



# L'impact du Congé individuel de formation

Seconde évaluation nationale

SYNTHÈSE DES RESULTATS DE L'ENQUÊTE RÉALISÉE  
PAR IPSOS SUR LES PARCOURS ACHÉVÉS EN 2010

## Sommaire

<b>Préambule .....</b>	<b>1</b>
Le contexte.....	2
Les objectifs .....	2
La méthode .....	2
<b>Le profil des bénéficiaires du CIF.....</b>	<b>3</b>
<b>Le CIF est toujours un puissant vecteur de changement professionnel, même dans un contexte moins favorable à l'emploi.....</b>	<b>4</b>
Une employabilité accrue .....	4
Une transition professionnelle sécurisée .....	4
Des changements un peu moins fréquents .....	5
...mais légèrement plus favorables.....	5
<b>Un moteur essentiel de l'ascenseur social .....</b>	<b>6</b>
La reconnaissance par le diplôme.....	6
À la recherche de mobilité professionnelle .....	6
<b>L'accompagnement des FONGECIF : une mission centrée sur l'individu et son projet.....</b>	<b>7</b>
Une satisfaction globale élevée qui se confirme une nouvelle fois.....	7
L'accueil et l'information : une première étape active et efficace .....	7
Le conseil et le suivi : une aide concrète à la construction du projet professionnel .....	7

## Préambule

Cette deuxième évaluation nationale des impacts du CIF confirme les excellents résultats de ce dispositif, tant dans l'ampleur des changements professionnels que dans leur qualité. Le profil des bénéficiaires, les formations suivies, la nature des changements, s'inscrivent ainsi dans une forte stabilité. Si changement il y a entre ces deux enquêtes, c'est dans la conjoncture de l'emploi, qui a malheureusement poursuivi sa dégradation. Ainsi constate-t-on par exemple un taux légèrement plus faible de CDI douze mois après la formation. Mais le CIF semble renforcer son rôle dans ce contexte difficile, car si les changements sont un peu moins fréquents, ils sont jugés plus favorables par les bénéficiaires ; ils correspondent davantage aux objectifs visés au départ, le changement est davantage imputable aux effets bénéfiques du CIF. Ce dispositif confirme ainsi son importance pour l'emploi dans le paysage français de la formation professionnelle. Cette deuxième enquête confirme par ailleurs l'importance du rôle des Fongecif dans l'accompagnement des bénéficiaires. En effet la satisfaction à l'égard de l'accueil, de la formation, du conseil s'accroissent. Pour des salariés fragilisés dans le contexte actuel, la qualité des conseils apportés, leur individualisation, semblent prendre une place croissante dans la réussite du changement professionnel. Cette dernière enquête renforce ainsi notre détermination à défendre et améliorer encore ce dispositif plus que pertinent dans la facilitation des mutations professionnelles.

**Djamal TESKOUK**

Président du FPSPP

**Francis DA COSTA**

Vice-président du FPSPP

## Le contexte

Dans le cadre de sa mission d'animation du réseau des FONGECIF et du FAF TT, le Fond Paritaire a renouvelé en 2012 son étude mesurant l'impact du Congé Individuel de Formation sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires de ce dispositif. Cette deuxième évaluation nationale ayant trait aux parcours achevés en 2010, permet ainsi d'analyser les tendances d'évolution depuis l'enquête précédente, portant sur les parcours achevés en 2009. Par la suite, cette enquête sera réalisée tous les 3 ans, nourrissant ainsi le baromètre, afin d'analyser l'évolution des résultats au fil du temps. Les années intermédiaires seront consacrées à l'analyse d'autres thématiques, telle que l'évaluation qualitative des services fournis par les FONGECIF et le FAF TT, l'évaluation du Congé Bilan de Compétences, etc.

