l'objectif poursuivi est la reconnaissance de qualification, les formations diplômantes ou sanctionnées par un titre homologué dominant très largement (68 %). Les niveaux de certification visés sont dans ce cas bien plus élevés : 71 % des certifications visées sont au moins de niveaux III.

Par contre, sans que le lien puisse être expliqué, les attestations de stage sont nettement majoritaires pour les bénéficiaires visant une reconversion professionnelle ou une évolution dans le métier (respectivement 56 % et 60 %).

Dans le cadre d'un objectif de changement d'activité ou de profession, les niveaux III (34 %) et IV (26 %) sont surreprésentés. Par contre, la répartition entre chacun des niveaux de formation est plus homogène pour ceux recherchant un perfectionnement.

Le croisement des raisons du recours au CIF et des objectifs visés permet d'esquisser trois types de logique. Pour ceux qui visent la stabilité de l'emploi, l'objectif de recon-

version professionnelle est premier (47 %), mais suivi de près par l'objectif d'évolution dans le métier (41 %). Le développement des possibilités d'emploi est majoritairement associé au perfectionnement (57 %). Enfin, la réalisation d'un projet professionnel et/ou personnel s'assortit dans la grande majorité des cas d'un objectif de changement d'activité (60 %).

Ainsi, pour les bénéficiaires sous CDD au moment de la demande, deux profils dominants se dégagent de la lecture des motivations évoquées :

- un premier, rassemblant près d'un quart des bénéficiaires, pour lequel l'initiative s'appuie sur les aspirations personnelles et dont l'objectif est la reconversion professionnelle ;
- un second où l'objectif d'évolution professionnelle se fait l'expression des contraintes d'emploi (« élargir les possibilités d'emploi »). Celui-là réunit un cinquième des bénéficiaires.

Tableau 15

CIF-CDD : RAISONS DU RECOURS AU CIF ET OBJECTIFS POURSUIVIS

Raisons du recours au CIF	Objectifs poursuivis				Total
	Faire reconnaître son expérience	Évoluer dans son métier	Changer d'activité ou de profession	Autre	
Trouver un emploi stable	2 %	9 %	10 %	0 %	22 %
Élargir les possibilités d'emploi	5 %	20 %	9 %	1 %	35 %
Réaliser un projet personnel et/ou professionnel	5 %	9 %	23 %	2 %	39 %
Autre raison	1 %	1 %	1 %	-	4 %
Aucune raison	-	-	-	-	1 %
Total	13 %	40 %	43 %	4 %	100 %

Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

En définitive, qu'il s'agisse de bénéficiaires sous CDI ou sous CDD au moment de la demande, la démarche de demande de CIF exprime avant tout la volonté de réaliser un projet professionnel et/ou personnel impliquant un changement d'activité ou de profession. Cependant, les bénéficiaires en CDD avancent également le souci de d'assurer leurs perspectives d'emploi.

Plus généralement, les situations d'emploi au moment de la demande de CIF nuancent l'expression de l'espace décisionnel. Ainsi, pour les bénéficiaires en CDI, plus l'ancienneté dans l'entreprise s'élève et plus les stratégies « défensives » se font prégnantes. Par ailleurs, les ouvriers non qualifiés recherchent davantage à se reconverter, tandis que les bénéficiaires dont la position dans la grille de classification professionnelle est élevée recherchent davantage à se perfectionner.

Pour les bénéficiaires en CDD au moment de la demande, la recherche de stabilité de l'emploi se fait l'écho d'une plus grande instabilité de l'emploi au moment de la demande (la courte durée du contrat).

Par ailleurs, quel que soit le type de contrat de travail au moment de la demande, les plus jeunes bénéficiaires (moins de 30 ans) motivent plus clairement leur démarche par la volonté de changement, de se reconverter. Les plus âgés (à partir de 40 ans) placent au centre de leur initiative la crainte de l'instabilité de l'emploi et appréhendent le CIF comme un moyen de maintenir leur « employabilité ».

Cette lecture invite dès lors à être mise en perspective avec le devenir professionnel à court terme des bénéficiaires. C'est l'objet de la section suivante.

1.2. Le changement de situation professionnelle postérieur à la sortie du CIF¹

Globalement, 72 % de l'ensemble des bénéficiaires sortis de formation en 2002 ont changé de situation professionnelle, et dans la majorité des cas il s'agit d'une reconversion professionnelle. Néanmoins, 20 % de l'ensemble des bénéficiaires n'ont plus d'emploi à la date de l'enquête.

Au delà de ces résultats globaux, il convient de préciser la nature des changements intervenus selon que le bénéficiaire se trouvait sur CDI ou sur CDD avant le départ en congé individuel de formation.

Le devenir professionnel des bénéficiaires sous CDI au moment de la demande de CIF

53 % des bénéficiaires initialement en CDI occupent un emploi différent de celui exercé avant le départ en formation et cette transition est très rapide : dans un cas sur deux, le changement a eu lieu dans le mois suivant la sortie de formation.

Le changement de profession ou de poste est l'occurrence la plus fréquemment rencontrée : elle est citée dans 43 % des cas. De manière évidente, ces reconversions sont d'autant plus fréquentes qu'elles s'accompagnent d'une mobilité externe (66 % ont changé d'entreprise ou d'établissement employeur), et correspondent très souvent également à une élévation du niveau de qualification de l'emploi tenu (62 %). De plus, pour 62 % des cas, elles sont également associées à une mobilité ascendante .

¹ Remarque : les changements de situation et la caractérisation de la situation « actuelle », c'est-à-dire la situation vécue au moment de la réalisation de l'enquête, concernent des populations assez hétérogènes. Le temps qui s'est écoulé entre la fin de leur formation et le moment de l'interrogation peut varier avec une grande ampleur. L'enquête a eu lieu mi-octobre 2003 pour des formations qui se sont terminées au plus tard fin décembre 2002. La durée qui s'est écoulée peut donc varier entre 9 et 21 mois. Pour ceux qui sont au chômage au moment de l'enquête, il n'est pas indifférent d'avoir été continûment sans emploi depuis 21 mois (au plus) ou bien d'avoir connu un ou plusieurs épisodes de travail et d'être au chômage au moment de l'enquête.

L'accès à un emploi de niveau de qualification supérieur concerne en définitive 31 % des bénéficiaires. Relevons cependant que le passage à un niveau inférieur (4 %) n'est rencontré que dans le cadre d'un changement d'employeur.

Le changement de statut d'emploi est quant à lui plutôt rare (10 %). Dans la moitié des cas il fait suite à une démission du poste initial, et dans un quart des cas à un licenciement.

L'alternative à ces changements de situation professionnelle est bien plus l'invariance de la situation d'emploi que le passage à une situation de chômage (31 % contre 16 %). Ces bénéficiaires « stables » sont à ce titre plus nombreux à déclarer ne pas avoir atteint leurs objectifs. Il est d'ailleurs remarquable de constater que c'est parmi ce groupe que la part de ceux qui jugent leur situation plus satisfaisante est la plus faible : 38 % contre 58 % pour ceux qui sont sans emploi à l'issue du CIF.

Enfin, 16 % des bénéficiaires sous CDI au moment de la demande sont sans emploi au moment de l'enquête. La rupture de la relation d'emploi a été très rapide : 4 mois en moyenne après la sortie de formation (pour 84 % pendant les six premiers mois).

Ces mobilités vers le non-emploi sont très majoritairement des mobilités involontaires (57 % font suite à un licenciement, et 16 % à une démission). Cette configuration tranche ainsi de celle observée pour ceux qui sont en emploi au sein d'une nouvelle entreprise. Pour ces derniers, le taux de démissions atteint les 55 % et celui de licenciements près d'un quart. Ainsi, si les mobilités externes emploi-emploi sont majoritairement « choisies », les mobilités externes emploi-chômage sont quant à elles majoritairement « subies ».

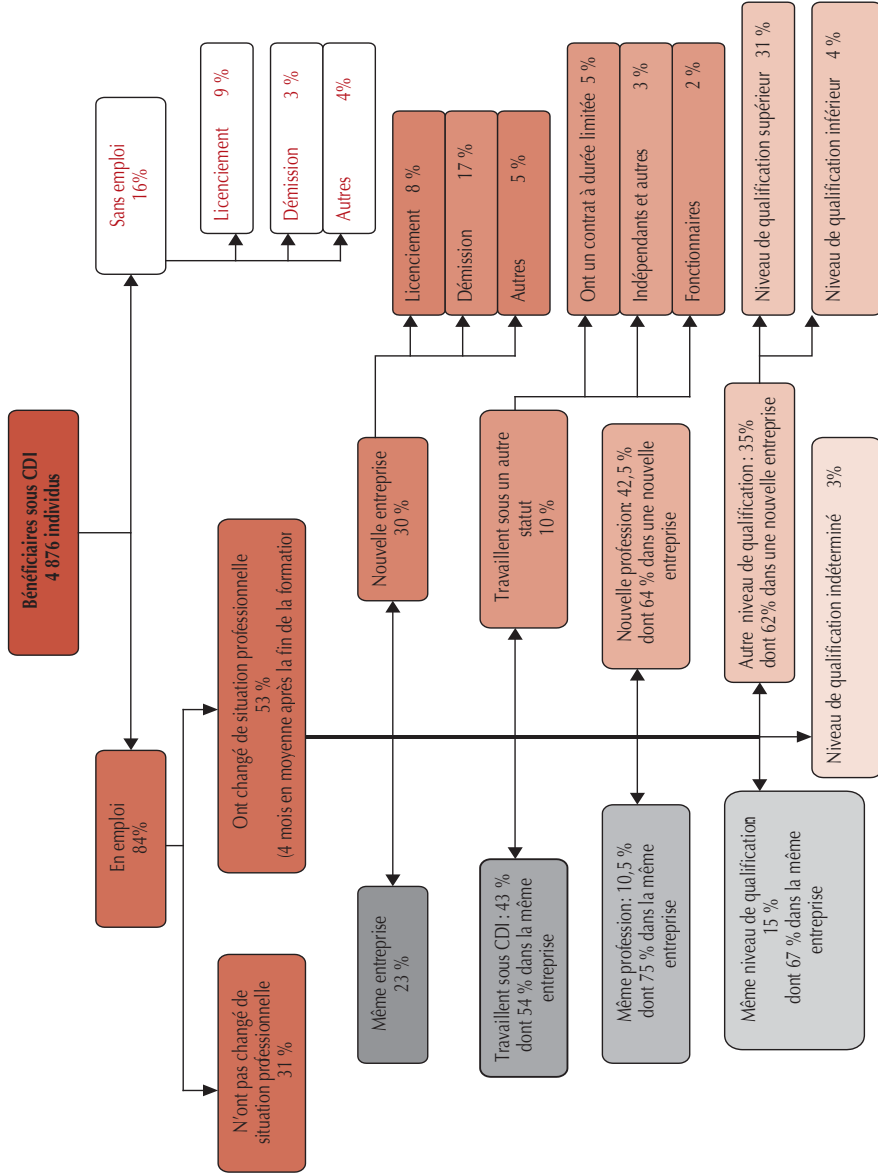
La quasi-totalité (84 %) des bénéficiaires sans emploi indique être à la recherche d'un emploi. Les exceptions concernent essentiellement ceux qui déclarent avoir cessé leur activité pour des raisons personnelles.

Près des deux tiers (64 %) de ceux qui recherchent un emploi souhaiteraient trouver un emploi différent que celui qu'ils occupaient et qui soit en lien avec la formation suivie. Cette proportion augmente de manière significative pour ceux qui ont démissionné de leur emploi précédent (73 %), ou qui ont été licenciés pour motif personnel (76 %).

La probabilité d'être sans emploi augmente avec la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé initialement. Ainsi, 24 % des cadres ou ingénieurs sont dépourvus d'emploi au moment de l'enquête, 22 % des agents de maîtrise et autres professions intermédiaires, contre seulement 5 % des ouvriers non qualifiés ou 8 % des ouvriers qualifiés. De même, cette situation affecte 36 % des bénéficiaires ayant au moins 25 ans d'ancienneté d'emploi chez l'employeur initial – avant l'entrée en formation.

Ces éléments font écho à ceux observés dans l'analyse des motifs de recours au CIF, et c'est parmi cette sous-population que l'on peut relever davantage de « stratégies défensives ».

Figure 1
SITUATION EN OCTOBRE 2003 DES CIF-CDI SORTIS DE FORMATION EN 2002



Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

Le devenir professionnel des bénéficiaires sous CDD au moment de la demande de CIF

56 % des bénéficiaires initialement en CDD au moment de la demande sont en emploi au moment de l'enquête. De manière évidente, cela correspond à un changement de situation professionnelle dans la quasi-totalité des cas. Il est par contre plus surprenant que 8 % déclarent ne pas avoir changé de situation professionnelle.

Pour 8 % des bénéficiaires, le départ en formation s'est soldé par une stabilisation de leur emploi chez l'employeur initial. Ajoutés aux 16 % qui ont eu accès à un CDI dans une nouvelle entreprise, ce sont au total 24 % des bénéficiaires qui sont passés d'une situation d'emploi précaire avant le CIF à une relation d'emploi stable. De plus, dans sept cas sur dix ce passage s'est également accompagné d'une élévation du niveau de qualification de l'emploi tenu.

Néanmoins, si important qu'il soit, ce changement de statut d'emploi reste aussi fréquent que le maintien en emploi sans changement de statut (23 %).

Par ailleurs, les changements de profession ou de poste sont relativement nombreux (31 % des bénéficiaires).

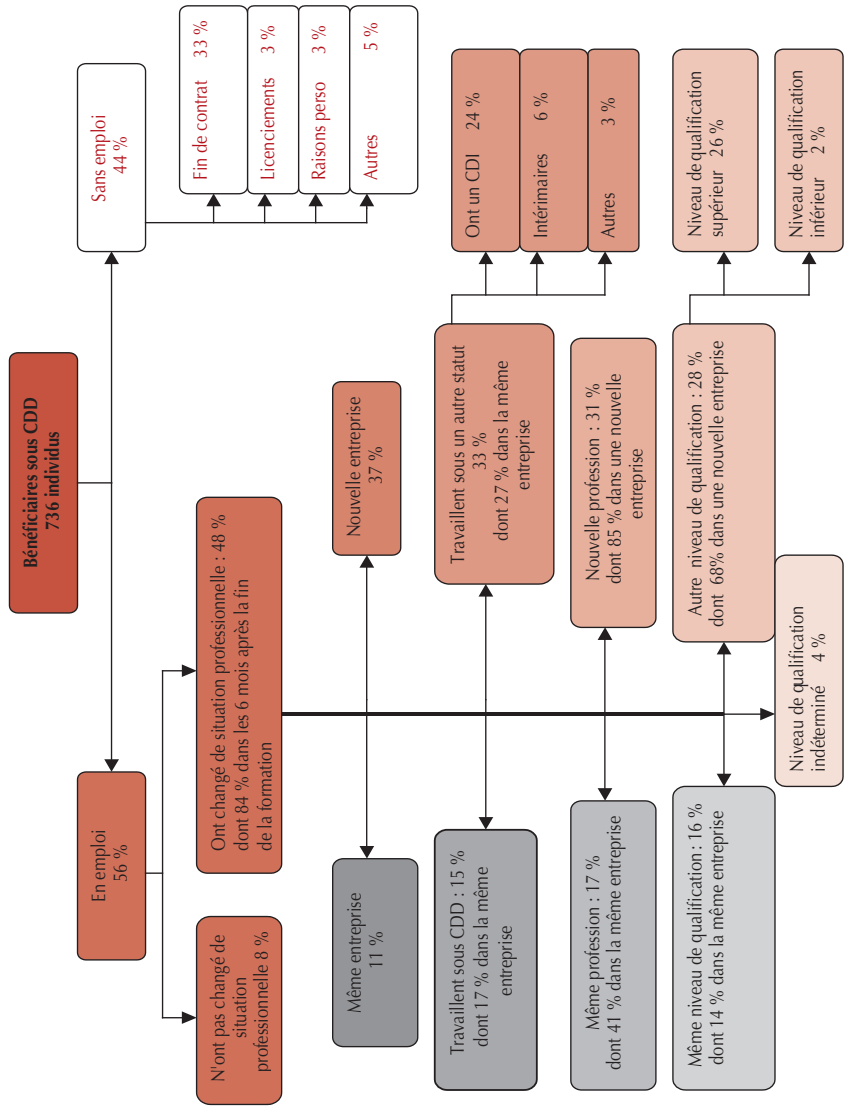
26 % déclarent que le niveau de qualification de leur emploi est supérieur à celui prévalant au moment de la demande de CIF. De fait, la structure des emplois est moins concentrée sur la catégorie des employés : ces derniers ne représentent plus que 54 % des bénéficiaires indiquant un changement de niveau de qualification, tandis que près de 22 % d'entre eux sont désormais ingénieurs ou cadres.

