



LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS EN CIF

DE L'EMPLOI À LA FORMATION





Sommaire



Sept Fongecif réunis autour d'un Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP®)	2
L'OTP® propose une double démarche	3
Portrait des salarié(e)s avant la formation	5
La construction du projet professionnel : du temps et de l'accompagnement	12
Du métier à la formation : observation de quatre formes de transition	14
Conclusions	22
Bibliographie	22
Fiches métiers selon le GFE du métier d'origine	24

Merci aux 25 salarié(e)s qui ont accepté de témoigner de leurs parcours professionnels afin de nous faire partager leurs expériences et leurs réflexions.

Merci aux collaborateurs des Fongecif (directeurs, conseillers, chargés de missions, documentalistes) pour l'écriture des monographies et la relecture attentive de l'étude.
Merci à Boris François (PRAO) et Vincent Bourdin (GREF Bretagne) pour leurs conseils et leur appui méthodologique.

Achévé d'imprimer en juin 2012 à Cesson-Sévigné (35), pour le compte des Éditions La Manivelle (Rennes) - N° ISBN : 979-10-90554-02-3
© Observatoire des Transitions Professionnelles® 2012 pour la présente édition, l'ensemble des textes et des graphiques.
© Phovoir et fotolia.com pour les photos



Les transitions professionnelles des salariés en CIF : de l'emploi à la formation



L'Observatoire des Transitions Professionnelles® (OTP) s'est donné pour objectif de décrire les transitions professionnelles des salarié(e)s en formation dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF) (Encadré 1, ci-dessous).

On entend par "transition" le passage entre trois états :

- la situation du salarié au moment de sa demande de formation au regard du métier exercé, du secteur d'activité, de son niveau d'études le plus élevé obtenu, etc.,
- la formation suivie au regard de sa durée, de la spécialité, du niveau visé par la formation,
- la situation du salarié après la formation du point de vue de sa situation professionnelle.

La présente étude¹ décrit le passage entre les deux premiers états, à savoir, le lien entre l'emploi d'origine et la formation suivie dans le cadre du CIF sous l'angle :

- du changement de domaine : *"les salarié(e)s suivent-ils des formations dans leur domaine de métier ou s'en éloignent-ils ?"*
- de la qualification : *"les salarié(e)s cherchent-ils une augmentation de leur niveau de qualification via la formation ?"*

Quatre formes de transitions, spécifiques aux salarié(e)s en CIF, émergent et sont décrites dans cette analyse.

Le passage de la seconde à la troisième situation sera analysé ultérieurement quand l'OTP® disposera des données quantitatives sur la situation des salarié(e)s après leur formation. Ces informations recueillies dans le cadre de l'enquête nationale menée par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)² seront disponibles prochainement et permettront de connaître le résultat de ces formes de transitions.

ENCADRÉ 1 : LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le Congé Individuel de Formation (CIF) a pour objet de permettre aux salarié(e)s en CDI (ou CDD sous certaines conditions), au cours de leur vie professionnelle, de suivre à leur initiative, des actions de formation (indépendamment des formations prévues dans le plan de formation de l'entreprise). Ces formations peuvent permettre de changer d'activité via une reconversion, acquérir une nouvelle qualification, perfectionner et d'élargir ses compétences.

Ces actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail dans le cadre d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur ou hors du temps de travail. Tout salarié peut bénéficier d'un CIF dès lors qu'il respecte les conditions d'ancienneté d'activité salariée. Il peut demander une prise en charge auprès du Fongecif. Seuls les salarié(e)s des entreprises des secteurs privés éligibles au Fongecif de la région peuvent déposer une demande de CIF.

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

(2) Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, dans son rôle d'animateur de réseaux des Opacif a mené, avec les Fongecif, une première évaluation de l'impact du CIF en 2011. Cette évaluation est renouvelée au premier semestre 2012 pour les salariés ayant terminé leur formation en 2010.



Sept Fongecif réunis autour d'un Observatoire des Transitions Professionnelles® (OTP)

Les missions des Fongecif

Organismes paritaires, interprofessionnels et régionaux, les Fongecif (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation) existent depuis 1983.

Les activités des Fongecif s'articulent autour de deux axes :

Accompagner les salarié(e)s dans leur transition professionnelle

Les Fongecif accompagnent les salarié(e)s dans la construction de leur projet professionnel et dans la mise en œuvre de leur transition professionnelle. Les professionnels des Fongecif (conseillers, chargés d'accueil, chargés d'information et d'orientation et documentalistes) ³ accueillent, informent, conseillent et accompagnent les salarié(e)s.

Ces temps d'échanges revêtent plusieurs formes et leurs modalités peuvent être différentes d'une région à l'autre. En fonction des besoins des salarié(e)s, de leur niveau d'information sur les dispositifs et de leurs droits, les intervenants du Fongecif sont amenés à :

- 1 • diagnostiquer et analyser l'état d'avancée du projet professionnel du salarié,
- 2 • informer sur les services proposés par le Fongecif et, plus largement, sur les acteurs et les dispositifs existants dans le domaine de la formation professionnelle continue,
- 3 • aider dans l'élaboration du projet en apportant une méthodologie de travail,
- 4 • informer sur la démarche de demande de prise en charge financière,
- 5 • accompagner au cours de la formation et après.

Le financement des projets professionnels

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

L'Observatoire des Transitions Professionnelles®

En tant qu'intervenants dans le domaine du conseil et de l'accompagnement des salarié(e)s, trois Fongecif (Alsace, Bretagne, Rhône-Alpes) se sont réunis en 2009 pour créer l'Observatoire des Transitions Professionnelles® (OTP). Depuis janvier 2011, quatre autres Fongecif (Centre, Île-de-France,

Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte-D'azur) se sont associés à l'OTP® pour présenter et illustrer, par le biais de techniques qualitatives et quantitatives, les processus de transitions professionnelles des salarié(e)s ayant bénéficié d'un Congé Individuel de Formation.

(3) Les intitulés des fonctions peuvent être différents d'un Fongecif à l'autre.



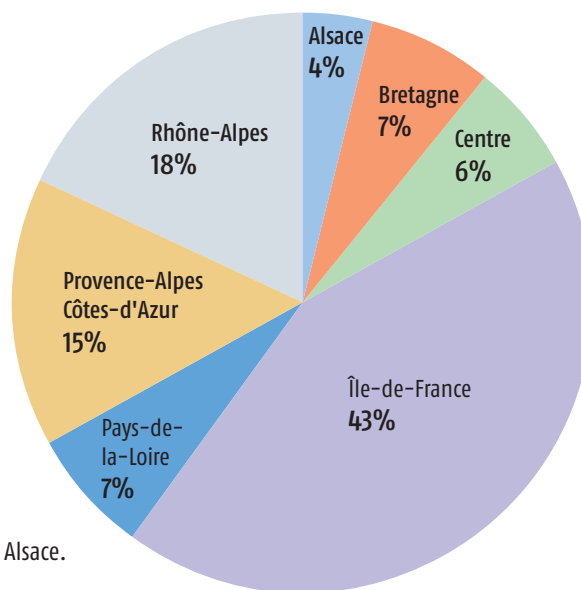
L'OTP® propose une double démarche

Une approche quantitative par la construction d'une base de données réunissant les stagiaires financés par les sept Fongecif et permettant de disposer de données de cadrage sur les bénéficiaires et leur formation. Cette base regroupe actuellement les salarié(e)s ayant terminé une formation en 2009 ou 2010 ⁴. Au total, l'échantillon comporte 40 607 salarié(e)s dont 81% avaient acquis des droits par une activité salariée en CDI et 19% en CDD. L'échantillon représente 57% des salarié(e)s en CIF financés par les Fongecif au niveau national ⁵. Le poids respectif des sept régions est variable ; il est à l'image du nombre d'emplois salariés de chaque région (Graphique 1, ci-dessous). Dans l'échantillon, les salarié(e)s bénéficiaires d'un CIF sont majoritairement des hommes (55 % contre 45 %).

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

Une approche qualitative s'appuyant sur des récits de salarié(e)s accompagné(e)s par les conseillers. Ces entretiens, sans être représentatifs de tous les salarié(e)s, rendent compte des logiques de parcours (motivations initiales à l'origine d'une demande de CIF, démarches entreprises, difficultés rencontrées, etc.). Vingt-cinq entretiens ont été réalisés avec des salarié(e)s sélectionné(e)s dans la base de données. Pour ces derniers uniquement, il est possible de connaître leur situation après la formation.

GRAPHIQUE 1 : RÉPARTITION DES SALARIÉ(E)S DANS L'ÉCHANTILLON PAR FONGECIF



- Lecture : 4 % des salarié(e)s de l'échantillon relèvent du Fongecif Alsace.
- Champ : 40 607 salarié(e)s

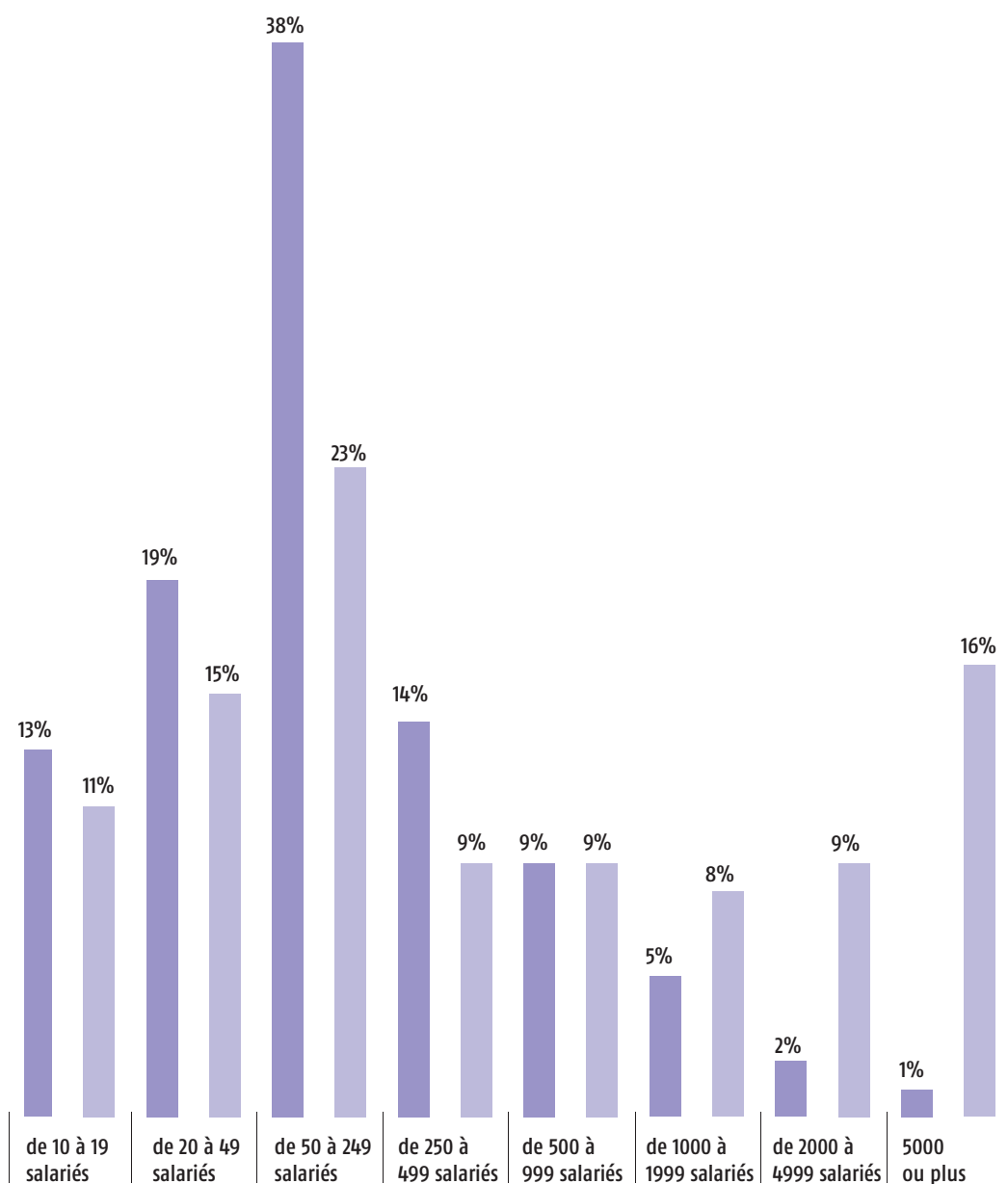
(4) Le dispositif de Formation Hors Temps de Travail (FHTT) instauré par la loi sur la formation professionnelle du 24 novembre 2009 s'est mis en place progressivement au sein des Fongecif. Les salariés en FHTT sont inclus dans l'échantillon. Par simplification, dans l'étude, le terme CIF regroupe les formations financées par les Fongecif (CIF et FHTT).

(5) Source : FPSPP, "Enquête qualitative, Congé Individuel de Formation 2010", novembre 2011.



GRAPHIQUE 2 : RÉPARTITION DES SALARIÉ(E)S SELON LA TAILLE DE LEUR ENTREPRISE D'ORIGINE

■ Les 7 Fongecif (source OTP® 2012) ■ France entière (source Insee, décembre 2009)



- Lecture : Parmi les salarié(e)s de l'échantillon, 13 % sont issu(e)s d'une entreprise comprenant entre 10 et 19 salarié(e)s. En France, 11 % des salarié(e)s travaillent dans une entreprise de cette taille.
- Champ : 31257 salarié(e)s de l'échantillon pour lesquels l'identifiant de l'entreprise (le SIRET) a permis de connaître la taille de l'entreprise. Les salarié(e)s provenant d'une entreprise de moins de 10 salarié(e)s ne sont pas pris en compte afin de pouvoir comparer les données des sept régions avec les données nationales.