## Les objectifs

L'évaluation concerne à la fois les effets de l'action sur les bénéficiaires un an après leur formation et leur accompagnement par les FONGECIF et le FAF TT. Elle permet d'apprécier la valeur ajoutée du Congé Individuel de Formation et de l'aide apportée à la construction des projets professionnels par le réseau des FONGECIF et du FAF TT. Il importe notamment de montrer que les sommes investies dans ces dispositifs sont justifiées par un véritable impact sur l'évolution professionnelle de leurs bénéficiaires. Enfin, cette nouvelle évaluation permet d'analyser les premières tendances d'évolution des impacts du CIF.

## La méthode

Les partenaires sociaux ont confié à des professionnels :

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

Il convient de noter un excellent taux de réponse qui garantit la fiabilité des résultats : 14 142 personnes ont répondu à ce questionnaire (soit 49% des personnes destinataires de l'enquête).

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

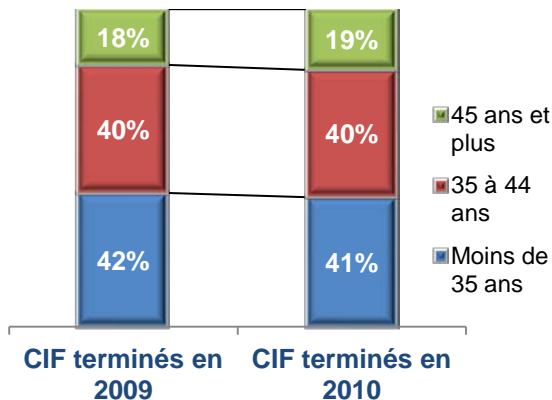
*FONGECIF : Fonds de gestion du Congé Individuel de Formation*

*FAF TT : Fonds d'assurance formation du travail temporaire*

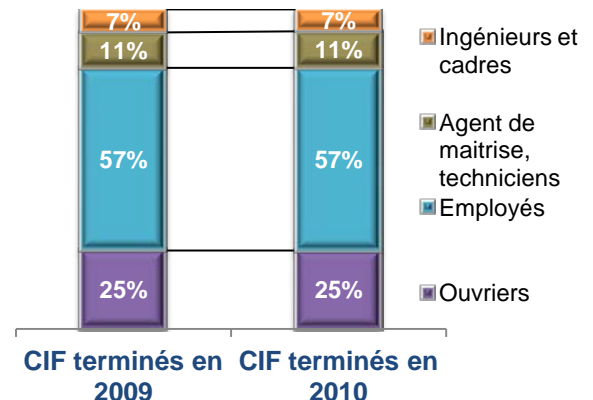
## Le profil des bénéficiaires du CIF

Une parité homme-femme qui se confirme : 51% d'hommes (52% en 2008) et 49% de femmes (51% en 2008)

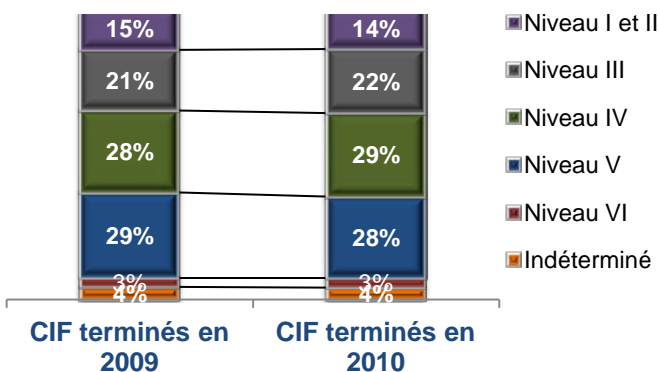
La part des séniors s'est légèrement accrue, 1 bénéficiaire sur 5 à plus de 45 ans



82% des bénéficiaires sont ouvriers ou employés, une proportion stable dans le temps



Le CIF est d'abord destiné aux salariés faiblement qualifiés



Rappel de la classification française des niveaux de formation :

- Niveau IV, équivalent au baccalauréat ou au brevet professionnel
- Niveau V, équivalent au BEP ou au CAP
- Niveau V bis, formation courte d'une durée maximum d'un an (sortie avant l'année terminale du second cycle court)
- Niveau VI, pas de formation au-delà de la fin de la scolarité obligatoire

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

- 82% tous types de CIF confondus
- 95 % pour les bénéficiaires de CIF Intérim (dont 69% d'ouvriers)
- 90% pour les bénéficiaires de CIF CDD (dont 74% d'employés).