Malgré tout, les situations de chômage concernent 44 % des bénéficiaires au moment de l'enquête. Parmi ceux-ci près de la moitié n'ont même jamais travaillé depuis la fin de leur formation. La probabilité d'être sans emploi est particulièrement élevée chez les bénéficiaires âgés de 50 ans et plus (60 %), et *a contrario* significativement plus faible pour les 30-35 ans (30 %).

Ceci étant, aucun autre clivage ne peut être relevé ni selon les caractéristiques socioprofessionnelles des bénéficiaires, ni selon les caractéristiques de la formation suivie.

Comme pour les bénéficiaires initialement en CDI, ceux initialement en CDD et au chômage au moment de l'enquête déclarent dans plus de six cas sur dix vouloir exercer une nouvelle profession en lien avec la formation suivie. Cela explique pourquoi 90 % d'entre eux estiment avoir atteint leurs objectifs : se donner les moyens, non pas de se prémunir contre le risque chômage, mais de changer d'activité et d'acquérir un développement personnel.

Figure 2
SITUATION EN OCTOBRE 2003 DES CIF-CDD SORTIS DE FORMATION EN 2002



Source : enquête Céreq – Fongecif IDF, 2003.

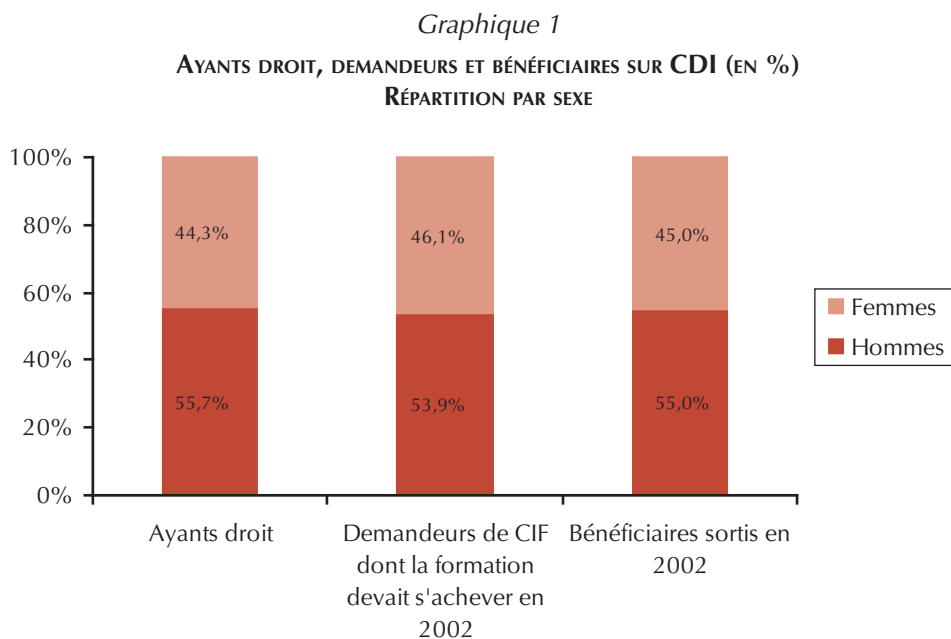
2 | Mise en perspective des ayants droit, demandeurs et bénéficiaires de CIF

Les résultats de l'enquête auprès des bénéficiaires de CIF en Île-de-France ont mis en évidence un certain nombre de caractéristiques types du salarié accédant au congé individuel de formation. Il convenait de se demander si ces caractéristiques se rapprochent de celles des salariés qui sont éligibles au CIF (« les ayants droit ») et de celles des candidats à celui-ci ou, au contraire, si les bénéficiaires forment une catégorie spécifique – en termes de sexe, d'âge, d'ancienneté, de CSP, de niveau de formation, de répartition sectorielle – et, dans ce cas, de trouver des éléments d'explication à ces particularités.

2.1. Les ayants droit, demandeurs et bénéficiaires sur CDI

Répartition par sexe : homogénéité des trois populations

Aucune différence notable n'est visible dans la répartition par sexe entre les trois populations. La population masculine est légèrement surreprésentée dans les trois cas.



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Répartition par classe d'âge : des demandeurs et bénéficiaires plus jeunes

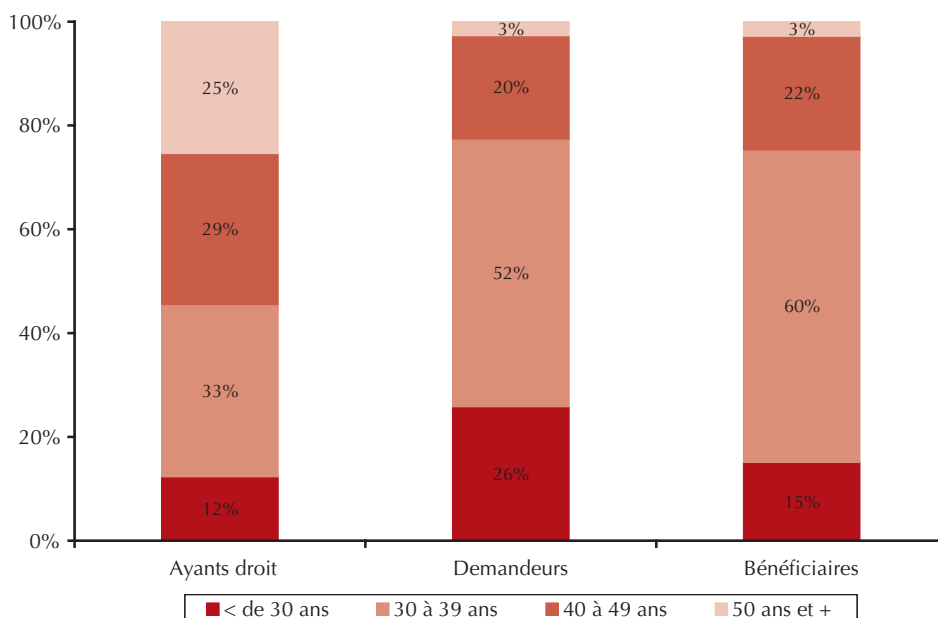
Ayants droit/demandeurs : on peut constater une surreprésentation des classes d'âge les plus jeunes (en deçà de 40 ans) parmi les demandeurs. Ainsi, la part des moins de 30 ans est deux fois élevée parmi les demandeurs que parmi les ayants droit ; de même, les 30-39 ans qui ne comptent que pour un tiers parmi les ayants droit, représentent la moitié des demandeurs. À l'opposé, les 50 ans et plus ne sont pratiquement pas présents parmi les demandeurs alors qu'ils atteignent le quart de la population des ayants droit.

Demandeurs/bénéficiaires : des différences assez nettes sont observées entre la structure d'âge de la population de demandeurs et celle des bénéficiaires à l'avantage des 30-39 ans et dans une moindre mesure des 40-49 ans : baisse de 10 points pour les moins de 30 ans. Si un rééquilibrage a lieu pour les plus jeunes par rapport à leur poids parmi les ayants droit, en revanche, les 50 ans et plus restent nettement sous-représentés parmi les bénéficiaires.

Répartition par ancienneté dans la vie active : moins importante pour les demandeurs

Ayants droit/demandeurs : l'ancienneté moyenne dans la vie active des demandeurs est nettement moins élevée que celle des ayants droit. Alors que les salariés qui ont plus de

Graphique 2
AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDI (EN %)
RÉPARTITION PAR CLASSE D'ÂGE



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

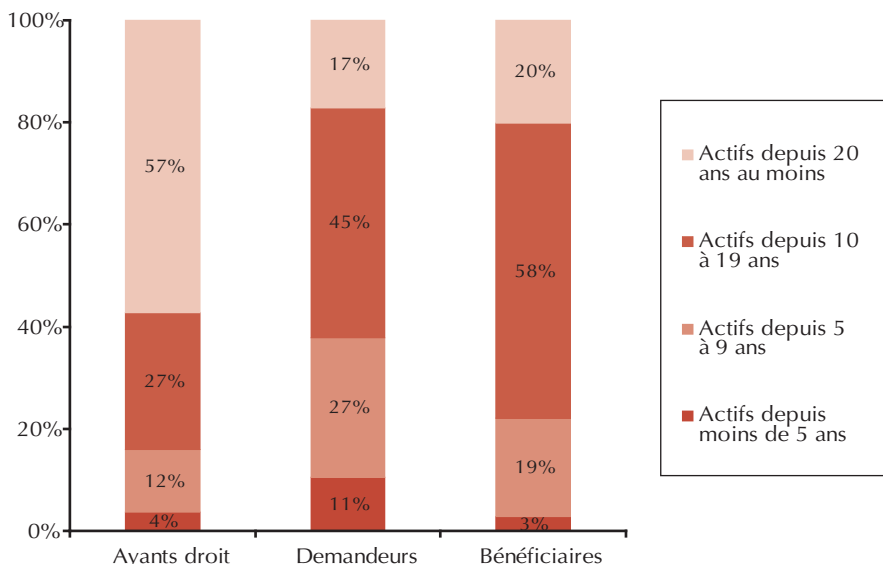
20 ans d'ancienneté professionnelle représentent 57 % des ayants droit, ils ne comptent que pour 17 % des demandeurs.

Demandeurs/bénéficiaires : la confrontation entre la répartition des demandeurs et des bénéficiaires montre, comme pour les classes d'âge, un certain rééquilibrage faisant baisser la part des bénéficiaires les moins anciens dans la vie active (moins de 10 ans) mais c'est surtout en faveur de ceux qui ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté qu'il a lieu et peu au-delà.

Ces données reproduisent l'application des critères de sélection des dossiers par les commissions du Fongecif IDF (voir annexe 5). Au vu de la répartition des demandes rejetées selon le motif de refus, le critère prioritaire semble être en effet celui de l'ancienneté dans la vie active : 45 % des dossiers refusés le sont au motif que d'autres candidats ont davantage d'expérience professionnelle et/ou sont plus âgés, 16 % des dossiers refusés le sont au motif que d'autres candidats ont un niveau d'études moins élevé ou appartiennent à une catégorie socioprofessionnelle plus modeste. Cependant, d'une part, la sélection ne peut compenser la faiblesse du nombre de demandes émanant des plus anciens ; d'autre part, il est probable que, pour des raisons tenant à la réalité des perspectives professionnelles offertes, le projet d'un candidat au CIF soit plus crédible lorsqu'il émane de salariés entrés dans la vie active depuis moins de 20 ans. L'allongement prévisible de la durée d'activité professionnelle pourrait modifier cet état de fait.

Graphique 3

**AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDI
RÉPARTITION SELON L'ANCIENNETÉ DANS LA VIE ACTIVE**



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Répartition par ancienneté dans l'entreprise : surreprésentation des demandeurs les moins anciens

Ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, relativement nombreux parmi les ayants droit (environ un tiers), forment le groupe le plus important parmi les demandeurs (42 %). À l'opposé, il n'y a pratiquement plus de candidats au CIF parmi ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise alors qu'ils représentent près d'un cinquième des ayants droit. On a là sans aucun doute l'illustration de la volonté de mobilité externe de la part des candidats au CIF. Leur projet a notamment pour objectif le changement d'environnement professionnel. Un tel objectif est plus fréquent parmi les nouveaux arrivants dans l'entreprise qui ne s'y sont pas intégrés et n'ont pas de perspective dans cette voie.

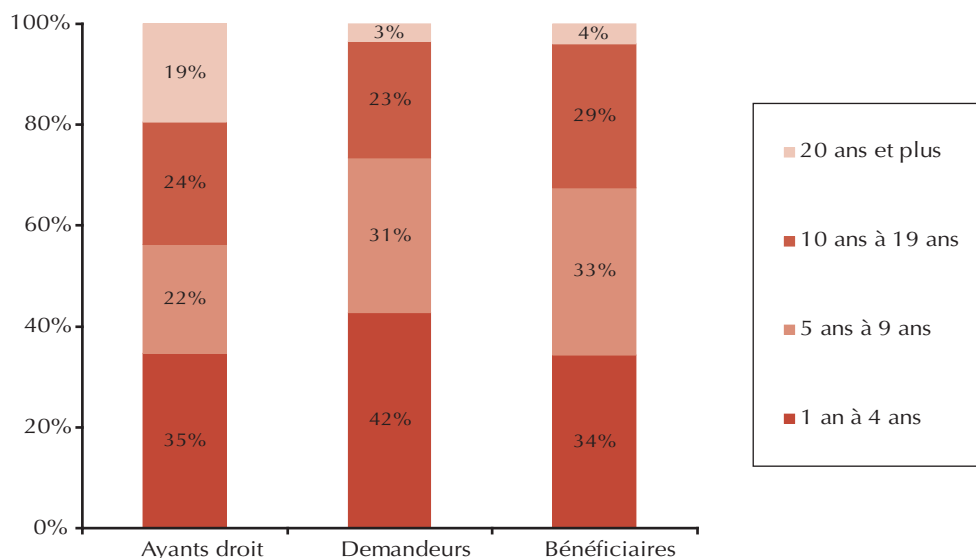
Là encore, la sélection des dossiers conduit à réduire nettement la part de ceux qui ont le moins d'ancienneté dans l'entreprise parmi les bénéficiaires.

Répartition par catégorie socioprofessionnelle : nette surreprésentation des employés parmi les demandeurs et bénéficiaires

Ayants droit/demandeurs : une catégorie domine très nettement dans la population des demandeurs, ce sont les employés qui représentent plus de la moitié de ceux qui déposent une demande de CIF alors qu'ils comptent pour moins de 30 % parmi les salariés qui sont en droit d'y accéder. En revanche, dans toutes les autres catégories so-

Graphique 4

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDI RÉPARTITION SELON L'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

cioprofessionnelles, la part de demandeurs est sous-représentée en regard de ce qu'elle représente parmi les ayants droit.