Portrait des salarié(e)s avant la formation

Des salarié(e)s issus de PME

Les bénéficiaires d'un CIF proviennent, plus souvent que la population salariée dans son ensemble, de petites ou moyennes entreprises (PME) (Graphique 2, page 4). Alors qu'au 31 décembre 2009 ⁶, en France, 49 % des salarié(e)s provenaient d'entreprises comprenant entre 10

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

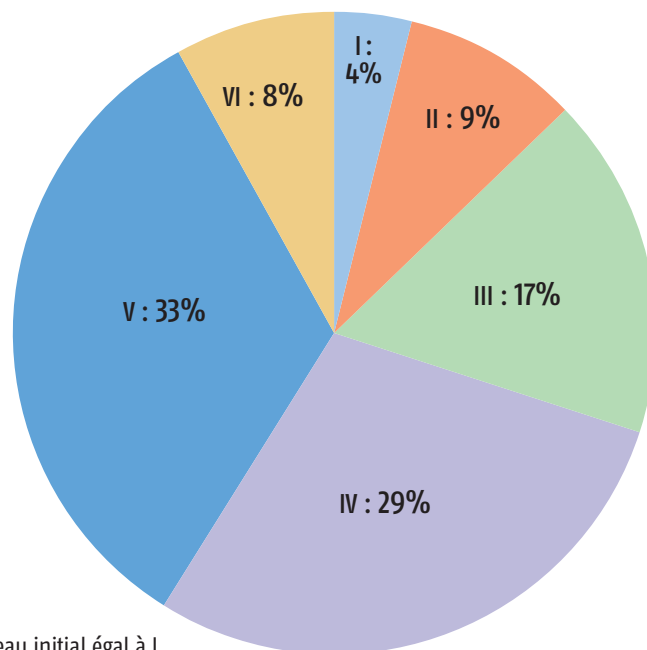
41 % des salarié(e)s ont un niveau V et VI

Le financement des formations concerne 41 % de salarié(e)s de niveau V et VI (Graphique 3, ci-dessous). 70 % des salarié(e)s de l'échantillon possèdent au maximum le niveau BAC avant le début de leur formation.

Ce résultat s'explique, là aussi, par des priorités de financement voulues par les Fongecif en direction des salarié(e)s de plus faible niveau de qualification, potentiellement plus fragiles sur le marché de l'emploi.

GRAPHIQUE 3 : NIVEAU INITIAL DES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR ENTRÉE EN FORMATION ⁷

I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, master 2...)
II : BAC + 3/4 (licence, master 1...)
III : BAC + 2 (DUT, BTS...)
IV : Bac, Bac Pro, BP...
V : BEPC, CAP, BEP...
VI : de la 6^e à la fin de 3^e



- Lecture : Dans l'échantillon, 4 % des salarié(e)s ont un niveau initial égal à I.
- Champ : 36 278 salarié(e)s dont le niveau du dernier diplôme est connu.

(6) Données Insee, Exploitation DADS, calculs Dares (données annuelles, France entière).

(7) Information recueillie au moment de la demande de financement d'un CIF excepté pour le Fongecif Centre qui disposait du diplôme le plus élevé obtenu en clair mais pas de son équivalent en code.



Portrait des salarié(e)s avant la formation

La moitié des bénéficiaires du CIF est issue de trois grands secteurs d'activité : le "commerce et la réparation", "l'industrie manufacturière" et enfin "les transports et l'entreposage"

Les salarié(e)s bénéficiaires d'un CIF sont issu(e)s de vingt-six secteurs d'activités différents⁸. Trois grands secteurs regroupent 50 % de la population de l'étude.

- Le secteur du **"commerce ; réparations automobiles ou motocycles et articles domestiques"** regroupe 21 % des salarié(e)s. Ce secteur représentait, en France, 12,7 % de la population salariée fin 2008 (source Insee).
- Le secteur de **"industrie manufacturière"** réunit 18 % des salarié(e)s. Ce secteur représente, en France, 12 % de l'emploi en 2010.
- Le secteur des **"transports et de l'entreposage"** concerne 11 % de la population de l'échantillon. Fin 2008, en France, ce secteur représentait 5 % de l'emploi salarié.

Les secteurs d'activité d'origine des salarié(e)s varient d'une région à l'autre : ainsi la Bretagne, le Centre,

l'Alsace, les Pays-de-la-Loire et la région Rhône-Alpes se caractérisent par une plus forte présence des salarié(e)s de l'industrie.

On retrouve une part plus importante d'ouvriers en Bretagne (41 % contre 22 % en moyenne sur l'échantillon), dans le Centre (38 %), en Alsace (33 %), en Pays-de-la-Loire (33 %) et en Rhône-Alpes (26 %) qu'en Île-de-France (13 %) ou en PACA (19 %). Les salarié(e)s des secteurs du commerce, des transports et des services divers sont plus largement représentés dans les régions Île-de-France et PACA.

On retrouve donc plus d'employés en Île-de-France (66 % contre 60 %) et en PACA (63 %). Enfin, en Île-de-France, les cadres occupent une part un peu plus importante que dans l'ensemble de la population (10 % contre 7 %).

(8) Le secteur d'activité dont sont issus les salariés au moment de leur dépôt de dossier est qualifié via la nomenclature NAF. Une nomenclature a été construite dans le cadre de l'étude pour réunir deux Nomenclatures d'Activités Françaises (NAF) utilisées par les Fongecif au moment de l'extraction. La NAF 1 réunit 7 % des salariés. La NAF 2, en vigueur depuis 2008, remplaçant la NAF 1 est renseignée pour 89 % des salariés de l'échantillon. Par ailleurs, pour 4 % des salariés, le secteur d'activité était inconnu.



Portrait des salarié(e)s avant la formation

Une diversité de métiers exercés avant le CIF

L'échantillon couvre 335 métiers différents sur les 486 de la nomenclature PCS (Encadré 2, page 8). Le métier le plus représenté est celui des "employés administratifs divers d'entreprises" (activité de saisie de données administratives

principalement); ce métier est exercé par 6 % des salarié(e)s. Le second métier le plus représenté est celui des vendeurs non spécialisés (Tableau 1, ci-dessous).

TABLEAU 1 : CARACTÉRISATION DES 20 MÉTIERS LES PLUS REPRÉSENTÉS DANS L'ÉCHANTILLON (PCS 2003)

MÉTIER EXERCÉ AVANT LA FORMATION	Nombre de salarié(e)s	%	% de femmes
Employés administratifs divers d'entreprises	1930	6 %	57 %
Vendeurs non spécialisés	1918	6 %	69 %
Ouvriers qualifiés divers de type industriel	1217	4 %	31 %
Agents civils de sécurité et de surveillance	1157	3 %	13 %
Caissiers de magasin	1084	3 %	89 %
Conducteurs routiers et grands routiers	992	3 %	7 %
Magasiniers qualifiés	893	3 %	22 %
Conducteurs livreurs, coursiers	778	2 %	8 %
Secrétaires	690	2 %	96 %
Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	674	2 %	18 %
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	668	2 %	62 %
Employés des services comptables ou financiers	648	2 %	78 %
Vendeurs en alimentation	641	2 %	62 %
Ambulanciers salariés	561	2 %	33 %
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	523	2 %	31 %
Experts salariés ou indépendants de niveau technicien, techniciens divers	507	1 %	29 %
Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)	506	1 %	85 %
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs,	464	1 %	7 %
Agents de maîtrise en construction mécanique, travail des métaux	453	1 %	22 %
Cuisiniers et commis de cuisine	373	1 %	26 %
Manutentionnaires non qualifiés	365	1 %	25 %
Ensemble	17 042	50 %	45 %

- Lecture : Parmi les salarié(e)s dont le métier a pu être codé (34762 salarié(e)s), 1930 exerçaient le métier d'"employés administratifs divers d'entreprises", soit 6 % de l'échantillon.
- Champ : 17 042 salarié(e)s de l'échantillon (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs 2003).



Portrait des salarié(e)s avant la formation

ENCADRÉ 2 : LE CODAGE DES MÉTIERS EN PCS – 2003

Dans un souci d'harmonie, l'utilisation du Système Informatique de COdage des Réponses aux Enquêtes (Sicore) créé par l'INSEE a permis un codage automatique des professions en clair via la Nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) 2003.

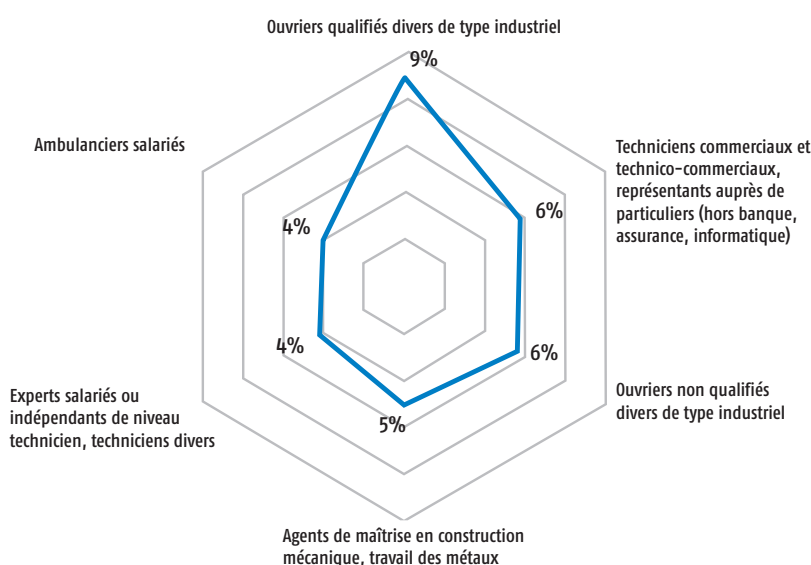
La nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles dite PCS-2003 (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003) est une nomenclature de l'Insee qui classe la population selon une synthèse de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Au total, dans l'échantillon, 84% des métiers ont pu être codés en professions sur l'ensemble de l'échantillon (sur le niveau 4 en 486 postes).

À l'intérieur de chaque région de l'OTP®, la répartition des métiers est liée au tissu économique local. Les graphiques 4 à 10 permettent d'observer la répartition (en % et non en volume) des métiers les plus représentés par région.

En Alsace, par exemple, les ouvriers qualifiés représentent 9% de la population des bénéficiaires d'un CIF. C'est le métier qui y est le plus fréquent. Il l'est aussi en Bretagne et dans la région Centre. En régions PACA, Pays-de-la-Loire et Rhône-Alpes, c'est le métier de "vendeurs non spécialisés" qui est le plus courant (Graphiques 4 à 10).

GRAPHIQUE 4 : LES SIX MÉTIERS LES PLUS SOUVENT EXERCÉS PAR LES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR CIF EN ALSACE



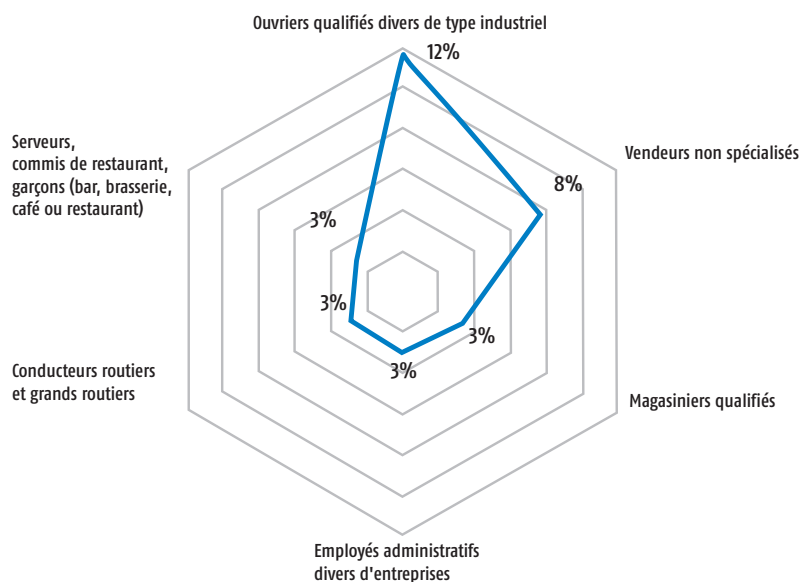
• Lecture : Parmi les salarié(e)s relevant du Fongecif Alsace, 9 % exerçaient, avant le début de leur formation, le métier d' "ouvriers qualifiés divers de type industriel".

• Champ : 1419 salarié(e)s relevant du Fongecif d'Alsace (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs – 2003).



Portrait des salarié(e)s avant la formation

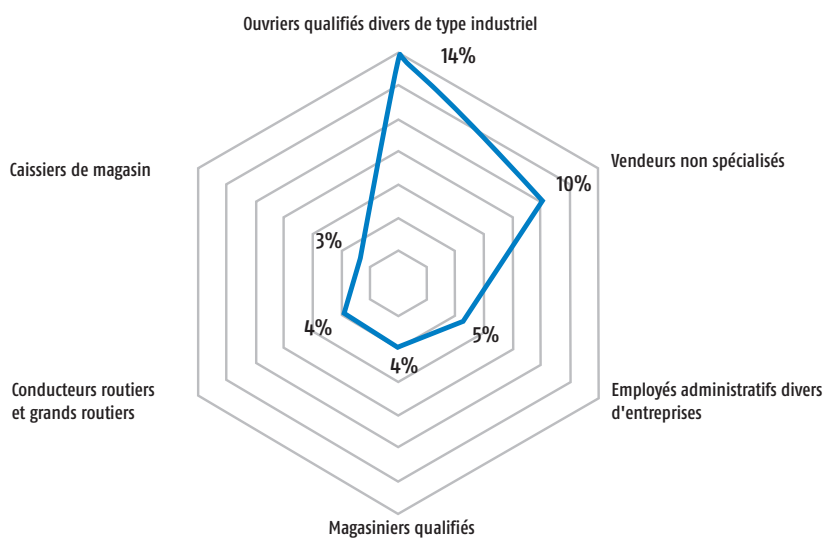
GRAPHIQUE 5 : LES SIX MÉTIERS LES PLUS SOUVENT EXERCÉS PAR LES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR CIF EN BRETAGNE



• Lecture : Parmi les salarié(e)s relevant du Fongecif Bretagne, 12 % exerçaient, avant le début de leur formation, le métier d'ouvriers qualifiés divers de type industriel".

• Champ : 2 837 salarié(e)s relevant du Fongecif Bretagne (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs – 2003).