● La part des séniors a progressé, mais reste très inférieure à celles des plus jeunes.

La parité homme-femme se confirme, de même que la prédominance des ouvriers et employés (82%).

Ainsi, le CIF s'adresse prioritairement aux salariés faiblement qualifiés (60% sont de niveau VI, V ou IV). Ce dispositif répond ainsi toujours aux objectifs visés par les partenaires sociaux et exprimés dans l'Accord National Interprofessionnel de 2009.

Ces chiffres concernent la population répondante de l'enquête Ipsos.

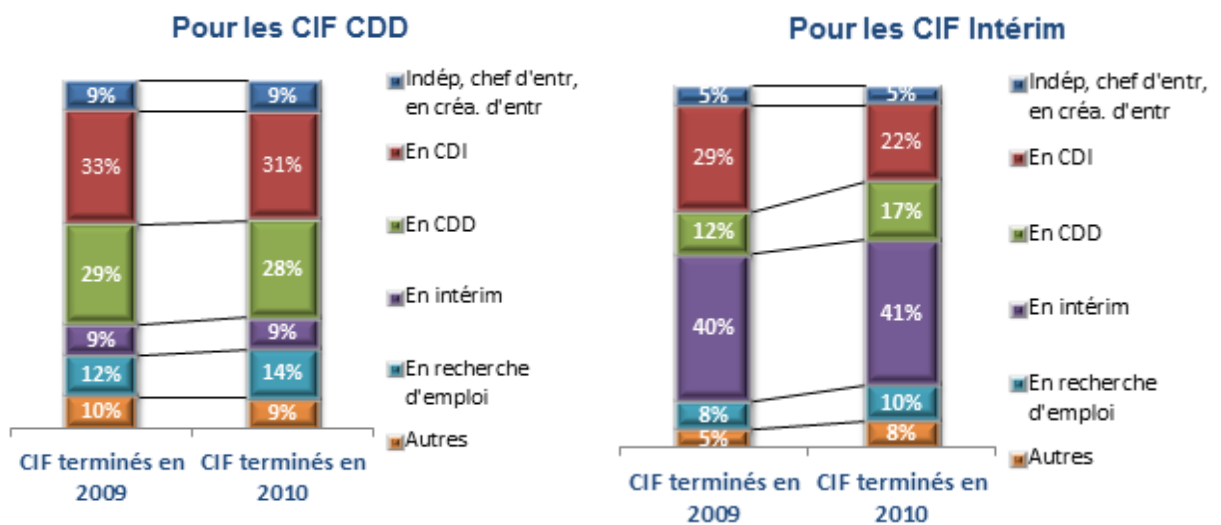
Les résultats sont très proches de la population totale des bénéficiaires du CIF 2010

## Le CIF est toujours un puissant vecteur de changement professionnel, même dans un contexte moins favorable à l'emploi

### Une employabilité accrue

Les personnes ayant bénéficié d'un congé individuel de formation après un CDD (CIF CDD) ou dans le cadre d'un contrat de travail temporaire (CIF Intérim) accèdent en proportion importante à un CDI un an après leur formation. Malgré le durcissement du contexte économique, la part des bénéficiaires (CIF CDD et Intérim) en emploi se maintient à un niveau très élevé (79%).