Demandeurs/bénéficiaires : la sélection des dossiers entérine la prépondérance de la catégorie des employés tout en réajustant légèrement la population de bénéficiaires en minorant la part des ingénieurs et cadres et en rehaussant un peu celle des ouvriers.

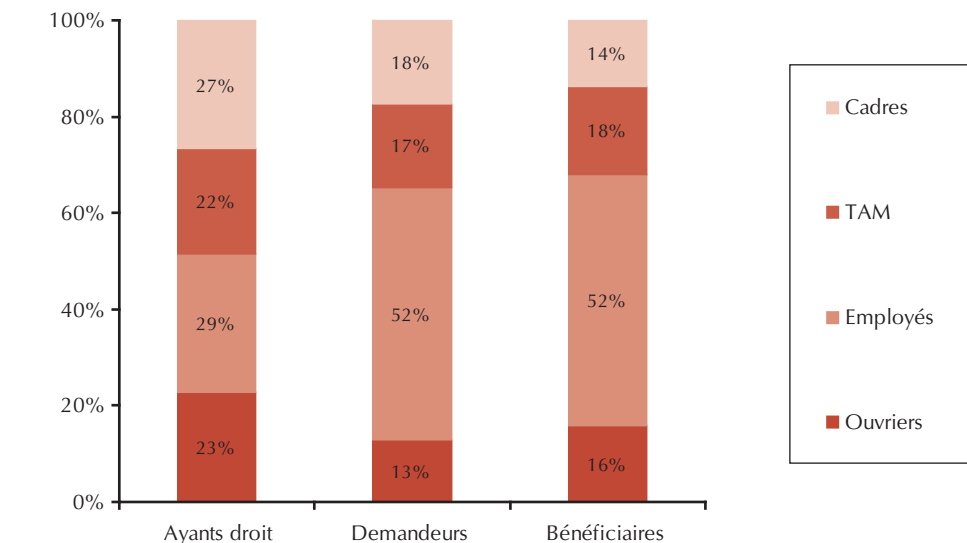
Répartition par secteur d'activité : des secteurs déficitaires aux secteurs privilégiés

La mise en perspective des trois catégories de population selon le secteur d'activité de l'entreprise où les personnes travaillaient avant l'entrée en CIF permet de former trois groupes de secteurs :

- les secteurs « déficitaires » : ceux dont la part dans la population des ayants droit est supérieure à la part dans la population des demandeurs et des bénéficiaires : industries de la métallurgie et apparentées, BTP, commerce de gros, organismes financiers, location, services aux particuliers ;
- les secteurs « demandeurs » : ceux dont la part dans la population des ayants droit est inférieure à la part dans la population des demandeurs : commerce de détail, hôtellerie-restauration, transport aérien, informatique/conseil, sécurité/nettoyage, santé/social ;
- les secteurs « privilégiés » : ceux dont la part dans la population des ayants droit est inférieure à la part dans la population des bénéficiaires : commerce de détail, hôtellerie-restauration, transport aérien, informatique/conseil, sécurité/nettoyage.

Graphique 5

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDI RÉPARTITION PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Tableau 16

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES DE CIF-CDI SELON LA RÉPARTITION SECTORIELLE DE LEUR ENTREPRISE D'APPARTENANCE

Regroupement de secteurs NAF	Ayants droit	Demandeurs*de CIF dont la formation devait s'achever en 2002	Bénéficiaires sortis en 2002
IAA, industrie textile, bois, papier, livre	4,2 %	3,9 %	4,5 %
Industrie du pétrole, chimique, plastique, minéraux non métalliques	3,5 %	3,5 %	3,4 %
Sidérurgie, métallurgie, mécanique, biens d'équipement et autres	11,3 %	6,6 %	6,5 %
BTP	6,7 %	2,6 %	3,1 %
Commerce de gros et réparations auto	9,7 %	6,8 %	6,7 %
Commerce de détail et réparation domestique	7,6 %	12,1 %	12,5 %
Hôtellerie, restauration	4,8 %	8,4 %	9,2 %
Transports sauf aérien	3,6 %	2,7 %	2,9 %
Transports aériens	1,8 %	4,4 %	3,2 %
Logistique, postes et télécommunications	5,4 %	6,6 %	5,3 %
Organismes financiers	8,2 %	5,1 %	5,6 %
Location	4,2 %	1,8 %	1,9 %
Informatique, conseil, études, ingénierie	11,6 %	15,6 %	16,0 %
Sécurité, nettoyage, autres services aux entreprises	4,3 %	8,5 %	8,2 %
Enseignement, formation	3,7 %	3,0 %	3,2 %
Santé, social, associations diverses	5,1 %	6,7 %	6,0 %
Actions récréatives, services aux particuliers	4,3 %	1,7 %	1,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

* Demandeurs = Ensemble des bénéficiaires sortis en 2002 et des demandeurs dont la formation devait s'achever en 2002 mais dont le dossier a été refusé par les commissions de sélection.

- Chiffre en gras dans la colonne ayants droit : secteurs « déficitaires »
- Chiffre en gras dans la colonne demandeurs : secteurs « demandeurs »
- Chiffre en gras dans la colonne bénéficiaires : secteurs « privilégiés »

Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Les deux dernières catégories (secteurs demandeurs et secteurs privilégiés) sont pratiquement identiques, ce qui pourrait conduire à la conclusion que l'appartenance à un secteur d'activité n'a pas d'impact dans la procédure de sélection. Cependant, des différences sont notables dans les parts respectives de ces catégories qui laissent apparaître une forme de rééquilibrage lors de la sélection des dossiers : ainsi, pour les industries agroalimentaires et apparentées, le BTP, le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration, la part relative des bénéficiaires est supérieure à celle des demandeurs. Dans ce cas, le profil des candidats (relativement moins formés, niveau de qualification de l'emploi moins élevé) a certainement pesé sur la décision. À l'inverse, dans les secteurs du transport aérien, de la logistique/poste et télécommunications et de la santé/social, la part relative de bénéficiaires est inférieure à celle des demandeurs.

Répartition par niveau de formation : surreprésentation du niveau IV et nette sous-représentation des niveaux VI et V bis parmi les demandeurs et bénéficiaires

Ayants droit/Demandeurs : la répartition par niveau de formation fait ressortir une part nettement plus importante de demandeurs de niveau IV (personnes ayant soit le

La comparaison des trois populations en fonction de leur niveau de formation doit tenir compte des différentes codifications utilisées dans les deux sources mobilisées (enquête Emploi et fichiers du Fongecif) :

- dans l'enquête Emploi, la population peut être répartie soit en fonction du diplôme le plus élevé obtenu, soit en fonction du niveau de formation atteint (avec ou sans diplôme hormis pour les niveaux de l'enseignement supérieur – I, II et III – dans lesquels ne sont classés que ceux qui ont obtenu le diplôme correspondant)

- le Fongecif utilise une codification à deux chiffres, le premier chiffre correspondant au plus haut niveau de formation atteint, le deuxième chiffre distinguant la détention ou non d'un diplôme, d'un titre homologué, etc. (annexe...)

La seule codification qui permette de classer les trois populations considérées de manière homogène est celle des niveaux de formation inspirée des niveaux du commissariat au Plan*.

* En effet, il n'est pas possible de retenir le niveau de diplôme le plus élevé obtenu, car les données du Fongecif ne le permettent pas (exemple : on ne connaît pas le diplôme le plus élevé obtenu par un demandeur ou bénéficiaire ayant le niveau du baccalauréat sans avoir le diplôme).

niveau bac, soit le bac, soit un début d'études supérieures sans un diplôme au moins égal à bac+2) par rapport aux ayants droit au CIF² : 34,6 % contre 18,9 %. Par ailleurs, la proportion de demandeurs de niveau III (BTS/DUT) est également supérieure à la part de salariés de ce niveau : 19,5 % contre 13,2 %.

À l'inverse, la proportion de demandeurs de niveau Vbis et VI (sorties du 1^{er} cycle du second degré ou d'une classe du second cycle avant l'année terminale) est nettement sous-représentée voire inexistante alors qu'elle représente le cinquième de la population des ayants droit. Cet écart est à mettre en perspective avec les différences observées entre la structure d'âge des ayants droit et celle de la population candidate au congé individuel de formation.

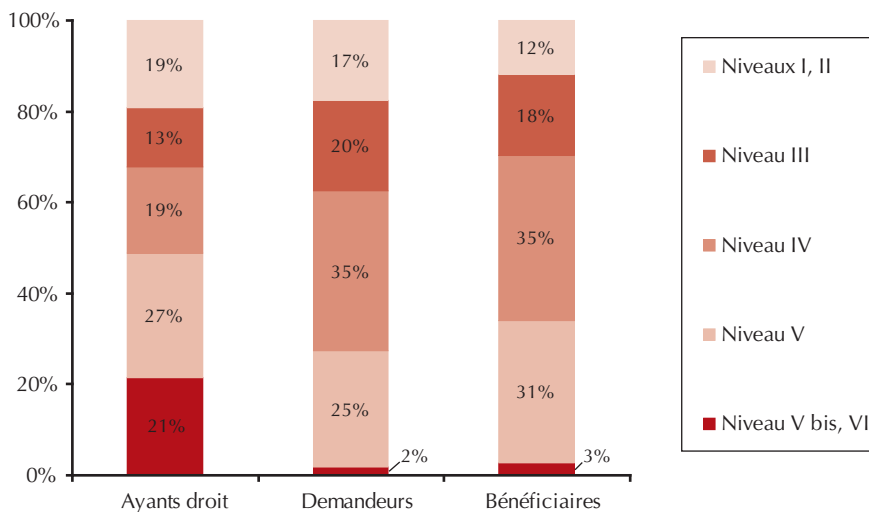
² La décomposition de la population de demandeurs de ce niveau indique une répartition à peu près équitable entre ceux qui ont atteint le niveau bac+2 sans avoir le diplôme, ceux qui sont titulaires du bac ou équivalent et ceux qui ont atteint le niveau du baccalauréat sans avoir le diplôme (voir annexe 4).

La faiblesse relative des moins diplômés parmi les demandeurs de CIF pourrait tenir également aux conditions d'accès à l'information et à l'accompagnement en amont de la demande de CIF. En effet, comme en attestent les déclarations des bénéficiaires, au-delà de l'information sur l'existence du dispositif, la bonne connaissance de ses règles et de l'offre de formation sont des atouts essentiels lors de la préparation d'un dossier de candidature. Une telle démarche comporte d'autant plus d'obstacles pour les salariés les moins formés.

Demandeurs/Bénéficiaires : la sélection des bénéficiaires de CIF conduit à réduire sensiblement la part relative des catégories les plus formées, surtout en ce qui concerne les diplômés de niveau I et II (11,5 % contre 17,3 %) mais aussi les diplômés de niveau III (17,5 % contre 19,5 %) en faveur des catégories de niveau inférieur, en particulier de niveau V (niveau CAP/BEP) : 30,5 % des bénéficiaires contre 24,9 % des demandeurs. En revanche, la proportion de bénéficiaires les moins formés (niveau Vbis et VI) demeure très minoritaire (2,6 %) même si elle est un peu supérieure à celle des demandeurs (1,9 %).

Afin d'affiner la comparaison des trois populations par niveau de formation atteint, un croisement avec leur répartition par ancienneté dans la vie active, classe d'âge, catégorie socioprofessionnelle a été effectué. Les résultats obtenus en ce qui concerne la comparaison des demandeurs avec la population salariée

Graphique 6
AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDI
RÉPARTITION PAR NIVEAU DE FORMATION ATTEINT



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

de référence font ressortir une certaine homogénéité des candidats au CIF en termes d'ancienneté, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de niveau de formation :

- *quel que soit le niveau de formation*, la part relative des plus anciens est nettement inférieure parmi les demandeurs à celle des ayants droit mais cette faiblesse relative est d'autant plus manifeste que le niveau de formation est peu élevé : les anciens représentent 87 % des ayants droit de niveau VI et seulement 30 % des candidats de ce niveau. Ainsi, l'ancienneté freine d'autant plus la demande de CIF que le niveau de formation du demandeur est faible. Par ailleurs, si la sélection favorise les demandeurs qui ont plus de 10 ans d'ancienneté, c'est surtout dans les catégories les plus formées que ce phénomène est le plus visible ;
- *quel que soit le niveau de formation*, la part des moins de 40 ans est nettement plus importante parmi les demandeurs que parmi les ayants droit. Seuls, les niveaux VI et Vbis sont en décalage avec une proportion élevée de demandeurs âgés de 40 à 49 ans (44 %) mais, compte tenu du faible poids de demandeurs de ce niveau, l'impact sur la structure d'âge des demandeurs est négligeable. Cependant, la sélection des bénéficiaires réajuste la structure d'âge en la modulant selon le niveau : si la part des moins de 30 ans est sensiblement réduite parmi les bénéficiaires, elle l'est d'autant plus que leur niveau de formation est élevé (les moins de 30 ans représentent 24 % des demandeurs diplômés du supérieur et seulement 9 % des bénéficiaires de ce niveau) ;
- *quel que soit le niveau de formation*, la catégorie des employés est prépondérante parmi les demandeurs : elle représente une fois et demi à cinq fois (pour les niveaux I, II) son poids dans la population de référence. La sélection des bénéficiaires conforte la place privilégiée de cette catégorie tout en renforçant la part des catégories intermédiaires de niveau IV et I, II et la part d'ouvriers qualifiés de niveau V et VI, Vbis.

Au final, un groupe est surreprésenté parmi les bénéficiaires : les employés de 30 à 49 ans ayant atteint le niveau du CAP ou du baccalauréat. Par ailleurs, la sélection des dossiers, en favorisant dans chaque catégorie les demandeurs les moins formés, renforce la démarche des demandeurs « promus » plutôt que celle des demandeurs « sur-formés » : ainsi, parmi les ingénieurs et cadres, la part de bénéficiaires de niveau III, IV et V est accrue ; parmi les professions intermédiaires, la part de bénéficiaires de niveaux IV/V et, parmi les employés et ouvriers, la part de bénéficiaires de niveau V. Cependant, un croisement plus fin incluant l'ancienneté professionnelle fait ressortir, parmi les bénéficiaires qui ont moins de 5 ans d'ancienneté et qui sont majoritairement employés et ouvriers, une part plus importante de niveaux IV et III. Dans ce cas précis, la sélection vient en appui d'une démarche semblant viser une réorientation professionnelle en plus grande adéquation avec le niveau de formation atteint.