GRAPHIQUE 6 : LES SIX MÉTIERS LES PLUS SOUVENT EXERCÉS PAR LES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR CIF EN RÉGION CENTRE



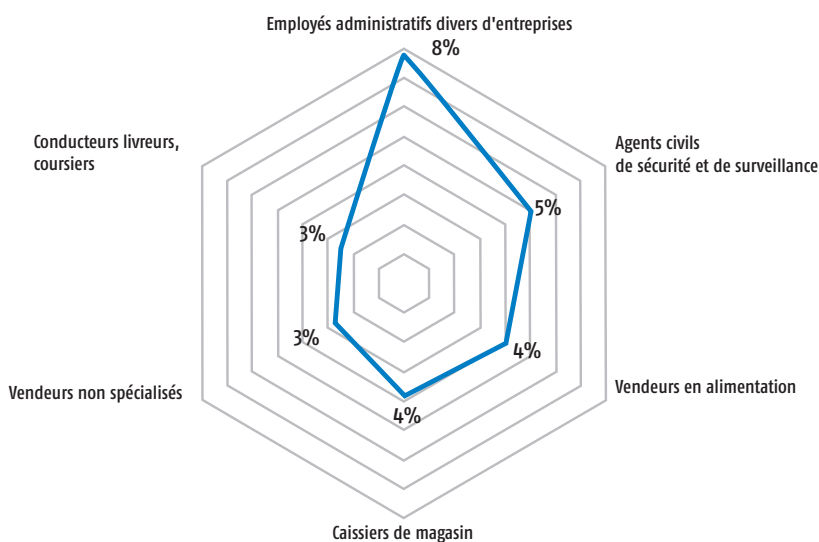
• Lecture : Parmi les salarié(e)s relevant du Fongecif Centre, 14 % exerçaient, avant le début de leur formation, le métier d'ouvriers qualifiés divers de type industriel".

• Champ : 1 944 salarié(e)s relevant du Fongecif Centre (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs – 2003).



Portrait des salarié(e)s avant la formation

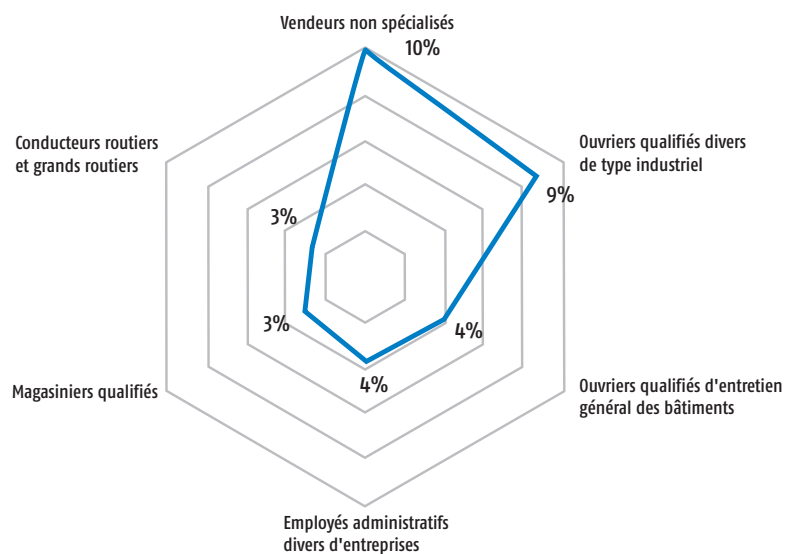
GRAPHIQUE 7 : LES SIX MÉTIERS LES PLUS SOUVENT EXERCÉS PAR LES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR CIF EN ÎLE-DE-FRANCE



• Lecture : Parmi les salarié(e)s relevant du Fongecif Île-de-France, 8 % exerçaient, avant le début de leur formation, le métier de "employés administratifs divers d'entreprises".

• Champ : 14 281 salarié(e)s relevant du Fongecif Île-de-France (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs – 2003).

GRAPHIQUE 8 : LES SIX MÉTIERS LES PLUS SOUVENT EXERCÉS PAR LES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR CIF EN PAYS-DE-LA-LOIRE



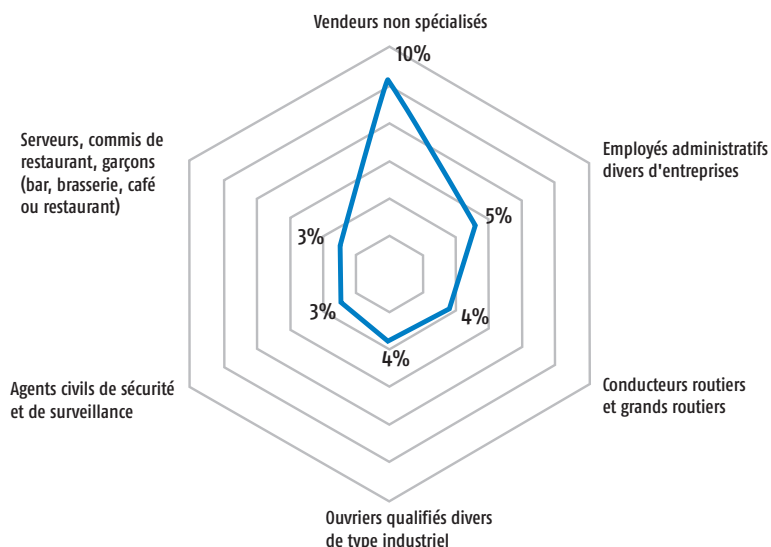
• Lecture : Parmi les salarié(e)s relevant du Fongecif Pays-de-la-Loire, 10 % exerçaient, avant le début de leur formation, le métier de "vendeurs non spécialisés".

• Champ : 2 893 salarié(e)s relevant du Fongecif Pays-de-la-Loire (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs – 2003).



Portrait des salarié(e)s avant la formation

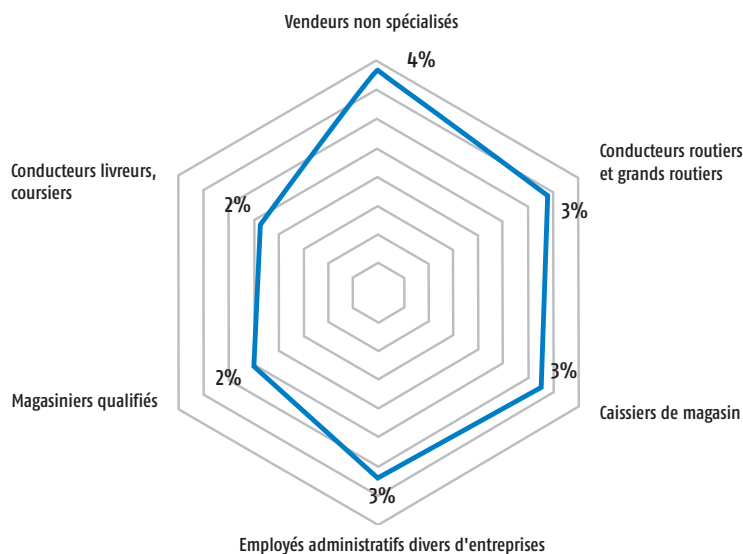
GRAPHIQUE 9 : LES SIX MÉTIERS LES PLUS SOUVENT EXERCÉS PAR LES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR CIF EN PACA



• Lecture : Parmi les salarié(e)s relevant du Fongecif PACA, 10 % exerçaient, avant le début de leur formation, le métier de "vendeurs non spécialisés".

• Champ : 5 161 salarié(e)s relevant du Fongecif PACA (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs – 2003).

GRAPHIQUE 10 : LES SIX MÉTIERS LES PLUS SOUVENT EXERCÉS PAR LES SALARIÉ(E)S AVANT LEUR CIF EN RHÔNE-ALPES



• Lecture : Parmi les salarié(e)s relevant du Fongecif Rhône-Alpes, 4 % exerçaient, avant le début de leur formation, le métier de "vendeurs non spécialisés".

• Champ : 6 227 salarié(e)s relevant du Fongecif Rhône-Alpes (salarié(e)s dont le métier a pu être codé via la nomenclature des Pcs – 2003).



La construction du projet professionnel : du temps et de l'accompagnement

Accompagner la mise en œuvre de la transition professionnelle grâce à la formation est l'une des missions des Fongecif. Pour ce faire, ces derniers proposent des services qui prennent des formes variables liées à la demande régionale et à la capacité de réponse de chaque Fongecif.

Dans la présente étude, deux services permettant d'accompagner la transition ont été retenus : les entretiens individuels réalisés par un conseiller et les réunions collectives (informations spécifiques et ateliers pour aider les salarié(e)s dans leur projet)⁹. Ces services sont-ils utilisés de la même manière en fonction des caractéristiques des salarié(e)s ?

Le besoin d'un accompagnement est socialement marqué : il est plus important chez les salarié(e)s de bas niveau de qualification

Les salariés bénéficient dans toutes les régions d'une offre de services variée. Elle peut se faire à distance (site internet ou échanges téléphoniques) ou dans les locaux des Fongecif pour un apport d'informations spécifiques à leur demande.

En fonction de leur besoin, les salariés peuvent solliciter un accompagnement plus approfondi. 59 % des bénéficiaires d'un CIF rencontrent au moins une fois un conseiller ou un chargé d'information sur place dans le cadre d'un entretien individuel, d'un atelier ou d'une réunion ciblée sur le projet professionnel.

Le recours à un accompagnement avant le début de la formation est socialement marqué : les ouvriers sont plus

souvent accompagnés dans leur démarche (66 % contre 59 % chez l'ensemble des salarié(e)s) que ne le sont les agents de maîtrise et techniciens, les employés et les cadres.

La durée entre la première rencontre¹⁰ et l'entrée en formation a été choisie comme indicateur pour estimer le temps moyen nécessaire pour les salarié(e)s dans l'élaboration de leur projet professionnel¹¹.

Pour 25 % des salarié(e)s, cette durée moyenne est inférieure à 5 mois, pour 50 % d'entre eux, elle est inférieure à 8 mois et pour 75 % d'entre eux, elle est inférieure à 14 mois. L'intervalle entre la première visite au Fongecif et le début de la formation dure en moyenne 12 mois.

(9) Ces deux formes de prestations ne représentent pas, bien entendu, toute l'offre de services d'information et d'accompagnement des Fongecif. À titre d'exemple, les contacts téléphoniques des salarié(e)s et les premières informations transmises à l'accueil du Fongecif n'ont pas été pris en compte dans l'analyse.

(10) Le premier "conseil" est mesuré ici. Il est différent du "premier contact" : il peut y avoir, dans certains Fongecif, un premier contact par un salarié recherchant une information (par téléphone ou en se rendant sur place) sans que cela ne soit suivi d'un entretien ou d'une réunion.

(11) La date de début de formation peut ne pas correspondre précisément à la date de maturité du projet puisqu'une formation peut débiter quelques mois après la remise du dossier de demande de financement du salarié et donc quelques mois après la consolidation de son projet professionnel. Aussi, cette durée dépend du délai technique de traitement du dossier de demande de prise en charge.



La construction du projet professionnel : du temps et de l'accompagnement

Ce temps est mis à profit par le salarié(e), avec l'aide du conseiller, pour effectuer sa demande de financement, demander l'autorisation d'absence de l'employeur, formaliser les démarches auprès d'organismes de formation, et pour étudier la faisabilité du projet (enquêtes auprès des professionnels du métier visé, recherches documentaires, etc.).

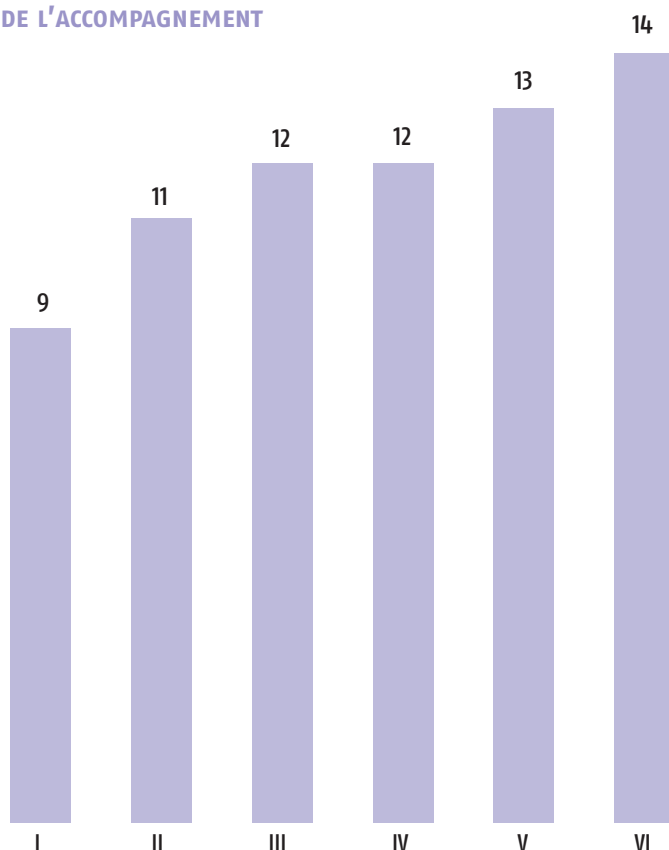
La durée moyenne augmente à mesure que le niveau d'études initial est bas : il passe de 9 mois chez les salarié(e)s de niveau I à 14 mois chez les salarié(e)s de

niveau VI (Graphique 11, ci-dessous). Le temps moyen de construction du projet est variable selon l'âge : de 10 mois chez les salarié(e)s de moins de 29 ans, il est de 12 mois chez ceux âgés de 29 à 34 ans, de 13 mois pour les salarié(e)s ayant entre 35 et 40 ans et de 13 mois pour les salarié(e)s de 41 ans ou plus.

Cette durée est plus élevée chez les ouvriers (13 mois) et les employés (12 mois) que chez les agents de maîtrise (12 mois) et les cadres (11 mois).

GRAPHIQUE 11 : DURÉE MOYENNE (EN MOIS) DE L'ACCOMPAGNEMENT SELON LE NIVEAU INITIAL DES SALARIÉ(E)S

I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, master 2...)
II : BAC + 3/4 (licence, master 1...)
III : BAC + 2 (DUT, BTS...)
IV : Bac, Bac Pro, BP...
V : BEPC, CAP, BEP...
VI : de la 6^e à la fin de 3^e



- Lecture : Pour les salarié(e)s de niveau I, la durée entre le premier conseil et l'entrée en formation est en moyenne de 9 mois.
- Champ : 36278 salarié(e)s dont le niveau du dernier diplôme est connu.



Du métier à la formation : observation de quatre formes de transition

Tous les salarié(e)s qui s'engagent dans une démarche de formation visent un changement dans leur situation professionnelle quelle que soit leur motivation. Il peut s'agir, par exemple, de la volonté de changer de spécialité de métier, de renforcer ou de diversifier leurs compétences, d'obtenir une qualification, de faire une remise à niveau,

de trouver un nouveau métier qui réponde à un besoin d'épanouissement personnel ou à des contraintes de santé.

Quelles sont alors les formations suivies par les bénéficiaires d'un CIF?