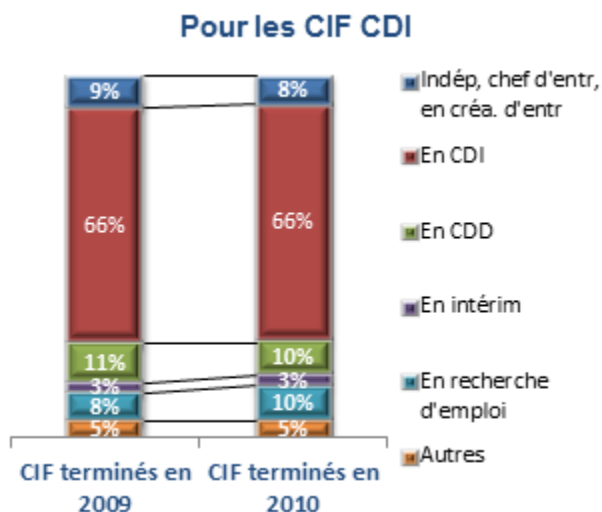
#### La situation professionnelle un an après la fin du CIF



Une proportion importante de créateurs d'entreprise, un an après leur formation qui se stabilise :

- 8% des CIF CDI
- 8% des CIF CDD
- 5% des CIF Intérim

### Une transition professionnelle sécurisée

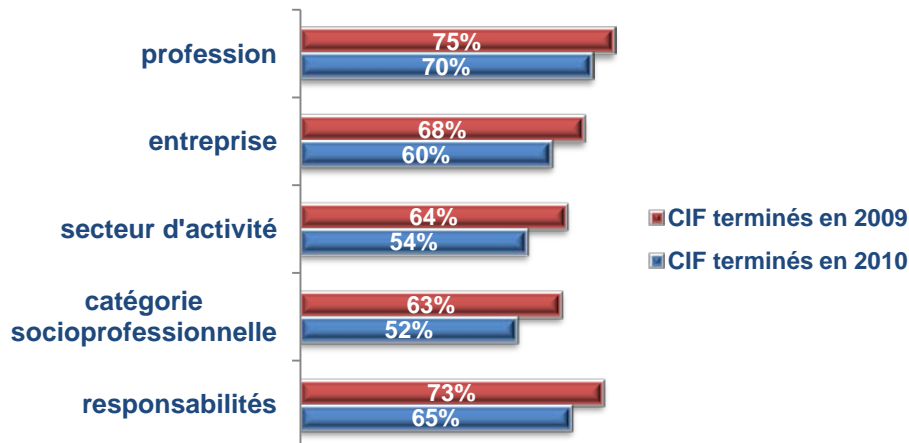


Les personnes ayant bénéficié d'un CIF alors qu'elles étaient en CDI (CIF CDI) restent pour 83% (contre 85% pour 2009) d'entre-elles en situation d'emploi un an après la fin de leur formation. Quel que soit le changement opéré dans leurs parcours, elles restent pour 74% d'entre-elles dans des situations contractuelles favorables (CDI ou entrepreneuriat). Pour les autres, il s'agit probablement d'une situation transitoire vers leur objectif professionnel.

## Des changements un peu moins fréquents

Dans un contexte moins favorable à l'emploi et par conséquent à la mobilité professionnelle, les changements de situations à l'issue du CIF semblent plus difficiles à amorcer.

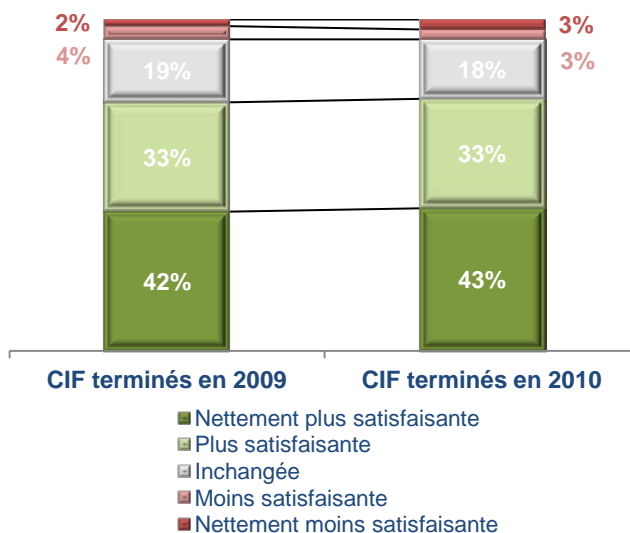
un an après le CIF, les bénéficiaires ont changé de :