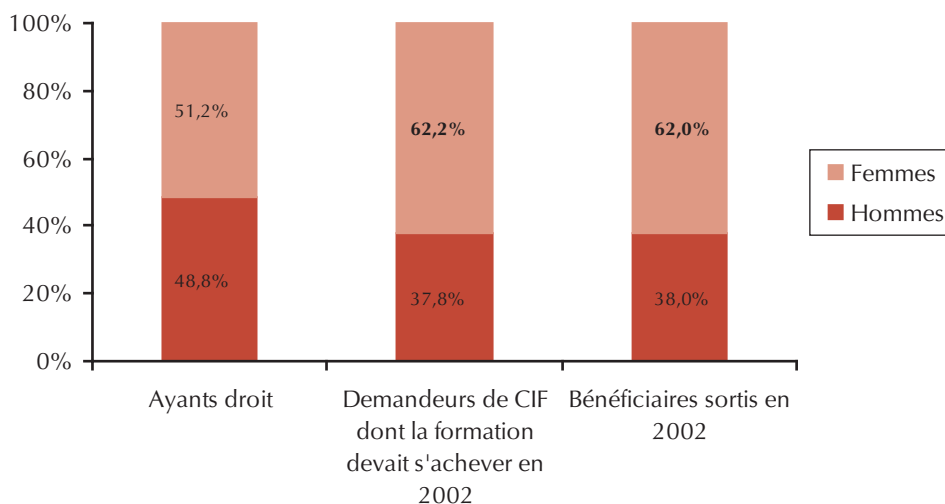
2.2. Les ayants droit, demandeurs et bénéficiaires sur CDD³

Répartition par sexe : forte féminisation des demandeurs et bénéficiaires

Tandis que les salariés sur CDD ayant droit à un CIF sont répartis pratiquement à égalité entre hommes et femmes, la population de demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDD est nettement plus féminisée (62 % de femmes), ce qui la distingue des CIF-CDI.

Graphique 7

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDD (EN %) RÉPARTITION PAR SEXE



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Répartition par classe d'âge : des demandeurs et bénéficiaires nettement plus jeunes

Les moins de 40 ans sont relativement plus nombreux parmi les demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDD que parmi les salariés qui peuvent accéder au CIF (82 % contre 61 %).

Répartition par ancienneté dans la vie active : surreprésentation des demandeurs les moins anciens

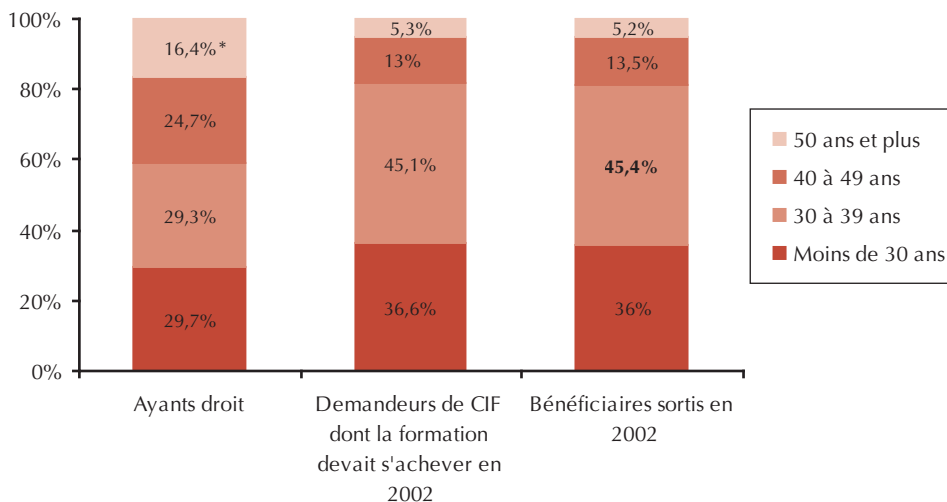
Très logiquement, ce sont également les CDD qui ont le moins d'ancienneté professionnelle qui sont plus souvent candidats au CIF. En revanche, alors que près de la moitié des

³ Compte tenu de la quasi-identité des populations de demandeurs et de bénéficiaires de CIF-CDD, les chiffres les concernant sont très proches.

salariés sur CDD ayant droit au CIF ont plus de 20 ans d'ancienneté, ils ne représentent qu'un peu plus de 10 % des demandeurs et bénéficiaires de CIF.

Graphique 8

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDD (EN %) RÉPARTITION PAR CLASSE D'ÂGE

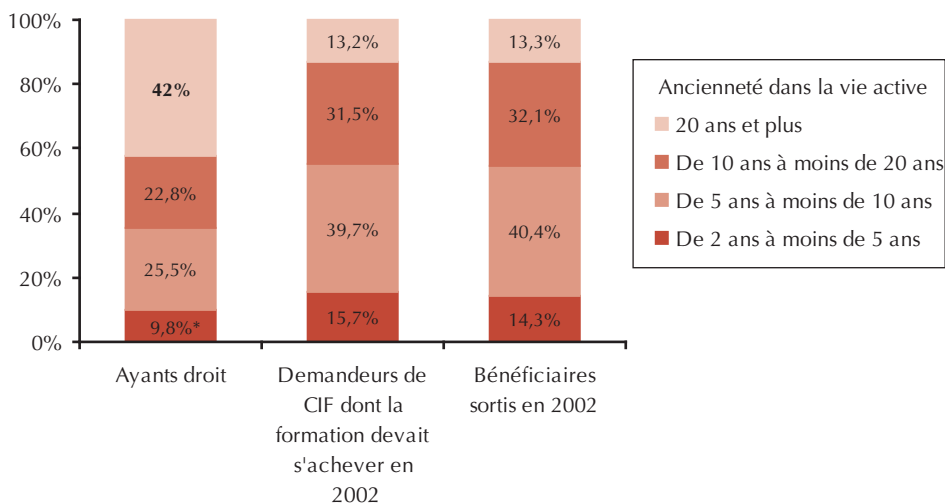


* Chiffre fragile

Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Graphique 9

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDD (EN %) RÉPARTITION SELON L'ANCIENNETÉ DANS LA VIE ACTIVE



* Chiffre fragile

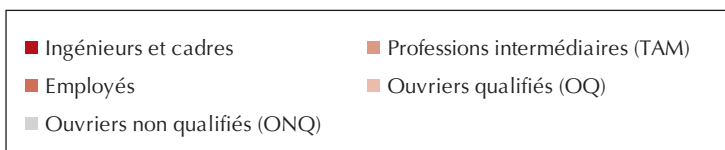
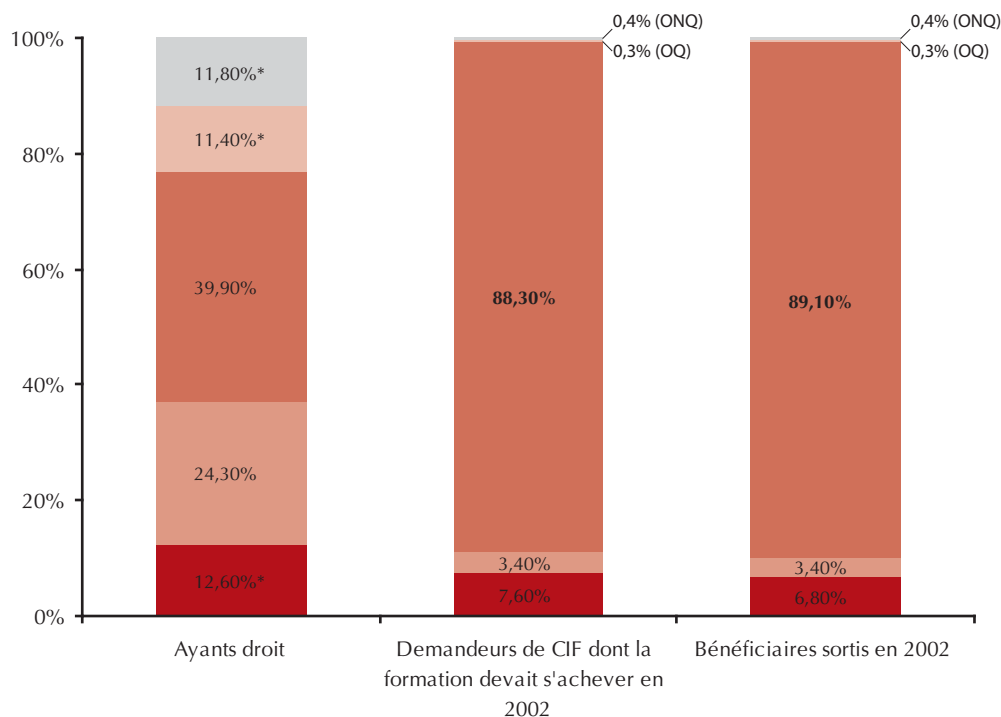
Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Répartition par catégorie socioprofessionnelle : très nette surreprésentation des employés et absence des ouvriers parmi les demandeurs et bénéficiaires

La catégorie des employés occupe la quasi-exclusivité de la population de demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDD (près de 90 %) alors qu'elle représente 40 % des effectifs de la population de référence. À l'inverse, on peut constater l'absence quasi-totale de demandeurs et bénéficiaires ouvriers alors que cette catégorie représente près du quart de la population de référence.

Graphique 10

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDD RÉPARTITION PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



* Chiffre fragile

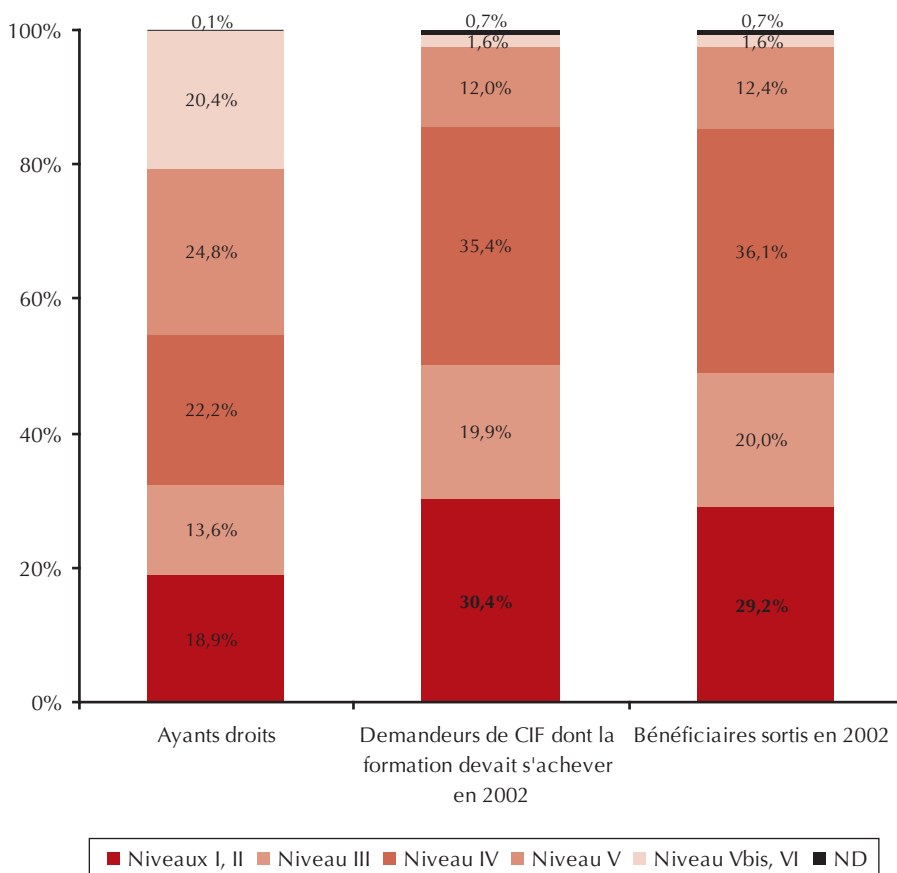
Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Répartition par niveau de formation : surreprésentation des niveaux du supérieur et du niveau IV parmi les demandeurs et les bénéficiaires

Au-delà du pourcentage élevé de demandeurs et bénéficiaires de niveau IV, c'est en particulier la part des demandeurs et bénéficiaires de niveaux licence et plus (I, II) qui est assez remarquable (30 %) si on la compare à celle des demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDI (respectivement 17 % et 12%). En revanche, la demande émanant de salariés sur CDD de niveau V est faible (deux fois moins de demandeurs que d'ayants droit) alors qu'elle est, pour les CDI, quasi proportionnelle à leur poids parmi les ayants droit (25 %). Quant aux niveaux de formation les moins élevés (VI et Vbis), pour les CDD comme pour les CDI, la demande est pratiquement inexistante.

Graphique 11

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SUR CDD RÉPARTITION PAR NIVEAU DE FORMATION ATTEINT



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

La forte proportion de demandeurs de CIF sur CDD qui ont un niveau élevé d'études incite à faire des croisements plus fins. On constate tout d'abord parmi les candidates femmes, dont on sait qu'elles sont surreprésentées parmi les CIF-CDD, une proportion plus forte de diplômées du supérieur (35 % ont un niveau licence ou plus). Un croisement encore plus fin incluant la catégorie socioprofessionnelle fait apparaître que, parmi les femmes sur CDD candidates au CIF et diplômées du supérieur (niveau I, II), 84 % occupent un poste d'employée et 12 % un poste de cadre. Parmi les candidats hommes au CIF-CDD, la part de diplômés de niveau licence et plus est moindre (23 %) et si 54 % d'entre eux occupent un poste d'employé, 36 % sont classés cadre. On peut aisément deviner les raisons de la demande de CIF de la part de ces personnes, femmes et hommes, qui conjuguent une situation professionnelle précaire et une « sur-formation » par rapport au poste qu'elles occupent.

Un croisement par classe d'âge et niveaux de formation met en évidence une concentration de demandeurs jeunes et diplômés, surtout parmi les femmes. Néanmoins, un autre élément peut être relevé : dans la catégorie très minoritaire de demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDD âgés de 50 ans et plus, la majorité sont des diplômés du supérieur de niveau licence et plus.

Répartition par secteur d'activité⁴ : surreprésentation des services aux entreprises

Parmi les secteurs « privilégiés » – i.e. ceux dont la part relative dans la population des ayants droit est inférieure à la part dans la population des bénéficiaires – un groupe se distingue nettement, celui des services aux entreprises (informatique/conseil et sécurité/nettoyage) : il représente 30,5 % de la population des bénéficiaires alors qu'il couvre 17,5 % de la population des ayants droit. Il convient de préciser que ces taux élevés de bénéficiaires tiennent à une très forte demande dans ce secteur, d'autre part que c'est surtout dans les activités de l'informatique, du conseil et ingénierie que résident les plus forts taux de demande : cette activité regroupe près du quart de la demande totale de CIF-CDD alors qu'elle ne rassemble qu'un peu plus de 10 % des salariés sur CDD ayant droit au CIF. Un croisement avec la catégorie socioprofessionnelle des demandeurs fait ressortir par ailleurs que les activités informatique, conseil, ingénierie regroupent 48 % des demandeurs ingénieurs et cadres et 46 % des demandeurs techniciens. Deux autres groupes font également partie des secteurs « privilégiés » mais dans des proportions nettement moins importantes : le groupe des secteurs transports, logistique et organismes financiers et le groupe des secteurs commerces et hôtellerie/restauration.

Parmi les secteurs « déficitaires » – i.e. ceux dont la part dans la population des ayants droit est supérieure à la part dans la population des demandeurs et des bénéficiaires – le groupe formation, santé/social et services aux particuliers ne représente que 11,6 % des bénéficiaires alors qu'il compte pour 27,2 % de la population salariée de référence. De son côté, le groupe des industries et du BTP compte 13,8 % de bénéficiaires alors qu'il représente 17,8 % de la population des ayants droit au CIF-CDD.