Quel est le lien entre le métier de départ et le domaine de compétences visé par la formation suivie ?

TABEAU 2 : CARACTÉRISATION DES 20 SPÉCIALITÉS DE FORMATION LES PLUS REPRÉSENTÉES DANS L'ÉCHANTILLON (NSF)

Domaine de formation (NSF)	%	% de femmes par domaine de formation	Durée moyenne horaire de ces formations
Moyenne sur le total		45 %	900
Transport, manutention, magasinage	20 %	10 %	440
Santé	8 %	76 %	1300
Travail social	6 %	93 %	990
Secrétariat, bureautique	4 %	95 %	1060
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	4 %	11 %	1110
Électricité et génie climatique	4 %	2 %	1150
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	4 %	49 %	900
Commerce, vente	3 %	60 %	1100
Enseignement, formation	3 %	58 %	790
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	3 %	95 %	960
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	2 %	39 %	880
Comptabilité, gestion	2 %	74 %	1120
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	2 %	80 %	890
Spécialités plurivalentes de la communication	2 %	80 %	1220
Bâtiment : finitions	2 %	27 %	1010
Électricité, électronique (non compris automatismes, productique)	2 %	2 %	1030
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)	2 %	19 %	460
Développement des capacités mentales et apprentissage de base	2 %	46 %	990
Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	2 %	15 %	990
Accueil, hôtellerie, tourisme	1 %	68 %	1010

- Lecture : Parmi les salarié(e)s de l'échantillon, 20 % suivent une formation dans la spécialité "transport, manutention, magasinage". Dans ce domaine, il y a 10 % de femmes. La durée moyenne des formations est de 440 heures. 89 % des formations du "transport, manutention, magasinage" visent un diplôme de niveau V ; contre 52 % des formations dans l'ensemble.
- Champ : 31981 salarié(e)s de l'échantillon dont la formation est codée en NSF-93



Du métier à la formation : observation de quatre formes de transition

20 % des salarié(e)s se forment dans le domaine "transport, manutention, magasinage"

Les trois spécialités de formation les plus suivies par les bénéficiaires d'un CIF¹² appartiennent au domaine du "transport, manutention, magasinage", du "travail social" et à celui de la "santé". Le "transport" représente 20 % des formations, pour des durées de formation en moyenne plus courtes. 80 % des salarié(e)s se concentrent dans 20 domaines de formation (Tableau 2, ci-dessous).

Quelle que soit la région, les formations sont nettement concentrées dans la spécialité "transport, manutention, magasinage". Seule la région Alsace se démarque avec les formations du domaine de la "santé" qui arrivent en première position.

Niveau visé par la formation	Illustration de diplômes préparés par NSF
32 % niv III et + 16 % niv IV 52 % niv V	
89 % de niv V	Certificat de capacité professionnelle de conducteur de taxi ; Permis Transport voyageurs ou marchandise
72 % de niv V	Diplôme d'aide-soignante, Diplôme d'infirmier
80 % de niv V	Aide médico-psychologique, Auxiliaire de vie
65 % de niv IV	Secrétaire médicale ; BAC pro Secrétariat
63 % de niv III et + • 34 % de niv IV	BTS Informatique de gestion ; BTS Maintenance informatique
75 % de niv V	CAP Installateur thermique et sanitaire
90 % de niv III et +	DUT Gestion des entreprises
77 % de niv III et + • 19 % de niv IV	BTS Management des unités commerciales
53 % de niv III et + • 40 % de niv IV	Enseignant de la conduite automobile ; Préparation concours, professeur des écoles
91 % de niv V	CAP Esthétique cosmétique ; CAP Coiffure
91 % de niv V	CAP Cuisinier ; CAP pâtissier
63 % de niv III et + • 36 % de niv IV	BTS Comptabilité ; BAC pro Comptabilité
98 % de niv III et +	Responsable gestion du personnel et de l'emploi ; Responsable paie
95 % de niv III et +	BTS Assistant(e) de gestion PME PMI
84 % de niv V	CAP Peinture ; CAP Plaquiste
75 % de niv V	CAP Électricité, électronique
60 % de niv V	CAP Gardien d'immeuble ; Chef de sécurité incendie
Niv. VI	Alphabétisation ; Remise à niveau
33 % de niv IV • 37 % de niv V	Technicien cordiste ; Technicien du cadre bâti
38 % de niv III et + • 32 % de niv IV	CAP Service hôtelier, Sommelier Responsable de structure touristique

(12) Il s'agit, ici, des spécialités observées les plus fréquemment chez les bénéficiaires ayant terminé leur formation en 2009 et 2010 (elles sont fonction de la demande régionale, des objectifs des salariés, de la situation locale de l'emploi, etc.).



Du métier à la formation : observation de quatre formes de transition

Décrire le passage du métier à la formation

Dans la présente étude, le lien emploi-formation est envisagé sous deux angles : le changement ou non de domaine de compétences et la montée ou non en qualification. Il y a montée en qualification si le niveau visé grâce à la formation est supérieur au niveau d'études initial avant la formation suivie dans le cadre du CIF.

La montée en qualification n'est pas l'objectif principal des salarié(e)s : elle n'est envisagée que par 36 % des

salarié(e)s de l'échantillon quelle que soit la forme de transition. 37 % des salarié(e)s suivent une formation de même niveau que leur niveau initial et 27 % visent un niveau inférieur.

Cependant plus le niveau d'études initial est faible, plus la part des salarié(e)s souhaitant acquérir un niveau supérieur augmente : 39 % des salarié(e)s de niveau V ou VI visent un niveau supérieur contre 33 % des salarié(e)s de niveau I, II ou III.

ENCADRÉ 3 : LE LIEN ENTRE LE MÉTIER ET LA FORMATION

La relation entre l'emploi et la formation fait l'objet de nombreux travaux en particulier au sein des Observatoires Régionaux Emploi Formation (OREF). L'approche du lien emploi-formation n'est ni exhaustive ni mécaniste : une spécialité de formation ne mène pas obligatoirement à un emploi bien identifié mais apporte des compétences et savoirs. Au final, l'emploi occupé après le CIF peut dépendre du domaine de formation suivie mais aussi d'autres facteurs (le marché du travail, le parcours de vie du salarié, ses changements professionnels etc.)¹³.

L'option prise par l'OTP® est d'observer les transitions professionnelles en analysant la "distance" entre le métier d'origine et la formation suivie en termes de domaine de compétences. Ce travail s'inspire des travaux réalisés par les OREF utilisant la nomenclature GFE (Groupe Formation Emploi), système de classement construit dans le cadre de la démarche ARGOS¹⁴. Cette démarche permet de rapprocher des informations statistiques sur l'emploi, la formation et le marché du travail qui relèvent traditionnellement de différentes nomenclatures. Elle est fondée sur des critères de proximité des savoirs entre ceux mis en œuvre dans l'emploi, ceux reçus en formation et ceux échangés sur le marché du travail. Une nomenclature s'inspirant de la nomenclature des spécialités de formation (NSF) a permis d'effectuer ce rapprochement. La méthode utilisée ne permet pas d'intégrer dans la nomenclature la catégorie des "ouvriers qualifiés et non qualifiés" dont les compétences ne sont pas spécifiques à un domaine (soit 6 % de l'échantillon).

La Nomenclature des Spécialités de Formation dite NSF, élaborée par le CNIS (Conseil national de l'information statistique) est utilisée pour déterminer les types de formations quel qu'en soit le niveau. En usage depuis 1994, elle est aussi utilisée pour l'élaboration par les régions des statistiques concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage. L'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) est chargé de la gestion, de la diffusion et de la mise à jour périodique de la nomenclature des spécialités de formation.

(13) En 2005, l'IAURIF a réalisé un état des lieux des travaux menés par trois OREF (Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées, PACA) pour une analyse régionale de la relation formation-emploi.

(14) Démarche ARGOS (Analyse Régionale et Grandes Orientations du Schéma des formations) est une démarche d'analyse de la relation Emploi-Formation.
www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2006/argos/demarche_argos/view



Du métier à la formation : observation de quatre formes de transition

81 % des salarié(e)s visent un changement de domaine de compétences grâce à la formation

Est qualifié de **“transition externe au domaine de compétences”** un changement envisagé en dehors du domaine de compétences d'origine (Encadré 3, page 16).

À titre d'exemple, cette forme de transition peut permettre de changer de contenu de métier et de compétences. Cette transition concerne 81 % des bénéficiaires d'un CIF.

Le changement de domaine peut être le signe d'un nouveau démarrage, d'un changement total, associé pour une partie des salarié(e)s à l'acquisition d'un premier niveau de qualification.

Les salarié(e)s qui envisagent une transition externe à leur domaine de compétences vont moins souvent cibler des formations de niveau supérieur que ceux qui ne changent pas de domaine : en effet, 35 % des salarié(e)s qui changent de domaine visent une formation de niveau supérieur contre 38 % de ceux qui restent dans leur domaine.

53 % des salarié(e)s changent de domaine de compétences via la formation mais n'augmentent pas leur niveau de qualification (Graphique 12, page 18).

Pour 56 % des salarié(e)s appartenant à ce groupe la formation suivie est d'un niveau identique à leur niveau initial. Les professionnels des Fongecif observent, par expérience, que la volonté de changement ne s'accompagne pas toujours d'une montée en qualification dans

la mesure où le changement répond à d'autres motivations plus fortes.

Ainsi, le changement peut être motivé par la recherche d'un mieux-être, d'une amélioration de la qualité de vie au travail, de la restauration du sentiment d'utilité au travail ou tout simplement d'une “reconnaissance” sans que la recherche immédiate d'une hausse du niveau, du statut, ou du salaire en soit la finalité immédiate.

La fiche métier n° 25 qui présente le parcours d'un agent de nettoyage (niveau V) et devient auxiliaire de vie (niveau V) illustre ce cas de figure.

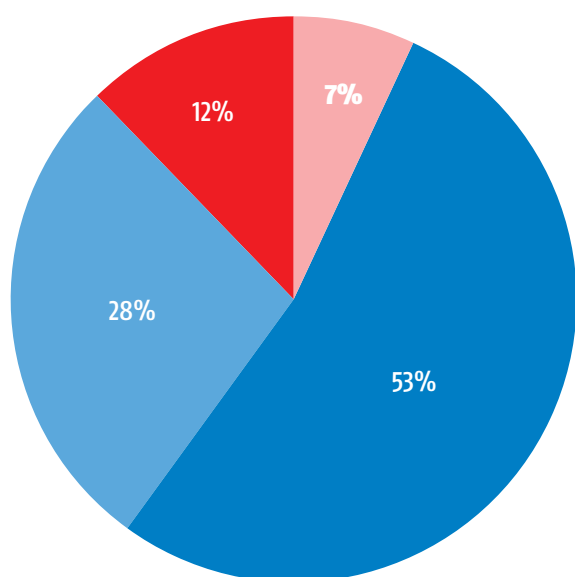
Ces formes de transition peuvent aussi être motivées par la volonté de diversifier ses expériences afin de maintenir une forme d'employabilité. Par exemple, la formation dans le domaine du transport permet l'acquisition d'un permis voyageur ou marchandise en un temps relativement court et un accès plus facile à un emploi. Le parcours de Marie, ouvrière en industrie qui devient conductrice de car témoigne d'un tel parcours (Fiche métier n° 14).

Enfin, le changement de domaine peut aussi s'expliquer par la volonté de quitter un emploi trop pénible (travaux physiques, emploi de nuit, etc.) ou qui n'est plus compatible avec des problèmes de santé (Fiche métier n° 10).



Du métier à la formation : observation de quatre formes de transition

GRAPHIQUE 12 : TYPOLOGIE DES TRANSITIONS MÉTIER-FORMATION CHEZ LES BÉNÉFICIAIRES D'UNE FORMATION FINANÇÉE PAR LES FONGECIF



Transition externe sans montée en qualification

Transition externe avec montée en qualification

Transition interne sans montée en qualification

Transition interne avec montée en qualification

- Lecture : 53 % des salarié(e)s de l'échantillon sont en situation de transition externe sans montée en qualification.
- Champ : 27 864 salarié(e)s de l'échantillon

La transition externe avec une moindre volonté d'augmenter en qualification est particulièrement observée dans certains domaines comme les métiers du nettoyage, du bâtiment, de l'animation culturelle, de la sécurité, etc (Graphique 13, groupe 1, page 20).

Dans ces domaines, plus de 60 % des salarié(e)s connaissent cette forme de transition.

28 % des salarié(e)s de l'échantillon recherchent un niveau supérieur en se formant hors de leur domaine.

Les métiers d'origine les plus concernés par ce parcours sont ceux de l'électronique, des spécialités d'échanges et de la gestion, des ressources humaines, et du secrétariat, etc. (Graphique 13, groupe 2, page 20).

Dans ces métiers plus de 33 % des salarié(e)s changent de domaine et se qualifient.

Le parcours de Vanessa, aide-soignante (niveau V) qui se forme comme animatrice (niveau IV) en témoigne (Fiche métier n° 24).



Du métier à la formation : observation de quatre formes de transition

Est qualifiée de **“transition interne au domaine de compétences”**, une évolution au sein de son domaine de métier d'origine. À titre d'exemple, cette transition peut amener un perfectionnement, l'acquisition de compétences nouvelles ou une évolution de son statut, etc.

En comparant les métiers et les formations sur une nomenclature homogène, on observe que 19 % des salarié(e)s envisagent une transition interne.

Rester dans son domaine de métier signifie le plus souvent une progression en étoffant ses compétences ou éventuellement en augmentant sa qualification.

Parmi les salarié(e)s privilégiant une **transition interne**, **7 % choisissent une formation qui augmentera leur niveau de qualification**. Le CIF peut donc permettre une progression de parcours professionnel dans une logique de continuité. Le parcours des aides-soignantes suivant une formation d'infirmière en est l'illustration.

Cette transition est aussi présentée dans le parcours de Svetlana, technicienne des services administratifs qui devient auditrice comptable (Fiche métier n° 20). Les salarié(e)s qui restent dans leur domaine de compétences et progressent de qualification sont plus présents dans les métiers de la “santé”, de “l'informatique”, des “ressources humaines” et de la “comptabilité” (Graphique 13, groupe 4, page 20). Dans ces métiers, plus de 14 % des salarié(e)s sont en transition interne avec montée en qualification.