## ...mais légèrement plus favorables

Le niveau de satisfaction globale sur la situation professionnelle un an après le CIF demeure très favorable (76% de satisfaction en 2010 contre 75% en 2009).

### La situation professionnelle un an après le CIF



**69% occupent une fonction en lien avec la formation suivie** un an après la fin du CIF (67% des CIF CDI, 74% des CIF CDD et 70% des CIF Intérim).

• Dans un contexte économique plus difficile, les évolutions professionnelles engagées sont légèrement moins fréquentes, mais le CIF reste tout de même un puissant vecteur de changement, tout particulièrement sur les professions (70%) et les responsabilités (65%).

Le CIF permet ainsi à 69% des bénéficiaires d'exercer une fonction en lien avec la formation qu'ils ont suivie, un résultat qui se maintient dans le temps.

## Un moteur essentiel de l'ascenseur social

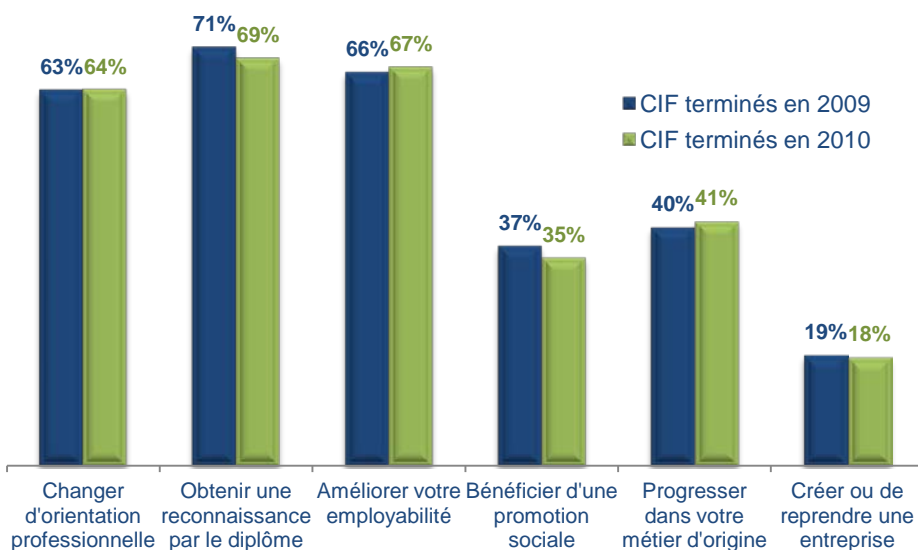
### La reconnaissance par le diplôme

**93% des formations suivies se concluent par un examen (en légère progression par rapport à la précédente enquête) : diplôme, titre, certification.** La reconnaissance qu'offrent les certifications (diplômes, titres professionnels etc...) est déterminante dans le choix de la formation qui vise souvent une première qualification professionnelle ou une reconversion. Le CIF représente la seconde chance d'accès à une qualification reconnue, pour une population dont la formation d'origine est majoritairement de niveaux IV et inférieurs.

**94%, un taux de réussite exceptionnel aux examens.** La quasi-totalité (98%) des bénéficiaires ayant suivi une formation comportant un examen s'y est présentée. Le taux de réussite élevé, très supérieur aux moyennes nationales, témoigne de l'engagement fort des salariés dans leur projet.