⁴ Compte tenu de la faiblesse des effectifs, cinq grands groupes de secteurs ont été constitués : Industries et BTP ; Commerces et hôtellerie-restauration ; Transports, logistique, finances et location ; Services aux entreprises ; Formation, santé, social et services aux particuliers.

Tableau 17

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES DE CIF-CDD SELON LE SECTEUR D'APPARTENANCE DE LEUR EMPLOYEUR

Regroupement de secteurs NAF	Ayants droit	Demandeurs de CIF dont la formation devait s'achever en 2002	Bénéficiaires de CIF sortis en 2002
IAA, industrie textile, bois, papier, livre	6,0 %	4,6%	4,5%
Ind. pétrole, chimique, plastique, minéraux	0,6 %	3,3%	3,3%
Sidérurgie, métal., mécanique, équipement	7,3 %	4,5%	4,6%
BTP	3,9 %	1,3%	1,4%
Sous-total	**17,8%	13,7%	13,8%
Commerce de gros et réparations auto	7,6 %	8,6%	8,7%
Commerce de détail et réparation domestique	7,2 %	7,8%	7,7%
Hôtellerie, restauration	6,2 %	6,5%	6,7%
Sous-total	21,0%	22,9%	23,1%
Transports	3,3 %	4,1%	4,2%
Transport aérien	-	2,6%	2,4%
Logistique, postes et télécom.	4,7 %	7,1%	7,3%
Organismes financiers	1,5 %	5,4%	5,6%
Location	6,9 %	1,4%	1,5%
Sous-total	**16,4%	20,6%	21,0%
Informatique, conseil, études, ingénierie	12,1 %	24,1%	23,0%
Sécurité, nettoyage, autres serv. aux entreprises	5,4 %	7,1%	7,5%
Sous-total	**17,5%	31,2%	30,5%
Enseignement, formation	12,6 %	5,0%	4,9%
Santé, social, associations diverses	8,6 %	4,2%	4,3%
Act. récréatives, services aux particuliers	6,0 %	2,4%	2,4%
Sous-total	27,2%	11,6%	11,6%
Total	100,0%	100,0 %	100,0%

* Demandeurs = Ensemble des bénéficiaires sortis en 2002 et des demandeurs dont la sortie de CIF était prévue en 2002 et dont le dossier a été refusé par la commission de sélection. ** Chiffre fragile.

- Chiffre en gras dans la colonne ayants droit : secteurs « déficitaires »
- Chiffre en gras dans la colonne demandeurs : secteurs « demandeurs »
- Chiffre en gras dans la colonne bénéficiaires : secteurs « privilégiés »

Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

À l'issue de cette brève mise en perspective concernant les ayants droit, demandeurs et bénéficiaires de CIF sur CDI et CDD, il est possible de mettre en évidence les spécificités de la population salariée candidate au congé individuel de formation.

Pour les CDI, la population des demandeurs de CIF, tout en reproduisant la répartition entre hommes et femmes existant chez les salariés éligibles au CIF, s'en distingue par son plus jeune âge, son ancienneté dans la vie active et dans l'entreprise nettement moins importante et son niveau de formation relativement plus élevé. Les demandeurs se distinguent aussi des ayants droit par la prépondérance dans leurs rangs d'une catégorie socioprofessionnelle – celle des employés – et par l'appartenance privilégiée à certains secteurs d'activité comme l'informatique, le conseil/études et les autres services aux entreprises, le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration.

La sélection des bénéficiaires rétablit certes un équilibre au profit des plus anciens et des moins formés mais ne peut pas complètement modifier la structure de la demande de CIF. Ainsi, la population de bénéficiaires de CIF-CDI en Île-de-France correspond à une catégorie moyenne, assez typique de la génération française au travail : des salariés âgés de 30 et 49 ans, ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté professionnelle, ayant atteint le niveau du baccalauréat et occupant un poste d'employé.

Les typologies présentées dans le chapitre suivant chercheront à compléter ce portrait.

Pour les CDD, les demandeurs et bénéficiaires de CIF présentent encore plus de spécificités par rapport aux salariés sur CDD ayant droit au CIF. Bien que leurs caractéristiques soient proches de celles des demandeurs sur CDI, elles semblent encore plus prononcées. Nettement plus féminisée, la population de demandeurs et de bénéficiaires est également beaucoup plus jeune et moins ancienne dans la vie active que celle des ayants droit. Davantage encore que les CIF-CDI, elle est dominée par la catégorie des employés (à 90 %) alors que la moitié de cette population possède un diplôme de niveau III ou plus. Les secteurs des services aux entreprises, en particulier l'informatique, le conseil/ingénierie, en regroupant près du tiers de la population des demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDD, soit près du double de leur poids dans la population des ayants droit, figurent parmi les secteurs privilégiés de recours au CIF-CDD.

Au début des années 2000, le nombre de demandeurs de CIF-CDD était relativement restreint, ce qui a conduit à un taux d'acceptation des dossiers remarquablement élevé (97 %). Du fait de ce faible écart numérique entre demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDD, leurs caractéristiques sont pratiquement identiques.

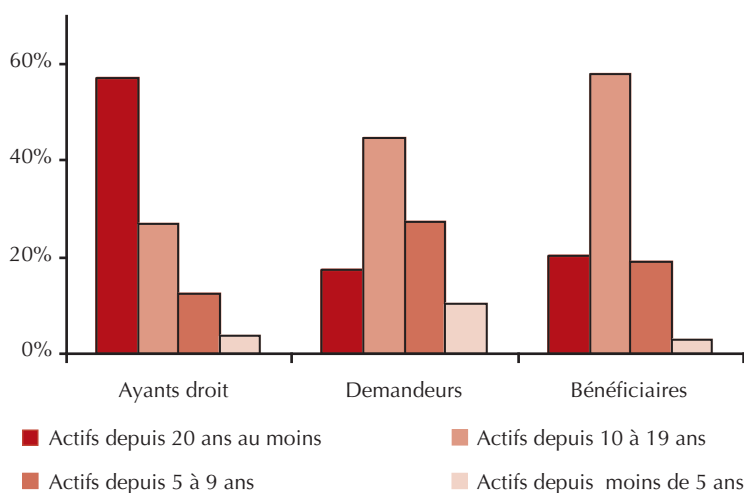
3 | Typologie des ayants droit, demandeurs et bénéficiaires de CIF-CDI en Île-de-France⁵

Le recours à des typologies combinant simultanément plusieurs variables devrait permettre d'identifier le type de parcours professionnel dans lequel s'inscrit la demande de congé individuel de formation, au-delà des motivations personnelles mises en avant par les salariés qui font une telle démarche.

Dans les typologies réalisées sur les populations d'ayants droit, de demandeurs et de bénéficiaires de CIF-CDI, la variable la plus discriminante s'avère être l'ancienneté de vie active. Le graphique suivant rappelle les fortes différences existant sur ce plan entre les trois.

Graphique 12

AYANTS DROIT, DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES DE CIF-CDI EN ÎLE-DE-FRANCE SELON L'ANCIENNETÉ DE VIE ACTIVE (%)



Source : INSEE, enquête Emploi 2001 et fichiers du Fongecif Île-de-France.

Ces différences reposent essentiellement sur la part prépondérante, parmi les ayants droit, de salariés anciens – au moins 20 ans d'ancienneté dans la vie active – et leur faible part parmi les demandeurs et les bénéficiaires. Parmi les demandeurs, les moins anciens sont proportionnellement les plus nombreux. Enfin, la proportion de salariés de 10 à 19 ans d'ancienneté, peu élevée parmi les ayants droit et majoritaire parmi les demandeurs, est prédominante parmi les bénéficiaires. L'analyse qui suit privilégiera la comparaison entre les classes d'ayants droit et de demandeurs, compte tenu des différences significatives qui les séparent. Une mise en perspective rapide des classes de demandeurs et de bénéficiaires permettra néanmoins de mettre en évidence les résultats des arbitrages réalisés par les commissions de sélection des dossiers de candidature.

⁵ Les typologies se limitent aux CIF-CDI.

3.1. La configuration des typologies de demandeurs et d'ayants droit de CIF-CDI

La configuration de la typologie des salariés ayants droit au CIF-CDI est relativement homogène dans la mesure où les niveaux et classes sont essentiellement définis en fonction de deux variables : l'ancienneté dans la vie active et la catégorie socioprofessionnelle auxquelles sont associés l'âge et le niveau de formation (schéma 1). Trois niveaux de ramification apparaissent :

- *le 1^{er} niveau de la classification distingue 3 groupes* : les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, ceux qui ont entre 10 et 19 ans de vie active et les moins de 30 ans ;
- *le 2^e niveau est subdivisé en 5 classes*, fondées pour les deux premiers groupes sur la catégorie socioprofessionnelle, le groupe des moins de 30 ans restant entier. Il est intéressant de noter que le clivage des catégories socioprofessionnelles n'est pas semblable d'un groupe d'ancienneté à l'autre : le groupe des salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté de vie active distingue les ouvriers et employés d'une part, les techniciens-agents de maîtrise et cadres de l'autre ; en revanche, dans le groupe des salariés ayant de 10 à 19 ans de vie active, une classe d'ouvriers, employés et techniciens-agents de maîtrise est formée, tandis que les cadres dont les caractéristiques distinctives reposent essentiellement sur la détention d'un diplôme de niveau I-II (93 %) forment une catégorie à part.
- *le 3^e niveau de ramification distingue 10 classes*, fondées sur la séparation des catégories socioprofessionnelles alliées au niveau de formation et, pour les plus jeunes salariés, en deux classes d'ancienneté : respectivement de 5 à 9 ans et <5 ans.

MODÈLE DE TYPOLOGIE

Il s'agit d'un modèle de classification hiérarchique dans lequel la distance du ki^2 est calculée sur chaque modalité d'une variable (pondérée en fonction des effectifs).

L'effet cumulatif entre certaines variables telles que l'âge ou l'ancienneté de vie active a été supprimé. Les variables prises en compte sont l'ancienneté de vie active et dans l'entreprise, l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le niveau de formation. Le secteur a été croisé dans un deuxième temps avec les résultats, classe par classe.

En comparaison, la typologie des salariés demandeurs de CIF-CDI présente une plus grande diversité interne (schéma 2). Elle comporte de un à trois niveaux de ramification. L'ancienneté dans la vie active demeure la variable la plus discriminante : elle détermine les quatre groupes du premier niveau. En revanche, le reste de l'arborescence est structuré de manière peu homogène : l'ancienneté dans l'entreprise, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de formation, le sexe ou l'association de plusieurs de ces variables peuvent être à l'origine de la composition des classes des deuxième et troisième niveaux.

- *Le 1^{er} niveau* de la classification distingue 4 groupes de demandeurs selon leur ancienneté dans la vie active : au moins 20 ans, de 10 à 19 ans, entre 5 et 9 ans, moins de 5 ans.

- *Les 2^e et 3^e niveaux* sont structurés de manière différenciée selon le groupe d'ancienneté :
 - * pour les plus anciens, trois classes d'inégale importance sont distinguées : une classe majoritaire d'employés/cadres et deux classes résiduelles : les seniors et les stables dans l'entreprise ;

 - * pour les demandeurs ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté, répartis sur deux niveaux de ramification, deux groupes sont distingués selon le niveau de formation : un groupe principal allant du niveau V aux niveaux I-II qui se subdivise en 2 classes (employés/cadres d'une part et techniciens/agents de maîtrise d'autre part) et un groupe résiduel de demandeurs de niveau VI ;

 - * pour les demandeurs ayant majoritairement 5 à 10 ans de vie active, une subdivision s'opère entre d'une part une classe d'employés/techniciens et agents de maîtrise relativement diplômés, d'autre part une classe d'hommes ouvriers et employés de niveau V ;

 - * les demandeurs débutants qui ont moins de 5 ans de vie active forment un groupe homogène caractérisé par une proportion importante d'employés et de diplômés du supérieur.