Enfin **12 % des salarié(e)s restent dans leur domaine de compétences et leur formation ne leur permet pas**

d'obtenir un niveau plus élevé. Parmi eux, 67 % des salarié(e)s visent un niveau identique à leur niveau initial et 33 % font le choix d'une formation d'un niveau inférieur.

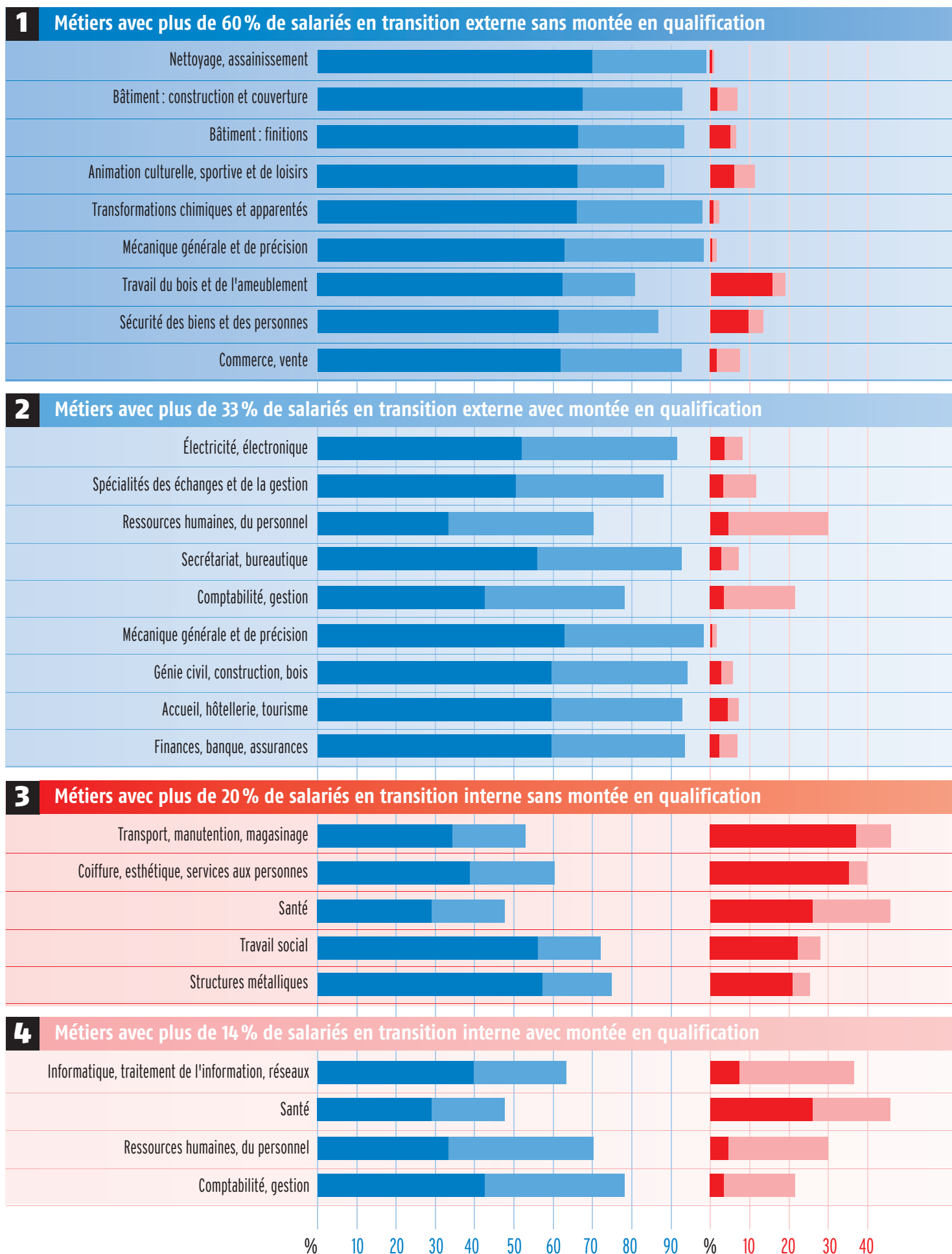
Les salarié(e)s des domaines du “transport”, de la “coiffure”, du “travail social” notamment (Graphique 13, groupe 3, page 20) diversifient leurs compétences dans leur métier d'origine et souhaitent ainsi se spécialiser. Dans ces métiers, plus de 20 % des salarié(e)s sont en transition interne sans montée en qualification.

Cette forme de transition est illustrée par le parcours d'un cuisinier se spécialisant en tant que pâtissier (Fiche métier n° 17). Par ailleurs, la particularité de cette transition est qu'elle concerne plus souvent les salarié(e)s de plus faible niveau de qualification que le reste de l'échantillon (56 % ont un niveau V ou VI, contre 41 % en moyenne). On peut supposer que ce parcours est, davantage que les autres, contraint par la difficulté perçue à quitter un domaine connu et à reprendre une formation d'un niveau supérieur.

Ce frein est fréquemment constaté par les professionnels des Fongecif témoins des parcours des salarié(e)s ; ce constat est d'autant plus fort que le niveau initial est peu élevé. Dans leur accompagnement, ces salarié(e)s peu qualifiés ont parfois recours à des formations préalables de remise à niveau.

Les analyses effectuées montrent que le niveau d'origine est un indicateur déterminant dans le choix de la transition. Plus le niveau scolaire est élevé plus la transition hors du domaine sans montée en qualification est probable.

GRAPHIQUE 13 • PARCOURS PROFESSIONNELS SELON LE MÉTIER D'ORIGINE



- ① Santé
- ② Transport, manutention, magasinage
- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Génie civil, construction bois
- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Électricité, Génie climatique
- ① Animation culturelle, sportive et de loisirs
- ② Santé
- ① Transport, manutention, magasinage.
- ② Santé
- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Électricité, Génie climatique
- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Travail du bois et de l'ameublement
- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Sécurité des biens et des personnes
- ① Travail social
- ② Secrétariat, bureautique

- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Informatique, traitement de l'information, réseaux
- ① Spécialités des échanges et de la gestion
- ② Transport, manutention, magasinage
- ① Ressources humaines, du personnel
- ② Enseignement
- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Santé
- ① Comptabilité, gestion
- ② Ressources humaines, du personnel
- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Électricité, génie climatique
- ① Spécialités des échanges et de la gestion
- ② Informatique, traitement de l'information, réseaux
- ① Travail social
- ② Secrétariat, bureautique
- ① Spécialités des échanges et de la gestion
- ② Ressources humaines, du personnel

- ① Transport, manutention, magasinage
- ② Santé
- ① Coiffure, esthétique, services aux personnes
- ② Secrétariat, bureautique
- ① Santé
- ② Travail social
- ① Santé
- ② Travail social
- ① Structures métalliques
- ② Transport, manutention, magasinage

- ① Informatique, traitement de l'information, réseaux
- ② Spécialités des échanges et de la gestion
- ① Santé
- ② Travail social
- ① Ressources humaines, du personnel
- ② Enseignement, formation
- ① Comptabilité, gestion
- ② Ressources humaines, du personnel

TRANSITION EXTERNE

- sans montée en qualification
- montée en qualification

TRANSITION INTERNE

- sans montée en qualification
- montée en qualification

FORMATIONS SUIVIES

- ① Première formation suivie
- ② Seconde formation suivie

- Lecture : Les salarié(e)s issus du domaine "Informatique" appartiennent au groupe 4. Ce groupe se caractérise, en moyenne plus par une transition interne avec une montée en qualification (rose). Les salarié(e)s issus du domaine informatique font comme premier choix des formations dans le domaine "informatique" et second choix "Gestion".
- Champ : 27 864 salarié(e)s de l'échantillon.



Conclusions

Cette étude s'appuyant sur une base de données des salarié(e)s en CIF financés par sept Fongecif constitue une avancée dans l'analyse des transitions métier–formation–métier spécifiques aux salarié(e)s en CIF.

Elle décrit les différences de parcours en fonction des caractéristiques individuelles des salarié(e)s et de leur métier d'origine. Elle permet d'observer la manière dont les Fongecif adaptent leur accompagnement à ces demandes ; les moins diplômés, et plus âgés bénéficiant d'un accompagnement plus important au regard de la durée et des services utilisés.

En mettant en évidence quatre types de transition professionnelle, l'étude souligne que les salarié(e)s envisagent majoritairement un changement de domaine de compétences plus qu'une recherche de montée en qualification.

À cette étape de l'analyse et dans l'attente de pouvoir disposer de données relatives à la situation des salarié(e)s une fois leur formation terminée, plusieurs pistes d'études se dessinent. La principale est celle qui permettra de comprendre les liens existants entre :

- le domaine de la formation et celui du métier exercé à l'issue de la formation,

- le lien existant plus largement entre le domaine de métier d'origine et celui du métier exercé à l'issue de la formation.

À partir de là, et au préalable, l'exercice consistera à définir, via les données dont on dispose, ce que signifie un parcours sûr (sécurité de l'emploi, celle du parcours). Ensuite, l'étude tentera de déterminer parmi les quatre formes de transition définies ici, celle qui s'avère être plus facilement une transition "sécurisée".

Ainsi, par exemple, on pourra se demander si le fait d'envisager un changement professionnel sans sortir de son domaine (transition interne) constitue un parcours plus sécurisé (par la connaissance du milieu et la construction d'un réseau professionnel) qu'un changement total de domaine ? L'étude s'intéressera aussi au lien, d'une part, entre les services d'accompagnement apportés par les Fongecif et le recours au bilan de compétences, ou à la VAE et, d'autre part, la sécurisation de l'emploi ou du parcours qui suit la formation.

Ces questions pourront trouver leurs réponses dans une prochaine étude de l'OTP®.



Bibliographie

- FPSPP, "Enquête qualitative, Congé Individuel de Formation 2010", novembre 2011
- CNFPTLV, "Portraits statistiques régionaux 2000-2007", octobre 2011
- EMMANUELLE POTTIER, "Quel lien entre la formation suivie et le métier exercé par les jeunes franciliens?", OREF Île-de-France, Focale, n° 10, juillet 2010
- INTER CARIF OREF, "Comment observer les mobilités professionnelles? Repérage d'outils régionaux et nationaux", septembre 2009
- PHILIPPE LEMISTE, MIREILLE BRUYÈRE, "Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance", Net.doc n° 52, Céreq, juin 2009
- SIMONNET V., ULRICH V., "La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003", Premières informations et premières synthèses n° 05.3, DARES, (2009)
- GREF BRETAGNE, "Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du Programme régional des stages 2003-2004", janvier 2008
- PRAO, "Les mobilités professionnelles des adultes : les changements de métiers", Rapport de synthèse, décembre 2007
- GROUPE ORAFE - CÉREQ, "Formation et emploi en région. Outils, méthodes, enjeux", Simon-Zarca Georgie (coord.), 2006
- LAURE THÉVENOT, "Analyse régionale de la relation formation-emploi", IAURIF, avril 2005
- CARIF-OREF DES PAYS-DE-LA-LOIRE, "La relation formation emploi en Pays-de-la-Loire", édition 2005
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE - DEP, "Liens formations-métiers : regards croisés", n° 159, octobre 2004
- SITES UTILISÉS :
www.insee.fr
www.travail-emploi-sante.gouv.fr
www.cereq.fr
les sites des OREF de chaque région.

Fiches métiers

selon le Groupe Formation Emploi (GFE)¹⁵ du métier d'origine

GFE 06 MÉCANIQUE – AUTOMATISMES

- Fiche 3 PRÉPARATEUR OUTILLAGE, il devient MARÉCHAL-FERRANT
- Fiche 23 TECHNICIEN DE MAINTENANCE, il devient CHARGÉ D'AFFAIRES EN AUTOMATISMES ET RÉSEAUX INDUSTRIELS

GFE 09 PRODUCTION ALIMENTAIRE – CUISINE

- Fiche 10 OUVRIÈRE EN AGROALIMENTAIRE, elle devient AUXILIAIRE DE VIE
- Fiche 17 CUISINIER, il devient PÂTISSIER

GFE 13 TRANSPORTS – CONDUITE – MANUTENTION – MAGASINAGE

- Fiche 1 CONDUCTEUR LIVREUR, il devient GRUTIER SUR GRUE MOBILE
- Fiche 4 MAGASINIER, il devient CHAUFFEUR DE BUS
- Fiche 8 AMBULANCIÈRE, elle devient AIDE-SOIGNANTE
- Fiche 15 CONDUCTEUR ROUTIER, il devient CHARPENTIER POSEUR
- Fiche 16 CONDUCTEUR DE CAR, il devient CONTRÔLEUR TECHNIQUE AUTOMOBILE

GFE 14 TERTIAIRE DE BUREAU – TERTIAIRE SPÉCIALISÉ

- Fiche 2 ASSISTANTE DE DIRECTION, elle se spécialise dans LES RESSOURCES HUMAINES
- Fiche 12 INGÉNIEUR INFORMATICIEN, il obtient UN CAP DE CHARPENTIER
- Fiche 20 TECHNICIENNE DES SERVICES ADMINISTRATIFS, elle devient AUDITRICE COMPTABLE
- Fiche 21 EMPLOYÉE DE COMPTABILITÉ, elle devient GÉRANTE DE CAMPING

GFE 15 COMMERCE ET DISTRIBUTION

- Fiche 5 EMPLOYÉE LIBRE-SERVICE, elle devient ESTHÉTICIENNE
- Fiche 6 VENDEUR EN LIBRAIRIE, il devient PLÂTRIER
- Fiche 9 TÉLÉVENDEUSE, elle crée son entreprise
- Fiche 19 COORDONNATEUR Service Après-Vente, il devient AIDE-SOIGNANT
- Fiche 22 VENDEUSE DE PRODUITS ALIMENTAIRES, elle devient AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

GFE 16 PARAMÉDICAL – TRAVAIL SOCIAL – SOINS PERSONNELS

- Fiche 13 ASSISTANTE MATERNELLE, elle devient AIDE-SOIGNANTE
- Fiche 24 AIDE-SOIGNANTE, elle devient ANIMATRICE auprès des personnes âgées

GFE 17 HÔTELLERIE – RESTAURATION – TOURISME – LOISIRS

- Fiche 7 MAÎTRE D'HÔTEL dans un centre de soins, il devient ÉLECTRICIEN

GFE 18 NETTOYAGE – ASSAINISSEMENT – ENVIRONNEMENT – SÉCURITÉ

- Fiche 11 AGENT DE SÉCURITÉ, il devient GÉOMÈTRE TOPOGRAPHE
- Fiche 25 AGENT DE NETTOYAGE, elle devient AUXILIAIRE DE VIE

GFE 21 FORMATIONS GÉNÉRALES – GÉNÉRALISTES – DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

- Fiche 18 FORMATEUR, il devient ARTISAN TAXI

HORS GFE

- Fiche 14 OUVRIÈRE DE L'INDUSTRIE, elle devient CONDUCTRICE DE CAR SCOLAIRE

(15) La nomenclature GFE regroupe 21 niveaux. Actuellement, l'OTP® a collecté le témoignage de 25 salariés répartis dans les 9 GFE les plus représentatifs. L'OTP® poursuit ce travail pour couvrir l'ensemble des GFE et créer ainsi un outil à destination des salariés.