### À la recherche de mobilité professionnelle

#### Des objectifs toujours largement atteints :



#### Des objectifs largement atteints

Le CIF est un investissement déterminant pour la réussite du projet professionnel. Il répond largement aux attentes exprimées par les bénéficiaires. Il facilite notamment la reconversion professionnelle et développe l'employabilité. C'est également un outil utile à la construction d'un projet de création et de reprise d'entreprise. Quand il n'est pas atteint un an après la fin de la formation, l'objectif n'est pas pour autant abandonné : 69% des bénéficiaires poursuivent toujours leur projet professionnel.

- Le CIF continue répondre aux objectifs des bénéficiaires.

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

**Le CIF peut être considéré comme un outil de la seconde chance vers la qualification, la sécurisation des parcours et l'ouverture durable à l'emploi.**



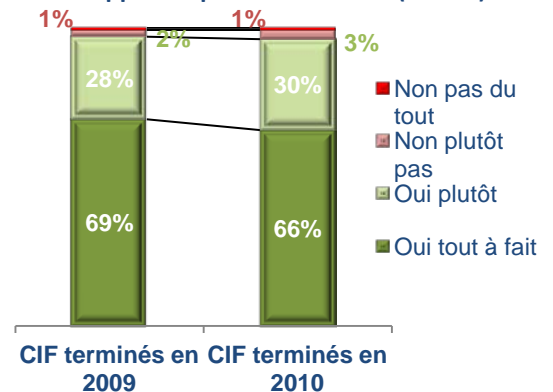
## L'accompagnement des FONGECIF : une mission centrée sur l'individu et son projet

### Une satisfaction globale élevée qui se confirme une nouvelle fois

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

Les FONGECIF et le FAF TT ont développé une offre de services complète, en constante progression, dont l'enjeu est d'accompagner les trajectoires et les transitions professionnelles. Ils accueillent, renseignent, conseillent et accompagnent des hommes et des femmes dans leurs parcours, pour les aider à concrétiser leurs projets individuels.

Satisfaction des bénéficiaires à l'égard de l'aide apportée par les FONGECIF (FAF TT)



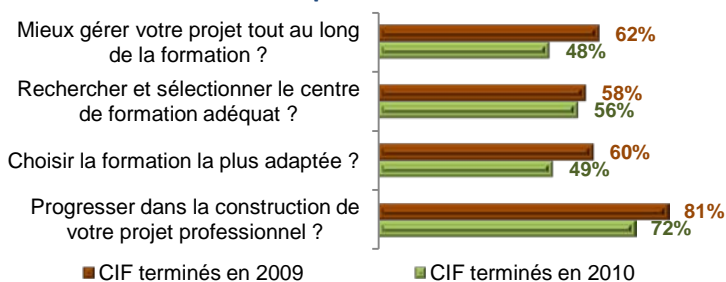
### L'accueil et l'information : une première étape active et efficace

52% des bénéficiaires ont utilisé l'espace documentation, mais l'accueil téléphonique reste le principale service utilisé (93%). 66% des bénéficiaires 2010 ont eu recours au site internet, soit 4 points de moins que pour les bénéficiaires 2009. Le recours aux services nécessitant un déplacement physique a progressé : l'accueil physique (81% en 2010) ; les réunions collectives (59% en 2010).

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

Une majorité de bénéficiaires a utilisé les services de conseil par le biais d'entretiens individuels en face à face (61%) et au téléphone (54%). Viennent ensuite les ateliers projet (29%).

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



#### Un taux de satisfaction que demeure exceptionnel

93% pour l'accueil et l'information, ainsi que le conseil et le suivi

94% pour la gestion administrative et financière des dossiers

● Malgré un contexte économique défavorable à la mobilité professionnelle, les bénéficiaires expriment un haut niveau de satisfaction à l'égard des services fournis.

Pour les bénéficiaires, ces services sont déterminants dans la réussite de leur projet, que ce soit dans l'orientation ou dans la construction de leur parcours professionnel.