Schéma 1
SALARIÉS AYANT DROIT AU CIF-CDI EN ÎLE-DE-FRANCE EN 2001

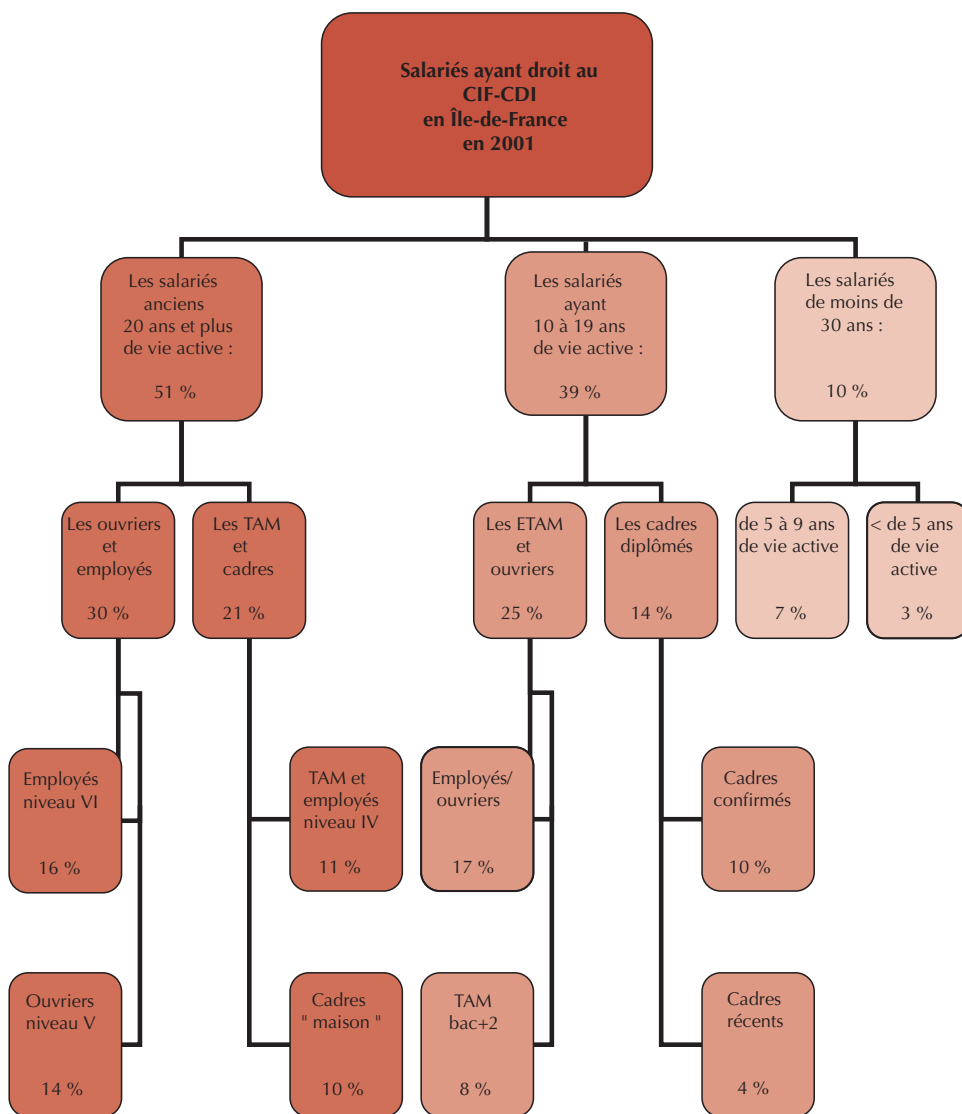
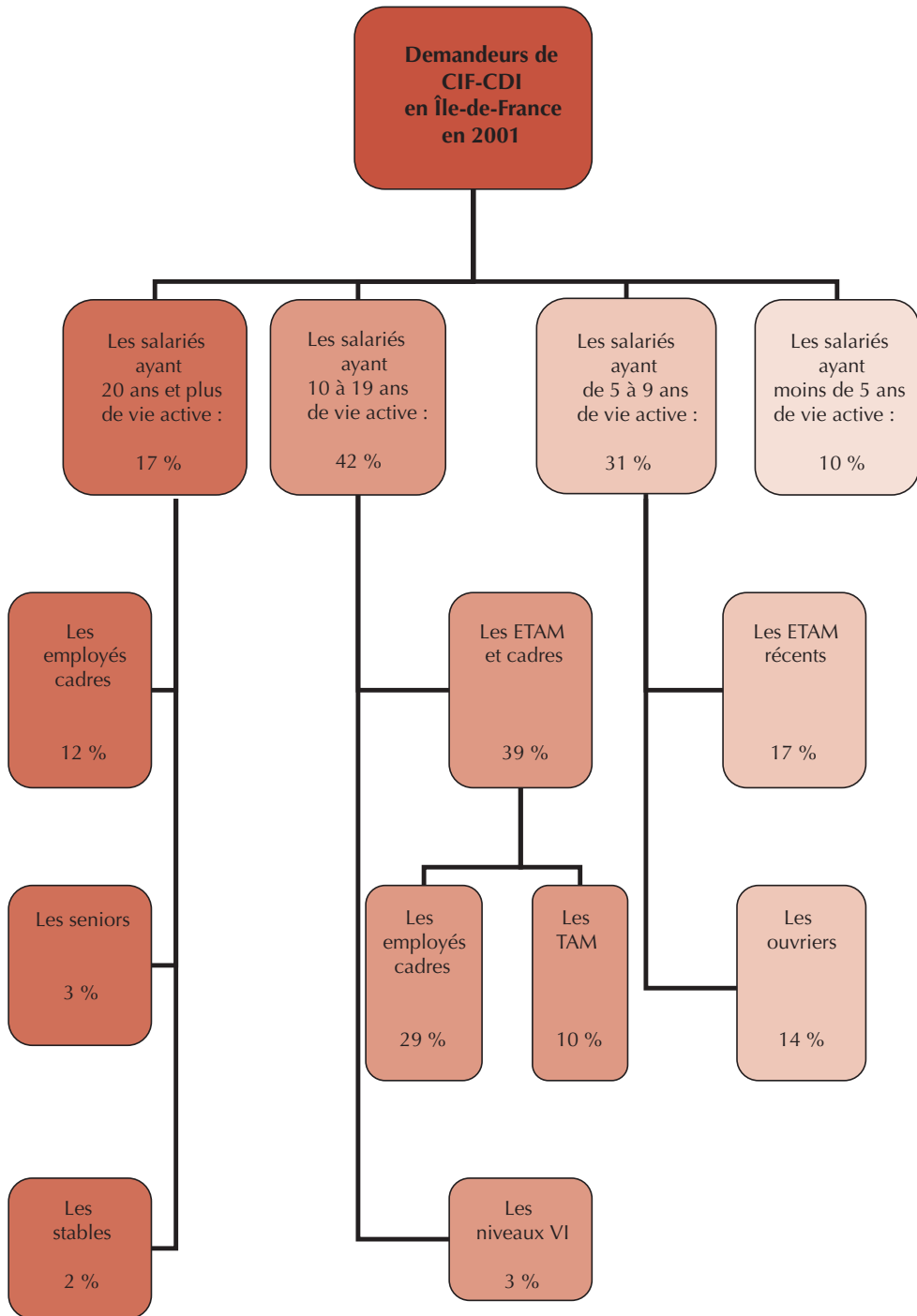


Schéma 2
DEMANDEURS DE CIF-CDI EN ÎLE-DE-FRANCE EN 2001



3.2. Rapprochement des classes de demandeurs et d'ayants droit

Les plus anciens : 17 % des demandeurs et 51 % des ayants droit (schéma 3)

L'essentiel des demandeurs de ce groupe sont des employés et cadres quadragénaires (12 %), ces deux catégories étant surreprésentées par rapport à leur poids dans le groupe des ayants droit correspondant. Ce sont à part égale des hommes et des femmes, ce qui indique une plus forte part de femmes par rapport à la moyenne des ayants droit. De même, si les deux tiers d'entre eux ont un niveau de formation V ou IV, on peut noter une nette surreprésentation des niveaux du supérieur I-II et surtout III par rapport à leur poids dans le groupe des ayants droit. Près d'un tiers d'entre eux a moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, indice d'une mobilité relativement importante. Ils travaillent dans les secteurs du conseil/informatique, de la santé/social et de la formation.

En outre, deux petites classes de demandeurs distinguent les seniors et les stables (respectivement 3 % et 2 % des demandeurs) :

- les demandeurs seniors, chez lesquels également les employés et les cadres sont surreprésentés, ont plusieurs spécificités : une forte proportion de femmes et un niveau de formation assez disparate, faisant cependant ressortir aux deux pôles une part de niveau I-II et de niveau VI plus élevée que dans la moyenne des demandeurs. Ils sont relativement plus stables dans leur entreprise que la moyenne. Ils travaillent principalement dans les secteurs de la santé/social, de la formation, le secteur financier et le transport aérien ;
- conformément à l'intitulé choisi, les demandeurs stables ont toujours travaillé dans la même entreprise. Ouvriers et techniciens/agents de maîtrise hommes y sont surreprésentés. Les niveaux de formation V et VI dominent. L'industrie et le transport aérien sont les secteurs d'appartenance les plus fréquents dans cette classe. Pour cette catégorie, l'environnement économique et social (type d'entreprise, secteur d'activité) a probablement joué un rôle important dans l'expression de la demande.

Dans ce groupe de demandeurs les plus anciens, le rapprochement avec les ayants droit fait apparaître, au-delà de leur faiblesse quantitative, trois caractéristiques semblant favoriser l'initiative d'une demande de congé formation : avoir un niveau de formation relativement plus élevé que la moyenne, appartenir à la catégorie cadre ou être très stable dans l'entreprise. Les deux premières de ces caractéristiques sont d'autant plus discriminantes pour les femmes. D'une part, les demandeurs femmes de cette génération se caractérisent par un niveau de formation nettement plus élevé que les demandeurs hommes, d'autre part, la proportion de demandeurs cadres est relativement plus élevée parmi les femmes, ce qui est très éloigné de la répartition équivalente parmi les ayants droit.

L'importante classe de salariés ayants droit au CIF constituée d'employés de niveau VI, et majoritairement de femmes, travaillant dans les services aux particuliers, la location, l'hôtellerie-restauration et la santé/social est pratiquement absente de la demande de CIF. De même, les ouvriers du BTP, des transports et de la sécurité/nettoyage sont sous-représentés parmi les demandeurs, indice des difficultés pour les salariés peu formés à concevoir une demande de formation longue, au-delà d'un certain âge et d'une certaine ancienneté. La faible probabilité de formuler une demande de CIF pour ces salariés anciens et peu formés semble limitée à ceux qui ont une forte stabilité dans l'entreprise.

Schéma 3

LES ANCIENS (AU MOINS 20 ANS DE VIE ACTIVE)

Les ayants droit (51 %)

<p>Les employés de niveau VI (16 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Femmes - Assez stables - 50 ans et + - Services aux particuliers, location, hôtellerie, santé/social 	<p>Les ouvriers (14 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hommes - Plutôt mobiles - Niveau V - BTP, Transport, sécurité/nettoyage, IAA 	<p>Les TAM (11 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau IV - Majorité femmes - Finances, logistique, santé/social 	<p>Les cadres (10 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Très stables - Hommes - Niveaux de formation variables - Finances, formation, Ind Métal, transport aérien
---	--	--	---

Les demandeurs (17 %)

<p>Les employés / cadres quadra (12 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Majorité d'employés - Mobiles - Niveau de formation V ou IV, voire III - Conseil/informatique, santé/social, formation 	<p>Les seniors (3 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plus de 50 ans - Stables - Employés mais également cadres - Sur-représentation des femmes - Niveau I/II et VI surreprésentés - Santé, formation, finance, aérien 	<p>Les stables (2 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 ans et + chez le même employeur - Majorité d'ouvriers et TAM - Niveau V dominant voire IV - Industrie et transport aérien
--	--	--

La génération du milieu : 42 % des demandeurs et 39 % des ayants droit (schéma 4)

Une classe nettement majoritaire de demandeurs trentenaires (29 %) regroupe pour les deux tiers des employés et pour un tiers des cadres. Par rapport à la moyenne des demandeurs, le niveau V d'une part et les diplômés du supérieur (I-II) sont surreprésentés. La part de femmes y est également plus importante qu'en moyenne. Ils ont majoritairement changé au moins une fois d'employeur (70 %). Ils travaillent dans le commerce (détail et gros), le conseil/informatique et la santé/social.

Une petite classe de demandeurs techniciens/agents de maîtrise (10 %) se distingue de la classe d'ayants droit équivalente par deux caractéristiques : une plus grande stabilité dans l'entreprise et une bipolarité dans le niveau de formation – soit I-II, soit IV-V – tandis que le niveau III est prédominant parmi les ayants droit. Ils travaillent plus particulièrement dans le conseil/informatique et le secteur financier. Ces caractéristiques semblent illustrer la coexistence de deux catégories de demandeurs TAM : l'une, promue, de niveau IV et V, assez typique de la population des gradés du secteur financier, l'autre, plus jeune, diplômée du supérieur et plutôt « sur-formée » par rapport à son emploi.

Une classe résiduelle (3 %) rassemble les demandeurs de faible niveau de formation (Vbis et VI). Ils sont employés et ouvriers dans l'hôtellerie-restauration, le commerce et les transports. Les hommes forment les deux tiers de la classe.

Ce groupe de demandeurs, dominé par les catégories employés et cadres, se distingue de celui des ayants droit par les différences qui y apparaissent entre les hommes et les femmes. En effet, les candidates femmes sont relativement plus souvent diplômées du supérieur et titulaires d'un emploi d'encadrement que les candidats masculins.

Dans ce groupe, une classe, même très minoritaire, de demandeurs de niveau VI apparaît composée majoritairement d'hommes .

Schéma 4

LA GÉNÉRATION DU MILIEU (MAJORITAIREMENT DE 10 ANS À 19 ANS DE VIE ACTIVE)

Les ayants droit (35 %)

Les employés et ouvriers
(17 %)

- Majorité d'employés
- Niveaux V et IV
- Faible stabilité
- Commerce de détail et de gros, hôtellerie/restauration, transports, BTP

Les TAM bac+2
(8 %)

- Niveau III prédominant
- Mobilité importante
- Commerce de gros, santé/social, conseil/informatique

Les cadres diplômés
(10 %)

- Diplôme de niveau I/II
- 2/3 hommes
- Plutôt stables
- Conseil/informatique, formation, ind. métal, secteur financier

Les demandeurs (42 %)

Les employés / cadres trentenaires (29 %)

- 2/3 employés et 1/3 cadres
- Sur-représentation des niv. V et I/II
- Plutôt des femmes
- Mobile au moins une fois
- Commerce (détail et gros), conseil/informatique, santé/social

Les TAM
(10 %)

- Assez stables dans l'entreprise
- Niveaux I/II ou IV
- Conseil/informatique, secteur financier

Le niveau VI
(3 %)

- Employés en grande majorité et ouvriers
- 2/3 hommes
- Hôtellerie/restauration, commerce, transports

Les nouveaux venus : 41 % des demandeurs et 15 % des ayants droit (schéma 5)

Une classe de demandeurs employés et techniciens (17 %), insérés depuis plus de 5 ans dans la vie active se caractérise par un niveau de formation relativement élevé : près des deux tiers d'entre eux ont un diplôme du supérieur avec une dominance du niveau III. Ils ont majoritairement moins de 30 ans et sont plutôt stables dans leur entreprise, ce qui les différencie de la classe des ayants droit correspondante. Ils travaillent dans le commerce de détail, la logistique et le transport aérien. À la différence de ce qui est observé pour les demandeurs les plus anciens, la stabilité dans l'emploi et le niveau élevé de formation sont ici plus complémentaires que substituables.

Une classe de demandeurs hommes ouvriers et employés (14 %) présente deux caractéristiques : ils ont quasiment tous changé au moins une fois d'employeur (80 % d'entre eux) et ont majoritairement un niveau IV ou V. Ils travaillent dans la sécurité/nettoyage, les transports, l'hôtellerie-restauration et la logistique. Pour ce groupe, l'environnement professionnel et sectoriel tient probablement une place importante dans la formulation de la demande : ils sont jeunes et probablement à la recherche d'une plus grande stabilité.

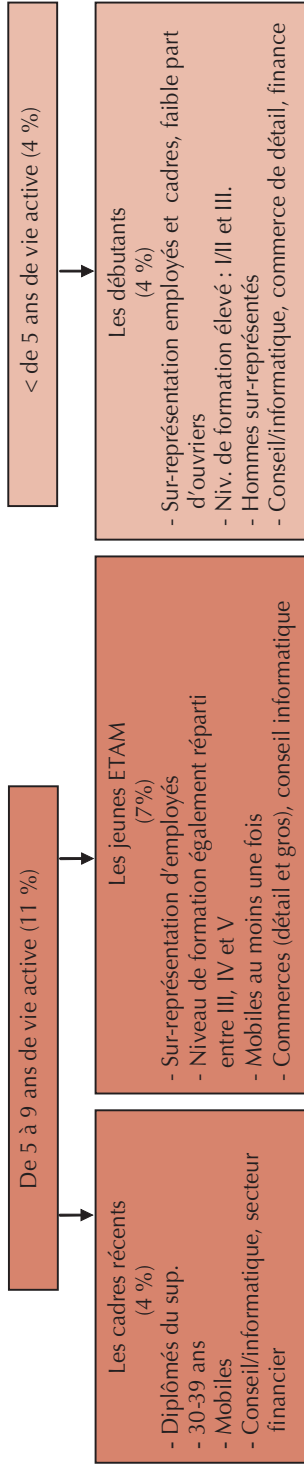
Une classe de demandeurs débutants (10 %) se caractérise d'abord par son poids relatif au regard de la part des débutants dans l'ensemble des salariés éligibles au CIF (4 %). D'autre part, près des deux tiers des demandeurs de la classe appartiennent à la catégorie des employés alors qu'ils ont un niveau de formation élevé : 52 % d'entre eux ont un diplôme du supérieur et 38 % un niveau IV. Ils travaillent dans le commerce de détail, la sécurité/nettoyage et la logistique. Ces caractéristiques comparées à celles des ayants droit débutants laissent supposer que la demande de CIF s'apparente dans ce cas à la recherche d'une réorientation professionnelle, plus conforme au niveau de formation qu'ils ont atteint.