Rédaction du document

- Frédérique Dorgère (Fongecif Bretagne)
- Hélène Raygot (Fongecif Centre)
- Amandine Weber (Fongecif Ile-de-France)

Référents techniques de l'OTP®

- Sandrine Matern (Fongecif Alsace)
- Frédérique Dorgère (Fongecif Bretagne)
- Hélène Raygot (Fongecif Centre)
- Amandine Weber (Fongecif Ile-de-France)
- Christelle Yvenat (Fongecif Pays de la Loire)
- Catheline Buob (Fongecif PACA)
- Joëlle Lascols et Maurice Proton de la Chapelle (Fongecif Rhône-Alpes)

Aide à la rédaction des monographies

- Agence Kogito (Joué-les-Tours)



FONGECIF
ALSACE
Pôle 2005
197 avenue d'Alsace
68027 Colmar Cedex
www.fongecif-alsace.com



FONGECIF BRETAGNE
1 A, allée
Ermengarde d'Anjou
CS 14440
35044 Rennes Cedex
www.fongecif-bretagne.org



FONGECIF CENTRE
931, rue de Bourges
BP 6037
Olivet - La Source
45060 Orléans Cedex 2
www.fongecifcentre.com



FONGECIF
ILE-DE-FRANCE
2 ter, boulevard
Saint-Martin
75498 Paris Cedex 10
www.fongecif-idf.fr



FONGECIF PAYS DE LA LOIRE
9, boulevard
Alexandre Millerand
BP 20135
44201 Nantes Cedex 02
www.fongecif-pdl.fr



FONGECIF PROVENCE-
ALPES-COTE D'AZUR
Les Docks
Atrium 10.8
13002 Marseille
www.fongecif-paca.com



FONGECIF
RHÔNE ALPES
Immeuble Le Premium
131, boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne Cedex
www.fongecifrhonealpes.fr



9 791090 554023

Éditions La Manivelle
ISBN : 979-10-90554-02-3

Conducteur livreur

il devient **grutier sur grue mobile**



Jean-Marc, 45 ans, est conducteur livreur de véhicules pour un constructeur automobile. Il souhaite se reconvertir dans le métier de conducteur grutier à tour. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

En 1981, Jean-Marc finit sa troisième. Il est attiré par la mécanique. Il est orienté vers un BEP de mécanique générale mais n'ayant pas le niveau nécessaire, 3 mois après le début des cours, il est transféré en CAP. Ce changement va mettre Jean-Marc en échec. Il arrête ses études après quelques mois et rentre dans la vie active.

Il s'engage alors dans l'armée pour 3 ans.

En 1988, il développe l'entreprise familiale de location avec ses parents. Parallèlement, il occupe des postes de bagagiste et d'agent de sécurité en aéroport en tant que vacataire.

En 1997, l'entreprise familiale dépose le bilan et Jean-Marc connaît alors le chômage pendant 6 mois. Il est ensuite embauché en tant qu'agent de sécurité. Après 3 ans dans ce secteur d'activité, il ressent une certaine lassitude liée aux conditions de travail.

Depuis toujours attiré par le domaine du transport, il accepte un poste de conducteur livreur de véhicule chez un constructeur automobile. Il prépare les véhicules et les livre aux clients, particuliers ou professionnels.



LE PARCOURS DE JEAN-MARC

1981	CAP Mécanique générale (abandon)
1981-84	Armée
1988	Magasin familial
1997	Chômage
1997	Agent de sécurité
2000	Chauffeur livreur
2006	Formation CACES Grue à tour
2006-09	Missions intérim (grutier, chauffeur...)
2009	Formation CACES Grue mobile
2009	Grutier sur grue mobile

Après 6 ans, il souhaite se spécialiser et envisage une reconversion en tant que conducteur grutier.

Afin de s'assurer de la pertinence de son nouveau projet professionnel, Jean-Marc enquête auprès de professionnels sur le métier et les conditions de travail (métier physique et soumis aux aléas climatiques demandant de la mobilité et de ne pas avoir le vertige, etc.). Afin de connaître les débouchés, il étudie le marché de l'emploi par le biais des offres d'emplois, et rencontre des agences intérimaires.

Sur les conseils de collègues, Jean-Marc participe à une réunion d'information au Fongecif et prend connaissance des conditions du CIF CDI. Lors d'un entretien avec la conseillère, il expose son projet, ses démarches de recherche d'informations sur le métier. La conseillère le questionne sur sa représentation du métier et sur un transfert de compétences possible.

Ils élaborent ensemble un plan d'action et préparent les rencontres avec les centres de formation. Jean-Marc compare ensuite les différentes propositions de formation, les moyens mis à disposition et fait son choix en fonction des informations obtenues.

En 2006, Jean-Marc réussit le Certificat d'Aptitude de Conduite en Sécurité de Grue à tour. Il s'inscrit en agence intérim et accepte une mission en CDD.

Pendant 3 ans, il multiplie les missions courtes dans ce domaine, sans obtenir de contrat de longue durée. Il accepte également des missions dans d'autres domaines (chauffeur livreur, opérateur sur chaîne...).

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

Après une nouvelle rencontre avec le Fongecif, Jean-Marc relance ses démarches. Il constate l'évolution des exigences du marché de l'emploi qui lui imposent d'acquérir des compétences complémentaires spécifiques.

Par des enquêtes de terrain, il identifie que le CACES Grue mobile ainsi que le permis C et la FIMO (Formation initiale minimum obligatoire) seront des atouts supplémentaires.

Sa demande de CIF CDD est acceptée.

Il entre alors en formation et réussit ses diplômes. Après un remplacement de 2 mois, il trouve un poste de grutier sur grue mobile en CDI.

Assistante de direction

elle se spécialise dans **les ressources humaines**



Nathalie, 31 ans, est assistante de direction dans un grand groupe industriel. Elle souhaite engager une reconversion professionnelle vers les métiers des ressources humaines et plus particulièrement celui de chargée de recrutement. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Nathalie travaille en CDI comme assistante de direction au service ressources humaines - formation.

Après 4 ans à ce poste, elle souhaite faire autre chose sans vraiment mettre en œuvre son idée. Elle éprouve une certaine lassitude dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

De plus, son responsable change et Nathalie connaît des difficultés relationnelles avec son nouveau manager.

Elle se rend compte qu'elle n'a aucune possibilité d'évolution au sein de l'entreprise sans l'obtention d'un diplôme supérieur.

Nathalie fait des recherches sur internet sur des sites spécialisés. Elle consulte les fiches métiers et les offres d'emploi. Elle sait qu'elle a de l'intérêt pour les ressources humaines et la formation. Elle n'éprouve pas de difficultés pour faire ses recherches, néanmoins, arrivée à ce stade de réflexion elle comprend que sans aide elle n'ira pas plus loin.



LE PARCOURS DE NATHALIE

1999	BTS Assistante de Direction
2000	Gestionnaire administrative (CDD)
2002	Assistante de direction bilingue Anglais
2007	Formation RH
2008	Évolution de poste en interne

Nathalie participe à une réunion d'information sur le bilan de compétences proposé par le Fongecif, ce qui lui permet de mieux comprendre l'intérêt de travailler son choix d'orientation. Mise en confiance par cette présentation, elle choisit un centre de bilan de compétences.

Ce bilan de compétences, financé par le Fongecif, confirme son choix d'orientation: rester dans les métiers des ressources humaines et plus précisément chargée de recrutement. Elle effectue des enquêtes auprès de professionnels qui lui confirment l'importance d'obtenir un diplôme.

Nathalie prend rendez-vous avec un conseiller du Fongecif pour échanger sur la pertinence de son projet et sa faisabilité en terme d'emploi mais aussi en terme financier.

L'entretien avec le conseiller du Fongecif l'aide à argumenter son projet, à fixer les étapes pour y parvenir et à choisir une formation adaptée à son besoin. Ils abordent aussi les suites à donner si le Fongecif ne pouvait pas financer sa formation.

Après l'accord de financement, Nathalie obtient son diplôme de Responsable de la gestion du personnel et de l'emploi. Elle négocie dans un premier temps un autre poste avec son employeur qui accepte sa demande. Elle considère que la formation lui a permis de progresser dans sa carrière.

Elle n'abandonne pas son projet d'exercer le métier de chargée de recrutement au sein d'une autre entreprise.

Elle a sécurisé son parcours, elle possède un niveau de formation suffisant pour négocier un emploi supérieur en interne et candidater en externe au poste qu'elle souhaite.

Préparateur outillage

il devient **maréchal-ferrant**



Ludovic, 32 ans, préparateur en outillage dans une entreprise de la métallurgie. Il envisage une reconversion et une installation comme maréchal-ferrant. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Dès l'obtention de son Bac professionnel, Ludovic est engagé pour 7 mois comme ouvrier pour le montage des remorques de camions. Il poursuit par un CDD comme monteur en machines agricoles jusqu'à son départ pour l'armée. À son retour, il est embauché en CDI.

Après 10 ans d'exercice, son emploi ne lui convient plus. Ses horaires de travail sont sa première source d'insatisfaction. Le travail de nuit et de week-end devient de plus en plus pénible. Il a l'impression de passer à côté de sa vie de famille. À cela s'ajoutent le bruit et les conditions de travail.

Sa société a déjà délocalisé certaines unités de production et il sent que son emploi est menacé. À 32 ans, il pense qu'il est temps de trouver un autre emploi qui lui permette de s'épanouir pleinement.

Ludovic a une passion : les chevaux. Il est cavalier et possède 3 juments qu'il entretient. Il est attiré par le métier de maréchal-ferrant qui s'effectue dans un environnement agréable et au contact de passionnés de chevaux.



LE PARCOURS DE LUDOVIC

1995	Bac professionnel Maintenance des systèmes mécaniques automatisés
1995	Monteur de remorque (intérim)
1995	Monteur machines agricoles (CDD)
1995	Service militaire
1996	Préparateur outillage
2007	CAP Maréchal-ferrant

Il effectue des recherches par internet sur le métier de maréchal-ferrant. Afin d'avoir une représentation réelle du métier, il rencontre des professionnels et accompagne l'un d'entre eux dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il recense quatre lieux de formation existants et visite les centres proches de son domicile. Sa candidature est retenue dans deux écoles. Il choisit la formation qui lui paraît la mieux adaptée.

Ludovic se renseigne auprès de son employeur et prend contact avec le Fongecif.

Il participe à un atelier sur le congé individuel de formation afin d'être accompagné dans la construction de son parcours.

En échangeant avec d'autres salariés, il prend conscience des démarches qui lui restent à faire et note l'importance des enquêtes professionnelles.

Le conseiller du Fongecif l'informe sur les démarches administratives et la prise en charge éventuelle de son dossier en attirant son attention sur l'aspect financier (coût restant pour la formation, frais de déplacement, d'hébergement). Ludovic prend en compte ces éléments et prévoit un budget pour les frais supplémentaires.

Après l'accord de financement, Ludovic suit la formation et obtient son diplôme de maréchal-ferrant. En 2008, il commence son activité en entreprise individuelle et investit dans un véhicule tout terrain. Au départ, il ne peut vivre totalement de son nouveau métier et continue son activité salariée en travaillant en équipe.

En 2009, il prend un congé parental et développe son activité de maréchal-ferrant. Il a pour projet d'élargir l'offre de service auprès des centres équestres. En 2012, il envisage d'exercer ce métier à plein-temps. Son épouse l'aide pour la gestion comptable de l'entreprise.

L'éloignement du lieu de formation (700 km) a constitué pour lui une des difficultés de son parcours. Il a également été surpris par la difficulté de l'examen, pour lui qui avait quitté l'école en 1995.

Aujourd'hui, il est heureux d'avoir engagé ce changement car ce métier correspond tout à fait à ses attentes.

Magasinier

il devient **chauffeur de bus**



Gilles, 33 ans, est magasinier cariste dans une PME de 160 personnes. Il décide d'évoluer et de se qualifier pour devenir chauffeur de bus. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Encouragé par ses parents restaurateurs, Gilles engage un CAP Hôtellerie. N'ayant pas réellement choisi cette orientation, il ne se présente pas aux épreuves. Après son service militaire, il travaille un an comme serveur mais abandonne définitivement ce secteur pour chercher rapidement un emploi "alimentaire".

Il trouve un poste de magasinier cariste, compatible avec sa vie de famille. Après 4 ans dans la même entreprise, il est licencié et retrouve des missions intérim comme magasinier préparateur de commandes. Suite à ces missions, il est recruté en CDI en 2002.

Il exerce la même profession depuis 1998 : charge et décharge des camions, prépare les commandes, gère les stocks.

Il ne voit aucune évolution possible en termes de responsabilité, de salaire et trouve son emploi monotone.

En 2008, il se sent prêt à changer de métier, à exercer une activité plus en adéquation avec ses aspirations. La situation financière de la famille est difficile. Il lui faut trouver une solution pour avoir un emploi plus rémunérateur.



LE PARCOURS DE GILLES

1993	CAP Hôtellerie
1997	Serveur
1998	Magasinier (CDD, intérim)
2002	Magasinier cariste (CDI)
2008	Chauffeur de bus

Il s'intéresse aux métiers du transport routier marchandise et du transport de voyageurs. Son frère étant chauffeur routier, il souhaitait exercer cette profession mais n'a jamais eu l'occasion de mettre en œuvre ce projet.

Lors de discussions avec ses collègues de travail, il découvre le Fongecif. Lors d'une réunion, il fait part à la conseillère de ses questionnements entre les métiers du transport de marchandise ou du transport de personnes.

Il veut être sûr de trouver un métier qui lui plaise, suffisamment rémunérateur, et qui lui offre des perspectives en termes d'emploi. Avec la conseillère, ils analysent ses besoins et définissent ensemble un plan d'action pour avancer sur le projet et augmenter les chances de réussite.

La conseillère l'informe sur les dispositifs de la formation professionnelle, les règles de financement, les organismes de formation. Il analyse avec la conseillère les avantages et les inconvénients de chaque métier, les contraintes et les gains escomptés dans ce changement de vie.

Leurs échanges mettent en évidence le manque d'éléments pour comparer les deux projets. Ils déterminent ensemble une méthode de travail. Des enquêtes auprès de professionnels sont préparées (se présenter au téléphone, expliquer sa démarche, demander un entretien...). Des contacts sont proposés (fédération locale du transport). Après les enquêtes, un point téléphonique permet de préciser le choix du métier : transport urbain de voyageurs.

La conseillère lui présente le Titre professionnel de niveau V Conducteur du transport routier interurbain de voyageurs. Ils examinent ensemble le contenu et l'intérêt en termes d'employabilité pour lui de suivre cette formation plutôt qu'un simple permis D.

Il dépose une demande de financement qui sera acceptée. Deux mois après la fin de formation, il est recruté comme chauffeur de bus (CDI) dans une entreprise de transport en commun. Il est satisfait de cette nouvelle situation : il gagne mieux sa vie et se sent autonome et responsable dans son travail.

Avec le recul, malgré la complexité, il considère que les démarches auprès de professionnels sont nécessaires pour valider un choix de métier et que la rencontre avec la conseillère lui a permis de mieux comprendre ses priorités, ses choix, ses possibilités et de découvrir l'opportunité de passer son 1^{er} diplôme à 33 ans.

Employée libre service elle devient esthéticienne



Éloïse, 31 ans, est employée libre service depuis 1995 dans un hypermarché. Elle souhaite ouvrir son institut de beauté. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Fille de commerçant, Éloïse travaille régulièrement dans le magasin familial. Logiquement, elle s'oriente vers un BEPA services, option vente qu'elle obtient en 1994. Elle poursuit par un BTA commercialisation spécialisée en produit carné. Puis elle abandonne et intègre le monde du travail pour acquérir son autonomie financière.

En 1995, elle est embauchée dans un hypermarché comme employée commerciale au rayon pâtisserie puis elle est affectée au rayon crèmerie. Elle occupera cette fonction d'employée de libre service durant 9 ans.

En 2005, le nouveau directeur du magasin l'affecte au poste de responsable étiquetage qui consiste à préparer et à contrôler les étiquettes de prix, les références et les codes-barres pour l'ensemble du magasin.

Ce changement, l'absence de perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise et la perte "du plaisir au travail" l'amènent à réfléchir à une reconversion.

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



LE PARCOURS D'ÉLOÏSE

1994	BEPA Services option vente
1995	BTA Commercialisation (abandon)
1995	Employée libre service (pâtisserie puis crèmerie)
2005	Responsable étiquetage
2007	CAP Esthétique
2008	Esthéticienne à son compte

Dès 2005, elle commence à réfléchir à ce projet de changement. Épaulée par son conjoint, elle mène une réflexion personnelle.

En 2006, elle prend un premier contact avec le Fongecif. Elle participe à un atelier projet. L'atelier lui donne une connaissance des éléments techniques concernant le congé individuel de formation (conditions, priorités de prise en charge, procédure...). Il lui permet également d'évaluer l'avancée de son projet et d'identifier les étapes encore nécessaires.

Elle hésite à mener des enquêtes par soucis de discrétion par rapport à son employeur. Elle recueille de nombreuses informations auprès de son entourage.

Le Fongecif accepte sa demande de financement. Elle débute sa formation CAP Esthétique en 2007. Au cours de la formation, les stages lui permettent des rencontres notamment avec une esthéticienne qui souhaite vendre son institut.

Son conjoint l'encourage à sauter le pas. Elle anticipe la rupture de son contrat de travail et l'acquisition d'un commerce en mettant de l'argent de côté. Elle démissionne de son poste en fin de CIF et travaille son projet de reprise d'activité :

- contact avec le comptable du cédant (étude de faisabilité, apport et prêt),
- présence en institut pour découvrir l'activité, connaître la clientèle et pratiquer,
- changement de lieu de résidence pour se rapprocher de l'activité,
- formation complémentaire gratuite aux produits et méthodes de la marque,
- investissement dans un équipement.

Installée depuis octobre 2008, elle est satisfaite de la situation économique de l'entreprise. Le résultat de l'activité lui permet de couvrir les charges et de se dégager une rémunération équivalente à son salaire antérieur (SMIC).

Pour rien au monde "elle ne ferait marche arrière".

Vendeur en librairie

il devient **plâtrier**



Christophe, 43 ans, a fait toute sa carrière dans la vente. La rénovation de sa maison le motive à réfléchir à une reconversion. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Après un DEUG de Droit, Christophe décide d'arrêter ses études et s'engage dans la vie active. Il occupe des postes variés en vente et trouve un poste de vendeur en grande surface. Pendant une quinzaine d'années, il aura l'occasion d'évoluer sur les différents postes en vente dans la même entreprise.

Vendeur en librairie depuis 1996, il ne trouve plus d'intérêt aux métiers de la vente et décide de faire un bilan de compétences. Après son bilan, il prend un congé parental d'éducation et profite de ce temps pour rénover sa maison. Cette expérience lui permet de découvrir les différents corps de métiers du bâtiment. C'est alors qu'il commence à intégrer l'idée d'une reconversion.

De son métier de libraire, il souhaite conserver la relation clientèle, l'apport de connaissances. Il s'intéresse aux métiers du bâtiment second œuvre.

Grâce à son beau-père, artisan, il prend des contacts avec des professionnels. La rénovation de sa maison l'aide à connaître les commerçants du secteur et à obtenir des informations sur les techniques, la qualité des matériaux, les produits. À la librairie, il a l'occasion de servir un formateur qui cherche un livre sur le plâtre.



LE PARCOURS DE CHRISTOPHE

1991	Deug de droit
1992	Vendeurs
1996	Vendeur Librairie
2000	Bilan de compétences
2002	Rénovation de sa maison
2007	TP Plâtrier
2008	Plâtrier

Le formateur lui parle alors des techniques, des différentes utilisations possibles. Cette discussion riche l'amène à s'intéresser au métier de plâtrier.

Il décide de contacter le Fongecif pour avoir des informations sur la mise en œuvre de son projet. À 43 ans, la question de son âge peut se poser pour devenir plâtrier.

Pourra-t-il acquérir des aptitudes techniques aussi rapidement qu'un jeune apprenti ? Le conseiller l'incite à continuer à explorer le métier en rencontrant des professionnels.

Il apparaît que le métier demande une grande technicité et de la rigueur. Les professionnels remarquent aussi qu'il y a de moins en moins de plâtrier et que les conditions d'exercice du métier sont moins pénibles que d'autres métiers du bâtiment. De ses rencontres avec les professionnels, il retire des avis partagés mais il confirme son projet.

Il entre en formation de Titre professionnel Plâtrier en 2007. La formation est assurée par un formateur très présent auprès des stagiaires. Les échanges avec les stagiaires d'autres corps de métiers sont enrichissants.

Il effectue ses stages auprès de 2 plâtriers, très étonnés qu'on puisse se reconvertir si tardivement. Au cours de ses stages, il s'aperçoit que le discours du formateur était réaliste. Une expérience de 3-4 ans est nécessaire pour avoir le coup de main et suivre la cadence.

Al'issue de la formation, il trouve un CDD de 2 mois en tant que plâtrier. La situation difficile du secteur bâtiment a un impact sur les offres. Elles sont rares pour un salarié sans expérience. L'idée de la création ou de la reprise d'entreprise commence à émerger.

Christophe se documente sur le statut d'auto-entrepreneur. En septembre 2009, il décide de se lancer dans des chantiers de finition. Il a conscience qu'il est débutant et n'accepte pas tous les chantiers. Il s'adapte à la demande, et est contraint de diversifier son offre. Il pose du parquet flottant, des cuisines, du carrelage, du placoplâtre. Il pense que sa clé d'entrée dans le métier est son diplôme et une activité régulière.

Le bouche-à-oreille commence à fonctionner et il construit son expérience de plâtrier. Il souhaite passer artisan prochainement.

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



Jean, 34 ans, a un parcours professionnel entièrement réalisé dans le même secteur d'activité, la restauration. En 2006, il décide de se reconvertir dans le bâtiment. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Jean est serveur dans différents établissements depuis 1989. En 1994, il intègre un établissement de soins où il évolue d'un poste de serveur à celui d'assistant maître d'hôtel.

En 2004, 3 éléments l'encouragent à réfléchir à un projet de reconversion :

- le fait de devenir père et la difficulté à concilier ses horaires de travail avec une organisation familiale modifiée,
- le constat d'avoir fait le tour de son métier,
- la découverte d'un intérêt pour des activités manuelles liées au bâtiment.

Devenir électricien...

Le fait de réaliser la rénovation de sa maison lui permet de se rendre compte de son goût et de sa capacité à réaliser des travaux liés au bâtiment. Il découvre la menuiserie, l'électricité et la peinture.

La maturation de son projet et de son désir de changement lui prend environ une année avant d'engager des démarches de mise en place d'une formation.



LE PARCOURS DE JEAN

1989	BEP Hôtellerie
1989-1994	Serveur (multiples CDD)
1994	Serveur en thalassothérapie (CDI)
2007	Formation Électricien
2009	Électricien (CDI)

En 2005, il participe à un atelier projet avec le Fongecif où il fait part d'un projet plutôt orienté vers la menuiserie. À cette occasion, il se rend compte :

- qu'il n'est pas seul à vouloir changer,
- qu'il y a une nécessité à préparer son projet en apportant des éléments permettant de rassurer sur le degré de maturité de son choix,
- que l'obtention d'un financement n'est pas totalement assurée.

Dans sa situation, la relation avec le conseiller se crée dans un climat de confiance et de disponibilité qui lui permet de trouver les éléments de réassurance nécessaires afin de continuer sa démarche en autonomie :

- accompagnement à la démarche d'enquête,
- accompagnement à la mise en relation avec l'organisme de formation,
- accompagnement à la formalisation d'une demande de financement notamment en restituant les points clés d'un argumentaire.

Suite à cet atelier, il rencontre plusieurs professionnels dans le domaine du bâtiment et appréhende mieux la réalité des métiers et les perspectives d'emploi.

En 2006, il contacte le conseiller du Fongecif pour échanger sur ses rencontres et sur ses démarches auprès des entreprises. Il écarte sa première idée et arrête son choix sur le métier d'électricien.

Il poursuit sa réflexion et recontacte le conseiller concernant la présentation de son projet dans le dossier de demande de prise en charge du CIF.

Il s'inscrit auprès de l'AFPA pour suivre une formation d'électricien et obtient le financement de cette formation.

Après sa formation, il est embauché dans une entreprise d'électricité générale de la région.

Ambulancière

elle devient **aide-soignante**



Sophie, 38 ans est ambulancière dans une entreprise de transport sanitaire depuis 2003. Elle souhaite évoluer dans l'accompagnement des malades et accéder au métier d'aide-soignante. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Sophie entame son parcours par un apprentissage en boucherie-charcuterie. Elle constate rapidement que le commerce alimentaire ne correspond pas à ses aspirations et reprend un BEP Carrières sanitaires et sociales qu'elle obtient en 1998.

Elle souhaite entrer dans la vie active et tente le concours d'entrée à l'école d'Aide-soignant mais échoue.

Un contrat de travail d'utilité collective (TUC) au sein d'une clinique lui permet d'approcher le métier d'aide-soignant. En parallèle elle obtient le Certificat de capacité d'Ambulancier (CCA). Elle exerce ce métier d'ambulancier dans différentes entreprises de 1989 jusqu'en 2007.

Après 18 ans d'expérience professionnelle, Sophie souhaite évoluer vers le métier d'aide-soignante en milieu hospitalier.



LE PARCOURS DE SOPHIE

1986	CAP Boucherie
1988	BEP Carrières Sanitaires et Sociales
1989	Échec au concours d'Aide-soignante
1989	CCA (Certificat de capacité d'Ambulancier)
2008	Diplôme d'Aide soignante

Sophie recherche un nouvel équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. En effet, les conditions de travail dans le secteur du transport sanitaire ne favorisent guère cette attente. Les horaires de travail avec des amplitudes importantes, les gardes répétitives de nuit ne lui conviennent plus.

Elle prend aussi de plus en plus conscience des risques qu'elle encourt dans l'exercice de son métier.

Le changement qu'elle souhaite engager doit aussi lui permettre d'assurer sereinement ses ressources. Il s'agit donc pour elle d'une démarche de sécurisation de son parcours professionnel.

Par son parcours antérieur, elle connaît le métier d'aide-soignante, les modalités d'exercice ainsi que les avantages et les inconvénients. En ce qui concerne notamment les horaires, elle sait que les plannings sont définis dans des délais raisonnables. Cette anticipation facilite considérablement l'organisation de la vie familiale. En revanche, elle note avec lucidité la disponibilité requise pour l'exercice du métier.

Son projet va mûrir pendant plusieurs années. Pendant cette période elle reste en veille active sur les conditions d'admission à la formation et sur l'état du marché de l'emploi. En 2002, c'est l'ANPE qui la dirige vers le Fongecif.

L'accompagnement par un conseiller du Fongecif la conforte dans la faisabilité de son projet. Cependant, son employeur décide de reporter sa demande d'autorisation d'absence. Pensant qu'aucune issue positive n'est à espérer au sein de cette entreprise, elle décide de changer d'employeur et de se donner du temps pour relancer son projet.

En 2007, elle contacte le Fongecif pour renouveler sa demande. Son autorisation d'absence et le financement du CIF lui sont accordés.

Sophie a obtenu le diplôme d'État d'Aide-soignant en 2008. Après un premier contrat de deux mois, elle est embauchée pendant un an au sein d'un service de gériatrie de long séjour.

Elle a été confirmée en 2009 en tant que stagiaire et devrait obtenir sa titularisation en 2010.

À présent, elle a le sentiment d'avoir harmonisé ses aspirations professionnelles et ses responsabilités familiales.

Télévendeuse

elle crée son entreprise



Béatrice, 32 ans, télévendeuse, souhaite développer une activité indépendante d'accueil téléphonique-secrétariat afin d'être autonome et d'améliorer ses revenus. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

En 1989 après son BTS action commerciale, Béatrice saisit l'opportunité de devenir télévendeuse. En 1992, télévendeuse à temps partiel chez un détaillant en papeterie, elle gère les réclamations et anime le showroom. Elle considère cette expérience de quatre années comme déterminante. Elle apprécie notamment d'avoir des responsabilités et une plus grande liberté dans la gestion de son emploi du temps.