À la différence du groupe des plus anciens, il semblerait que dans ce groupe l'environnement professionnel (entreprise, secteur) joue davantage un rôle chez les plus formés (employés et techniciens diplômés et stables) tandis que pour d'autres (jeunes hommes ouvriers et employés mobiles), la demande repose sur une initiative personnelle liée à une recherche de reconversion ou de plus grande stabilité. En comparaison avec les caractéristiques des ayants droit de la classe équivalente (« les débutants »), on observe dans ce groupe de demandeurs une nette surreprésentation des employés. Une répartition de cette catégorie par niveau de formation indique une forte proportion de titulaires d'un diplôme du supérieur (I-II et III), surtout parmi les femmes (44 % contre 35 % pour les hommes), ce qui laisse supposer que ces demandeurs sont sur-formés par rapport à l'emploi qu'ils occupent – au moins en termes de niveau.

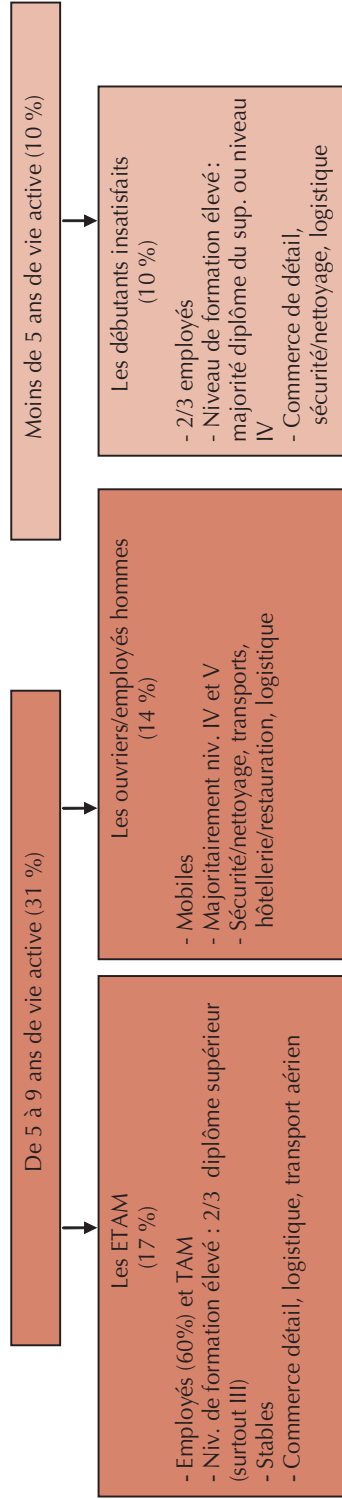
Schéma 5

LES PLUS RÉCENTS (MOINS DE 10 ANS DE VIE ACTIVE)

Les ayants droit (15 %)



Les demandeurs (41 %)



3.3. Rapprochement des classes de demandeurs et de bénéficiaires

Les typologies de demandeurs et de bénéficiaires présentent pratiquement la même configuration mais quelques différences dans la composition de leurs classes, conséquence du rééquilibrage opéré lors de la sélection des dossiers de demande de congé individuel de formation. C'est sur ces différences que nous reviendrons sachant qu'il est possible d'identifier dans chaque classe de bénéficiaires la part en provenance de la classe correspondante de demandeurs⁶. Le schéma 6 présente ces correspondances.

Les bénéficiaires ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans la vie active

Tout d'abord, la proportion de salariés les plus anciens est plus importante parmi les bénéficiaires que parmi les demandeurs (21 % contre 17 %), même si elle est loin de correspondre au poids des salariés éligibles au CIF dans ce groupe d'ancienneté. Ce premier rééquilibrage en faveur des plus anciens est complété par les choix opérés dans chaque classe.

Parmi les demandeurs employés/cadres, c'est la catégorie des employés qui est privilégiée. De même, les bénéficiaires de niveau V et IV sont surreprésentés par rapport aux demandeurs diplômés du supérieur. Enfin, une part de femmes plus importante figure parmi les bénéficiaires.

Le même constat peut être fait pour ce qui concerne les bénéficiaires seniors : les employés de niveau V et VI sont surreprésentés, de même que les femmes par rapport à la classe correspondante de demandeurs.

Enfin, parmi les demandeurs stables, la sélection des bénéficiaires a davantage porté sur les ouvriers et techniciens de niveau V et VI.

Les bénéficiaires ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté dans la vie active

Ce groupe dans lequel se situent près des deux tiers des bénéficiaires recouvre quatre catégories types d'importance inégale.

Une catégorie prépondérante (32 %), le « noyau », pourrait correspondre au profil type du bénéficiaire de CIF en Île-de-France : **les employés trentenaires de niveau IV**. Les secteurs surreprésentés sont les commerces de détail et de gros, du conseil/informatique, de la sécurité/nettoyage, de l'hôtellerie-restauration et des finances. La part de femmes y est légèrement supérieure à la moyenne.

⁶ Voir encadré technique sur les données ayant servi à calculer les typologies.

Une catégorie de bénéficiaires techniciens/agents de maîtrise (13 %) dans laquelle ont été sélectionnés de manière privilégiée les demandeurs de niveau IV par rapport aux diplômés du supérieur. L'industrie, la construction mais également le secteur financier et le conseil/informatique figurent parmi les secteurs les plus représentés.

Une catégorie de bénéficiaires **ouvriers** (12,4 %) de niveau V, essentiellement des hommes issus non seulement de l'industrie mais également de la sécurité/nettoyage, de la construction et des transports.

Les bénéficiaires de **niveau VI** (4,2 %) représentés majoritairement par des hommes employés du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration. C'est dans cette catégorie que le pourcentage d'acceptation des dossiers est le plus élevé : 80 % des demandeurs sont bénéficiaires.

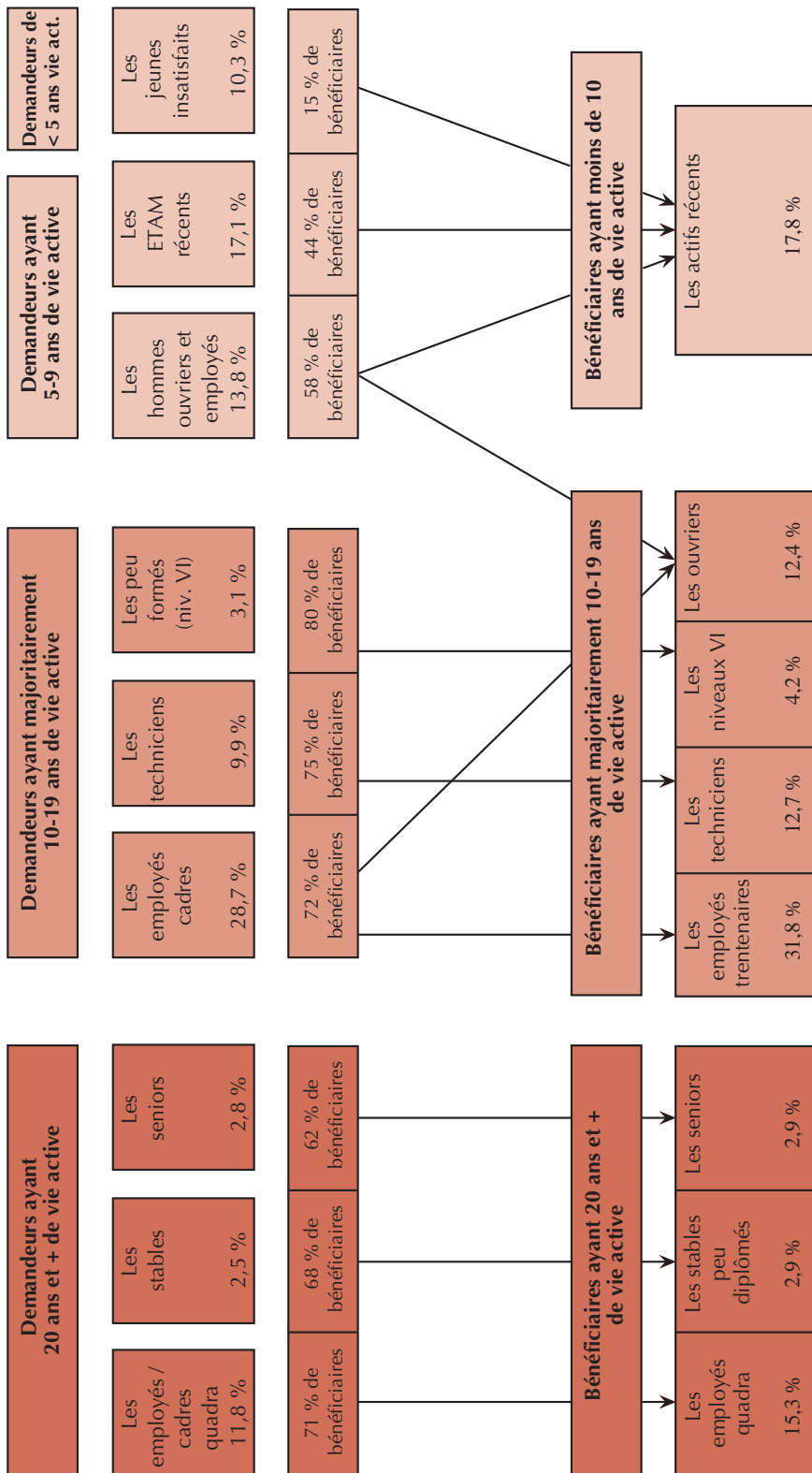
Les bénéficiaires ayant moins de 10 ans d'ancienneté dans la vie active

Ce groupe donne lieu à une classe unique, les « **actifs récents** » (**17,8 %**), quasi exclusivement composée de bénéficiaires ayant entre 5 et 9 ans de vie active (85 %) et minoritairement de débutants (<5 ans de vie active). Il se distingue des classes de demandeurs correspondantes par une proportion très élevée d'employés et une surreprésentation du niveau IV par rapport aux niveaux supérieurs. Les secteurs surreprésentés sont le commerce de détail, le conseil informatique, le transport aérien et la sécurité/nettoyage.

Au vu des caractéristiques de ces trois groupes de bénéficiaires d'un congé de formation en Île-de-France, les effets de la sélection des dossiers en fonction des critères que se sont fixés les commissions sont incontestables. Dans chaque groupe, les bénéficiaires se distinguent effectivement des demandeurs par une proportion plus importante de salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté professionnelle, occupant un emploi d'employé ou d'ouvrier et dotés d'un niveau de formation ne dépassant pas la fin du second cycle de l'enseignement secondaire.

Schéma 6

RAPPROCHEMENT DES CLASSES DE DEMANDEURS ET DE BÉNÉFICIAIRES (CIF-CDI ÎLE-DE-FRANCE)



Conclusion

Rétrospectivement, le CIF est perçu par ses bénéficiaires comme étant à la hauteur de leur espérance. Cette appréciation positive est portée par neuf bénéficiaires sur dix, quelle que soit leur situation d'emploi à la sortie de formation, qu'il y ait eu infléchissement ou non⁷ de leur trajectoire professionnelle. En effet, selon eux, bénéficiaire d'une formation qualifiante ou diplômante de son choix est en soi l'un des principaux atouts du dispositif. La reconnaissance sociale des qualifications acquises en formation en est un autre, et l'accès au CIF permet de s'inscrire dans une dynamique individuelle de changement ou à tout le moins de s'en donner les possibilités.

De fait, les objectifs visés par le congé individuel de formation sont divers. Selon la définition légale, les actions de formation suivies dans le cadre d'un CIF doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau de qualification supérieur, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir à la culture et à la vie sociale. Cependant, si l'objectif de la demande de congé individuel de formation consistait à combler un déficit de formation formelle, notamment par rapport à l'emploi occupé, on pourrait s'attendre à ce que les moins formés des salariés soient surreprésentés parmi les candidats et, parmi eux, plus particulièrement ceux, nombreux, qui ont une ancienneté professionnelle importante. À l'autre pôle, parmi les débutants diplômés, la demande de CIF devrait être relativement plus limitée. Or c'est plutôt l'inverse qui se produit. Ce phénomène est particulièrement accentué pour les demandes de CIF-CDD. Il apparaît alors clairement que la demande de congé individuel de formation tient davantage aux caractéristiques de l'emploi occupé par les candidats au CIF qu'elle ne s'inscrit dans une démarche d'élévation de leur niveau de formation.

Un premier constat illustrant ce phénomène peut être dressé tenant à l'articulation entre le niveau de formation et la catégorie socioprofessionnelle des différentes générations de salariés ayant droit au CIF en Île-de-France. Dans les deux groupes polaires d'ayants droit (les plus anciens et les moins anciens), la relation entre le niveau de formation et la catégorie socioprofessionnelle est plus relâchée que dans la génération du milieu. Parmi les anciens, des indices de « sur-classement » dans la catégorie socioprofessionnelle par rapport au niveau de formation sont observés, en particulier dans les classes de techniciens/agents de maîtrise et de cadres. Parmi les plus jeunes ayants droit, un phénomène inverse de « sur-formation » par rapport à l'emploi occupé apparaît. De telles caractéristiques reproduisent relativement bien la configuration de la population active française, configuration résultant à la fois des parcours de carrière des générations antérieures et de l'arrivée massive de nouvelles générations de diplômés. La surreprésentation des salariés les plus récents parmi les demandeurs combinée au fait qu'ils sont relativement plus diplômés que leurs aînés met en évidence l'objectif de mobilité professionnelle associée à une réorientation ou une reconversion.

⁷ Même si, dans le cas où leur situation est inchangée, l'appréciation positive s'érode : ils ne sont « plus que » sept sur dix à penser que le CIF leur a permis d'atteindre leurs objectifs initiaux.

Deuxième constat, le niveau de formation des demandeurs, globalement plus élevé que celui des salariés ayant droit au CIF, ne tient pas seulement à la surreprésentation des moins anciens parmi les demandeurs, il est également plus élevé à l'échelle de chaque génération de demandeurs. Ainsi, lorsque l'initiative de la formation repose sur l'individu, un phénomène cumulatif est observé, analogue à celui qui se produit pour la formation à l'initiative de l'employeur, illustré par la formule « la formation va à la formation ».

Par ailleurs, si la demande de CIF émane des plus formés, le niveau de formation s'avère d'autant plus discriminant pour formuler une telle demande que le candidat est une femme.

Autre constat, si l'environnement professionnel et sectoriel joue très certainement un rôle important dans l'expression de la demande de congé individuel de formation, la stabilité dans l'entreprise semble intervenir différemment selon les catégories de demandeurs : pour les plus anciens, elle semble favoriser la demande de CIF chez les moins diplômés ; pour les plus jeunes, elle paraît souvent combinée avec un niveau de formation relativement élevé.

Dernier constat, portant celui-ci sur la comparaison des classes de demandeurs et de bénéficiaires. Malgré la forte proximité qui caractérise ces classes, il est possible d'observer l'impact des critères arrêtés par les commissions de sélection des dossiers. En effet, dans plus de 60 % des cas de refus, les motifs invoqués par les commissions font ressortir la priorité qu'elles accordent aux plus anciens et aux moins formés. Ainsi, un certain rééquilibrage peut-il être opéré en réduisant la surreprésentation des plus jeunes et des plus diplômés mais cet ajustement ne parvient pas à compenser la faiblesse de la demande émanant des salariés les moins formés (de niveau Vbis et VI).

La demande de congé individuel de formation apparaît ainsi comme le point nodal dans l'analyse de l'impact du dispositif. Le CIF a été conçu comme un droit universel ouvert à tous les salariés sous réserve de remplir des conditions minimales d'ancienneté professionnelle. La diversité des objectifs qu'il vise, sa gestion par les partenaires sociaux et son mode de financement mutualisé à partir de fonds provenant des dépenses obligatoires des entreprises justifient cette ouverture à tous les salariés. Il ne peut donc être confondu avec un dispositif strictement dédié à la seconde chance et la promotion sociale dont l'accès serait limité aux salariés les moins pourvus en formation formelle. Un ciblage de ce type sur un public particulier serait probablement plus aisé à concevoir à partir d'un dispositif spécifique financé par les pouvoirs publics. En revanche, ainsi qu'en témoignent les déclarations des bénéficiaires dans le cadre de l'enquête, la démarche préalable à la constitution d'un dossier de demande est jalonnée de difficultés qui pénalisent sans aucun doute les salariés les moins dotés en formation : compréhension et intégration des règles, réalisation du dossier, information sur les formations et leur accès. De même est pointée l'importance du réseau relationnel et des moyens informels dans la connaissance du dispositif et la construction de la demande. Le renforcement des ressources en information et en accompagnement en amont de la demande de CIF pourrait contribuer à améliorer les conditions d'accès des salariés les moins « armés ». Ainsi, à nouveau, il n'est pas improbable que les plus formés soient aussi ceux dont la capacité à rechercher l'information sur la formation soit la plus importante.

Annexe 1

Objectifs, champ et méthode de l'enquête auprès des bénéficiaires de congé individuel de formation (CIF) en Île-de-France

L'objectif majeur de l'enquête était d'améliorer la connaissance du rôle tenu par le congé individuel de formation (CIF) dans les trajectoires professionnelles et personnelles. Il s'agissait d'analyser d'une part les circonstances et les motivations de l'utilisation du CIF, d'autre part ses effets en fonction de la situation professionnelle initiale des bénéficiaires. La réalisation de l'enquête, limitée à la région Île-de-France, devait également servir de test avant une éventuelle extension à l'ensemble du territoire national.

L'enquête a concerné un échantillon représentatif de bénéficiaires d'un CIF sortis de formation entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2002. Deux sous-populations ont été interrogées : les bénéficiaires d'un CIF qui avaient avant leur formation soit un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), soit un contrat de travail à durée déterminée (CDD)⁸. La période considérée s'étendait de la sortie de la formation jusqu'au moment de l'interrogation. Elle était donc d'une durée variable allant de 9 à 21 mois.

Le questionnaire dont deux versions ont été élaborées pour tenir compte des caractéristiques spécifiques des bénéficiaires sur CDI et CDD, était organisé en six parties, suivant la chronologie du parcours de l'individu : la situation professionnelle avant le CIF, les formations préalables à la demande de CIF, les démarches effectuées lors de la demande de CIF, la formation suivie dans le cadre du CIF, la situation professionnelle au moment de l'enquête, le bilan du CIF.

La base de sondage a été constituée à partir du fichier de bénéficiaires du Fongecif Île-de-France, sortis de formation entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2002 : au total 5 612 individus. Sur la base de plusieurs options proposées par le Céreq, le Fongecif IDF a défini un nombre total de 1 000 bénéficiaires à interroger : 750 CIF-CDI et 250 CIF-CDD.

La méthode d'échantillonnage retenue a reposé sur une stratification selon 5 variables : le statut du bénéficiaire au moment de sa demande de CIF ; son groupe socioprofessionnel ; la sanction visée (diplôme, titres, attestation) ; la durée de vie active à l'entrée en formation ; le motif de demande indiqué dans le dossier. Au total, le croisement des 5 variables a conduit à un plan de sondage fondé sur 242 strates.

Le tirage de l'échantillon a été fait dans chaque strate de manière aléatoire, à l'aide d'un taux de sondage inégal selon le statut du bénéficiaire au moment de sa demande de CIF, afin de surreprésenter les CDD compte tenu de la faiblesse de leurs effectifs et à l'aide d'une estimation d'un taux de non-réponses également majoré pour les CDD. Le calcul du volume des échantillons tirés pour chacune des sous-populations a abouti à un effectif de 1 533 CIF-CDI et 607 CIF-CDD.

Au final, 1 003 bénéficiaires ont été interrogés, dont 751 CIF-CDI et 252 CIF-CDD.

⁸ Hors intérim.

Annexe 2

Liste des secteurs NAF exclus

NAF	LIBELLE
Section A	
011A	CULTURE CEREALES
011C	CULTURE LEGUMES
011D	HORTICULTURE
011F	CULTURE FRUITIERE
011G	VITICULTURE
012A	ELEVAGE BOVINS
012C	ELEVAGE OVINS
012E	ELEVAGE PORCINS
012G	ELEVAGE VOLAILLES
012J	ELEVAGE AUTRE ANIM.
013Z	CULT. ELEV. ASSOCIES
014A	SERV.AUX CULT. PROD.
014B	PLANTAT. ORNEMENTAL
014D	SERV. ANNEXE ELEVAGE
015Z	CHASSE
020A	SYLVICULTURE
020B	EXPLOIT. FORESTIERE
020D	SERVICE FORESTIER
Section B	
050A	PECHE
050C	PISCICULT. AQUACULT.
Section C	
144Z	PRODUCTION DE SEL
Section D	
159A	PRODUCT.EAUX DE VIE
159F	CHAMPAGNISATION
159G	VINIFICATION
159J	CIDRERIE
159L	AUTR. BOISS. FERMENTE
201A	SCIAGE RABOT. BOIS
221C	ED. JOURNAUX
221E	ED. REVUE PERIODIQUE
221G	ED. ENREGISTR. SONORES
221J	AUTRE ACTIV. EDITION
222A	IMPR. JOURNAUX
223A	REPROD. ENREG. SONOR
223C	REPROD. ENREG. VIDEO
Section E	
*401A	PRODUCTION D'ELECTRICITE
*401C	TRANSPORT D'ELECTRICITE
*401E	DISTRIBUTION ET COMMERCE D'ELECTRICITE
401Z	PRODUCT. ELECTRICITE
*402A	PROD. COMBUSTIBLE GAZEUX
*402C	DISTRIBCOMBUSTIBLE GAZEUX
402Z	PRODUCT. GAZ
Section H	
552A	AUBERGE JEUNESSE

Section I	
601Z	TRANSP. FERROVIAIRE
642D	TRANSMISSION D'EMISSION
Section J	
651A	BANQUE CENTRALE
651F	INTERMED. MONETAIRE
Section K	
702B	LOC. TERRAIN AGRICOL
713A	LOC. MAT. AGRICOLE
744A	GESTION SUPPORT PUB
744B	AGENCE CONSEIL PUB.
Section L	
751A	ADMINIS. PUBLIQUE GENE
751C	TUTELLE ACTIV. SOCIA
751E	TUTELLE ACTIV. ECON.
751G	SOUTIEN ADMINISTRAT
752A	AFFAIRES ETRANGERES
752C	DEFENSE
752E	JUSTICE
752G	POLICE
752J	PROTECTION CIVILE
753A	ACTIV. GENERALE SS
753B	GESTION RETR. COMPL.
Section O	
911C	ORGANIS. PROFESSIONN
912Z	SYNDICAT SALARIE
913C	ORGANIS. POLITIQUE
913E	ORGANIS. ASSOC.N.C.A
921A	PRODUCT. FILM TV
921B	PRODUCT. FILM PUBLIC
921C	PRODUCT. FILM CINEMA
921D	PRESTATION CINE. TV
921F	DISTRIB.FILM CINE
921G	EDITION DIST. VIDEO
921J	PROJECT. FILM CINE
922A	ACTIV. RADIO
922B	PRODUCT. PROGR. TV
922C	DIFFUSION PROGR. TV
*922D	EDITIONS DE CHAINES GENERALISTES
*922E	EDITIONS DE CHAINES THEMATIQUES
*922F	DISTRIBUTION DE BOUQUET DE PROGRAMMES DE RADIO ET TV
923A	ACTIV. ARTSTIQUE
923B	SERV. ANNEXE SPECTAC
923D	GESTION SALLE SPECT
923F	MANEGE FORAIN
923H	BAL DISCOTHEQUE
923J	AUTRE SPECTACLE
924Z	AGENCES DE PRESSE
925A	GESTION BIBLIOTHEQU
925C	GESTION PATRIM. CULT
925E	GESTION PATRIM. NATU
926A	GESTION INST. SPORT.
926C	AUTRES ACTIV. SPORT.
927A	JEUX DE HASARD
927C	AUTRE ACTIV. RECREAT

Annexe 3

Filtres appliqués pour définir la population de référence à partir des données de l'enquête Emploi de l'INSEE

- Pour les salariés en CDI

- * *Région* : Île-de-France

- * *Statut* : salariés sur CDI autres que salariés de l'État ou des collectivités locales (code Statut = 24) appartenant à des entreprises privées, publiques et nationales (code PUB = 4 et 5)

- * *Secteurs NAF* : voir annexe 2 (Liste des exclusions)

- * *Ancienneté* :

conditions requises pour l'accès au CIF-CDI : « *Justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.* »

1^{er} filtre : salariés sur CDI ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'enquête Emploi ne permet pas d'identifier les individus justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salariés. Le problème se pose pour ceux ayant entre 12 et moins de 23 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Le parti a été pris de ne retenir pour cette catégorie que ceux qui ont quitté le système éducatif depuis au moins 4 années en faisant l'hypothèse qu'ils ont eu sur cette période au moins 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée.

2^e filtre : parmi les salariés sur CDI ayant entre 12 et 23 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ne sont gardés que ceux qui ont quitté le système éducatif initial depuis au moins 4 années

- Pour les CDD :

- * *Région* : Île-de-France

- * *Statut* : salariés sur CDD autres que salariés de l'État ou des collectivités locales (code Statut = 23) appartenant à des entreprises privées, publiques et nationales (code PUB = 4 et 5)

- * *Secteurs NAF* : voir annexe 1 (Liste des exclusions)

- * *Ancienneté* :

conditions requises pour l'accès au CIF-CDD : « *Avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non sous CDD, au cours des 12 derniers mois* » (pour ces 4 mois sont exclus les contrat d'apprentissage ou en alternance, les CES, les CDD se prolongeant par un CDI)

1^{er} filtre : salariés sous CDD pendant au moins 4 mois au cours des 12 mois précédant l'enquête (pas de possibilité d'exclure les contrats d'apprentissage)

2^e filtre : Salariés sous CDD ayant quitté le système éducatif initial depuis au moins 4 années

► Annexe 4

Codes niveaux de formation

L'enquête Emploi répartit la population selon le plus haut niveau de diplôme obtenu (DDIPL) et le plus haut niveau de formation atteint (Nivplan). Dans cette codification issue de la nomenclature des niveaux du Commissariat au Plan, les individus sont classés selon leur niveau de formation le plus élevé, qu'ils soient ou non titulaires du diplôme correspondant, à l'exception des niveaux de l'enseignement supérieur (I, II et III) dans lesquels ne sont classés que ceux qui ont obtenu le diplôme correspondant :

- niveau IV : personnes sorties des classes terminales du second cycle long (avec ou sans bac) et personnes ayant entrepris des études supérieures sans avoir obtenu au moins un diplôme bac+2 ;
- niveau V : personnes sorties de l'année terminales des cycles courts professionnels (avec ou sans CAP/BEP) et abandon de scolarité du second cycle long avant la terminale ;
- niveau Vbis et VI : personnes sorties du 1^{er} cycle du second degré ou d'une classe du second cycle avant l'année terminale.

Le Fongecif utilise une codification à deux chiffres : le premier correspond au plus haut niveau de formation atteint, le deuxième chiffre distingue :

- 0 = niveau le plus élevé
- 1 = diplôme obtenu
- 4 = titre homologué
- 8 = diplôme obtenu à l'étranger
- 9 = niveau le plus élevé à l'étranger

Niveau de formation atteint (Plan)

Fongecif (Niveau initial à 2 chiffres)	Enquête Emploi (Nivplan)
10, 11, 14, 18, 19, 21, 24, 28	Niveaux I, II
20, 29, 31, 34, 38	Niveau III
30, 39, 40, 41, 44, 48, 49	Niveau IV
50, 51, 54, 58, 59	Niveau V

**Répartition des demandeurs et bénéficiaires par niveau de formation détaillé
(code Fongecif)**

Code Fongecif	Demandeurs	Bénéficiaires
10	0,6 %	0,3 %
11	5,4 %	3,5 %
19	0,5 %	0,6 %
20	3,8 %	3,5 %
21	9,5 %	6,1 %
24	0,8 %	1,1 %
25	0,2 %	0,3 %
28	0,1 %	-
29	1,1 %	0,9 %
30	9,9 %	10,3 %
31	13,8 %	12,8 %
34	0,5 %	0,4 %
35	0,1 %	0,1 %
38	0,2 %	0,1 %
39	0,9 %	0,8 %
40	8,4 %	9,5 %
41	11,8 %	12,0 %
42	0,1 %	0,1 %
44	0,3 %	0,4 %
48	0,9 %	0,7 %
49	2,2 %	2,6 %
50	7,2 %	9,9 %
51	12,7 %	14,8 %
52	0,2 %	0,3 %
53	2,2 %	3,1 %
54	0,2 %	0,2 %
55	0,2 %	0,1 %
58	0,8 %	1,1 %
59	1,4 %	1,8 %
60	0,5 %	0,7 %
61	0,5 %	0,7 %
68	0,3 %	0,5 %
69	0,6 %	0,7 %
7	1,9 %	-
Total	100,0 %	100,0 %

Décomposition de la catégorie niveau IV (code NivPlan)

Niveau IV	Demandeurs	Bénéficiaires
Niveau bac+2 sans le diplôme	31,1 %	30,6 %
Diplômés du bac ou équivalent	38,1 %	36,1 %
Niveau du bac sans le diplôme	30,8 %	33,3 %
Ensemble niveau IV	100,0 %	100,0 %

► Annexe 5

Répartition par ordre d'importance des motifs de refus de prise en charge des demandes de CIF-CDI

Motifs	Part en %*
D'autres demandeurs ont un plus grand nombre d'années d'expérience et/ou sont plus âgés	45,0 %
D'autres demandeurs ont un niveau d'études inférieur ou appartiennent à des catégories socioprofessionnelles plus modestes	16,3 %
Formation qui s'apparente aux objectifs que poursuit l'entreprise et/ou répond à une obligation pour l'employeur	11,4 %
Formation trop longue et/ou non diplômante	11,2 %
D'autres demandeurs travaillent dans des entreprises de plus petite taille	5,6 %
A déjà bénéficié d'un CIF ou est en cours de délai de franchise entre deux CIF	4,9 %
Motivation insuffisante et/ou manque de cohérence du projet	2,1 %
Cumul de deux cycles ou de deux formations	0,5 %
Formation ne permettant pas l'accès à l'emploi visé ou d'exercice légal de l'emploi	0,4 %
Autres	2,6 %
Ensemble	100,0 %

* Sur un total de 2 082 motifs de refus traités.

Les Notes du
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par le
Céreq
Marseille

Dépôt légal
2^e trimestre 2007

ISBN : 2-11-095587-2
978-2-11-095587-6
ISSN : 1764-4054

Prix : 10 €