Souhaitant se consacrer à l'éducation de ses enfants, elle démissionne en 1996.

Plus compatible avec sa vie de famille, elle reprend un poste d'assistante à temps partiel chez un dentiste.

Au bout d'une année, elle fait le choix de revenir à une activité dans le conseil client téléphonique en intérim. Ses missions sont variées. Elle est télévendeuse sur des plateformes importantes puis sur des plateformes de tailles plus modestes assurant un suivi qualitatif plus en lien avec son état d'esprit.



LE PARCOURS DE BÉATRICE

1989	BTS Action commerciale
1989	Télévendeuse (grossiste en surgelés)
1992	Télévendeuse (détaillant papeterie)
1996	Congé maternité
1996	Assistante dentaire (temps partiel)
1997	Télévendeuse (intérim)
2003	Assistante litige
2004	Téléconseillère
2007	Formation "Créer son entreprise"
2007	Chef d'entreprise

Cette période intérimaire est l'époque d'une maturation professionnelle. Béatrice prend conscience que la relation téléphonique clientèle lui convient et qu'elle n'envisage plus de travailler dans un autre secteur.

En 2006, elle vient au Fongecif avec l'objectif de créer une activité de secrétariat-standard avec une amie. Elle souhaite connaître les modalités de financement d'une formation car elle considère que son projet est abouti.

Le premier entretien la déstabilise. Béatrice possède une expérience notable dans le domaine du télé-conseil et souhaite une formation à la création d'entreprise, sans envisager de démarches préliminaires.

Au cours de l'entretien, elle réalise qu'il lui faut affiner son projet professionnel. Avec le conseiller Fongecif, elle élabore un plan d'action en deux temps :

- Identifier ses motivations principales à devenir indépendante.
- Écrire un projet, en ciblant les prestations proposées, les cibles de clientèles visées et en procédant à une évaluation des moyens matériels et de l'expérience susceptible d'être mobilisés pour le projet.

Le conseiller l'aide à formaliser son projet et l'encourage à réfléchir au choix du statut de son entreprise.

Des entretiens téléphoniques réguliers avec le Fongecif, la participation aux journées des entrepreneurs dispensées par la CCI, lui permettent d'avancer dans son choix d'installation.

En travaillant sur son parcours professionnel et sur les transferts possibles de compétences, avec les documents proposés par le Fongecif, elle rédige un projet plus ambitieux en valorisant ses compétences bureautiques et commerciales qu'elle ne pensait pas mettre à contribution.

Ces étapes franchies, Béatrice choisit la formation "Créer ou reprendre une entreprise".

Béatrice termine sa formation en juin 2007 et crée son entreprise. Elle débute avec deux clients qu'elle fidélise tout en prospectant pour en trouver d'autres. Au cours de l'année, elle fait évoluer le nombre de ses clients et assure le standard d'un avocat ce qui ne faisait pas partie de son projet initial mais lui ouvrira d'autres perspectives.

Béatrice reconnaît que l'accompagnement du Fongecif lui a permis de faire aboutir un projet ancien.

Ouvrière en agroalimentaire

elle devient **auxiliaire de vie**



Isabelle, 40 ans, travaille dans le domaine agroalimentaire depuis 16 ans. Elle envisage une reconversion professionnelle comme auxiliaire de vie. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Femme de charcutier, Isabelle débute son parcours professionnel avec son époux dans le commerce familial. Lorsque leur activité s'arrête, elle trouve un poste dans une entreprise agroalimentaire proche de chez elle.

Elle est tâcheronne (payée à la tâche pour les pièces de viande désossées) pour cette entreprise agroalimentaire sous-traitante depuis 7 ans.

En 2006, elle commence à avoir des douleurs physiques et supporte mal la pénibilité de son métier, notamment les horaires décalés. Elle décide de changer et de trouver un "métier qui a un sens".

Quelques années auparavant, ayant dû s'occuper de sa grand-mère malade, elle a découvert que cette approche de l'autre l'intéressait. Elle veut en faire son métier pour donner du sens à son travail en s'occupant des autres.



LE PARCOURS D'ISABELLE

1988	Bac L
1990	Vendeuse charcuterie
1999	Tâcheronne
2006	Employée en salaison
2007	Formation Auxiliaire de vie
2007	Auxiliaire de vie

Elle contacte le Fongecif en 2004 avec un projet d'auxiliaire de vie. Elle participe à un atelier projet au cours duquel, elle explique sa demande et prend conscience que son projet n'est pas encore assez abouti et qu'elle doit engager des démarches afin d'appréhender le métier avec réalisme.

La conseillère lui parle du bilan de compétences qu'elle engage rapidement.

Au cours du bilan, elle contacte de nombreuses professionnelles. Elle prend conscience de la réalité du métier, de la diversité des publics (personnes âgées, handicapées...), des conditions de travail. Cela la conforte dans son choix.

La formation reste cependant un passage difficile à envisager. Elle a peu confiance en elle et hésite à mettre en œuvre ce projet.

Ses difficultés de santé s'amplifient et l'obligent à changer d'entreprise pour aller vers un poste moins pénible physiquement. Elle devient employée en salaison et patiente le temps nécessaire pour pouvoir prétendre au CIF tout en continuant à étoffer son réseau dans le secteur de l'aide à domicile en rencontrant les associations locales.

Elle reprend contact avec le Fongecif en 2007 pour faire le point sur ses démarches et formaliser sa demande de formation. Après échange avec la conseillère, elle dégage les éléments nécessaires pour rédiger et argumenter sa demande.

Son projet de formation est accepté et financé. Elle entre en formation à l'AFPA pour une formation d'Auxiliaire de Vie.

Elle travaille depuis fin 2007 en CDI pour une association, comme auxiliaire de vie.

Très heureuse de ce changement, elle a repris confiance et pense à présent se former comme aide-soignante pour continuer à évoluer dans le secteur sanitaire.

Agent de sécurité

il devient **géomètre topographe**



Éric, 33 ans, est opérateur de télésurveillance depuis 7 ans dans une entreprise de la sécurité. Il envisage une reconversion professionnelle vers un métier technique qui nécessite un savoir faire spécifique, le métier de géomètre topographe. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Après son Bac, Éric s'oriente sans objectif précis vers des études de Droit puis en Histoire mais ne trouve pas sa voie. À son retour de l'armée, il trouve un emploi d'opérateur de télésurveillance dans une entreprise de sécurité. Il est chargé de contrôler des entrées et des sorties du public sur différents sites industriels.

À la longue, même si les horaires sont agréables et le salaire satisfaisant, la situation professionnelle d'Éric ne lui convient plus.

Ses tâches sont trop abstraites et Éric a le sentiment de ne pas avoir de métier réel.

Il sait qu'il n'y a aucune évolution possible dans cette société.

Il veut apprendre un métier technique, savoir faire quelque chose que tout le monde ne pourrait pas faire. Il a besoin de reconnaissance. Il n'a pas encore de projet bien défini mais il sait qu'il veut se réorienter et apprendre un métier où il pourra s'épanouir et évoluer. Élever son niveau de qualification est important pour lui.



LE PARCOURS D'ÉRIC

1992	Bac C
1993	Fac de Droit
1994	Fac d'Histoire
1998-2000	Service militaire
2000	Opérateur de surveillance
2007	Formation Géomètre topographe
2007	Géomètre topographe

Éric commence un travail de recherche sur internet afin de cerner le métier qui lui apportera la satisfaction du travail bien fait mais aussi la reconnaissance par la maîtrise d'un métier. Deux métiers retiennent son attention : géomètre topographe et frigoriste.

Il décide alors de contacter des professionnels afin d'avoir plus d'informations sur les tâches, les débouchés et les perspectives d'évolution.

Ces démarches lui permettent de fixer son choix sur le métier de géomètre topographe au regard des débouchés. Il connaît le Fongecif et prend rendez-vous avec un conseiller afin de construire son projet professionnel.

Éric présente son parcours, ses démarches entreprises, et son choix. Il s'oriente vers la formation de technicien supérieur géomètre topographe.

Le conseiller l'informe qu'il doit auparavant passer des tests psychotechniques auprès du service d'orientation professionnel de l'AFPA et l'invite à rencontrer d'anciens stagiaires ayant suivi cette formation.

Ils abordent ensemble les différentes phases de mise en œuvre du dossier de demande de prise en charge du Congé Individuel de Formation. Éric passe les tests et trouve une entreprise d'accueil pour le stage.

En mars 2006, il recontacte le Fongecif et dépose sa demande de formation, laquelle est financée. Éric obtient son diplôme et est embauché en CDI dans l'entreprise où il a effectué son stage pratique.

Il dit avoir vécu une très belle expérience qui lui a permis de se qualifier, d'avoir un métier où il s'épanouit.

Il est satisfait d'avoir bénéficié d'une évolution qui lui permet de gagner 500 euros de plus en tant qu'opérateur de télésurveillance après 7 ans d'ancienneté.

Il conseille aux personnes qu'il rencontre et ayant un désir de changement professionnel de prendre contact avec le Fongecif.

Ingénieur informaticien

il obtient un **CAP de charpentier**



Olivier, 32 ans, ingénieur informaticien, depuis 7 ans dans une grande entreprise du secteur des télécommunications. Il souhaite devenir charpentier. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Après le Bac, Olivier suit les conseils de ses parents et se dirige vers des études longues. Parallèlement, il travaille en CDI à temps partiel successivement dans 3 entreprises d'informatique. La dernière l'embauche comme ingénieur en développement informatique après l'obtention de son diplôme.

Après 5 ans, dans son poste d'expert sur un progiciel il se sent enfermé dans cette technologie et il demande une mutation au sein de son entreprise qu'il obtient en 2005.

Celle-ci lui permet de partir sur de nouvelles bases dans un contexte technique différent.

Sa hiérarchie le pousse à choisir l'une des trois voies possibles: chef de projet, architecte de systèmes d'information ou commercial.



LE PARCOURS D'OLIVIER

1997	DEUG Biologie
1998	Licence Informatique
1999	DESS Réseau applications documentaires et images
2000	Expert progiciel
2005	Mutation, changement de poste
2007	CAP Charpentier

Mais ces trois voies sont en inadéquation totale avec ses envies. De plus, il a la certitude que sa collaboration avec son entreprise et le secteur informatique en général sont en sursis.

En 2006, il contacte le Fongecif et participe à une réunion d'information. Lors d'un rendez-vous, la conseillère lui présente le bilan de compétences et lui explique l'intérêt d'engager cette démarche.

Il engage alors un bilan de compétences dont se dégage le projet de travailler dans la filière bois. Il rencontre alors des professionnels du secteur et affine son projet au cours de stages de mise en situation en charpente. Il s'aperçoit que ses compétences en informatiques sont utiles dans la phase de conception.

Avec le conseiller du Fongecif, il examine les conditions de mise en œuvre du projet: conditions de travail, type de poste, rémunération.

Il envisage d'être salarié quelques années afin d'apprendre le métier puis de s'installer.

Les freins et les contraintes sont identifiés: le salaire ne sera plus le même, sa compagne et lui ont bien étudié la problématique. Elle le soutient dans sa démarche. Les risques également liés au métier de charpentier: travail en hauteur, travail physique... sont pris en compte.

Il étudie également la solution de repli avec son employeur.

En 2007, le financement de sa formation est accordé. Il suit sa formation et obtient le CAP Charpentier. Mais des problèmes de santé, reconnus par un avis médical défavorable, ne lui permettent plus de persévérer dans cette voie.

Le retour à son poste de travail de départ est donc nécessaire. Le "pôle mobilité" de son entreprise lui permet de poursuivre sa réflexion sur un projet pouvant concilier ses contraintes et ses aspirations.

Il s'appuie alors sur le travail effectué auparavant avec sa conseillère du Fongecif et a acquis suffisamment de méthodologie et de recul pour être acteur dans la suite à donner à sa carrière et l'aborder de façon plus sereine.

Assistante maternelle elle devient aide-soignante



Anne, 47 ans, est assistante maternelle agréée à domicile depuis 23 ans. Elle souhaite devenir aide-soignante auprès d'enfants malades ou de personnes âgées. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

En 1975, elle échoue au BEP Sanitaire et social et décide de chercher un emploi. Elle est embauchée dans un hôpital en tant qu'agent des services hospitaliers pendant 3 ans. Elle se consacre ensuite à l'éducation de ses enfants.

En 1984, elle devient assistante maternelle et obtient un agrément du Conseil général. Elle travaille pour plusieurs employeurs particuliers.

Après 23 ans d'activité, Anne ne souhaite plus travailler en autonomie, elle veut intégrer une équipe pluridisciplinaire.

Les employeurs particuliers se succèdent avec des horaires décalés : Anne recherche un emploi plus stable, un public et des contacts différents.

Elle prend connaissance de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la presse et décide de faire reconnaître ses compétences en préparant un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Petite enfance qu'elle obtient en 2006.



LE PARCOURS D'ANNE

1975	BEP Sanitaire et social (échec)
1975-78	Agent des services hospitaliers
1984-2007	Assistante maternelle
2006	CAP Petite enfance (VAE)
2007	Diplôme d'Aide soignante
2008	Aide soignante (maison de retraite)

La VAE lui donne envie de reprendre ses études et de concrétiser un projet ancien : devenir Aide-soignante. Elle avait découvert ce métier lors de son activité d'agent des services hospitaliers.

Sens des relations humaines, disponibilité à l'égard des besoins exprimés par le patient, résistance physique sont les qualités indispensables de ce métier qu'Anne pense posséder.

Elle prépare le concours d'entrée en institut de formation grâce au Centre national d'enseignement à distance (CNED).

Afin de multiplier ses chances, elle se présente au concours dans quatre écoles.

Un de ses employeurs lui parle du Fongecif. Elle rencontre une conseillère qui l'invite à poursuivre ses démarches en préparant l'oral dans le cadre d'un APP (atelier de pédagogie personnalisée). La conseillère lui présente les dispositifs de financement dont elle peut bénéficier ainsi que les démarches pour en faire la demande.

Elle réussit le concours et choisit de suivre la formation dans un petit hôpital. Cette formation est financée par le Fongecif. En 2008, quelques jours après la fin de la formation, elle trouve un poste d'aide-soignante. Elle enchaîne les contrats à durée déterminée auprès de structures qui accueillent des personnes âgées.

Après un déménagement dans une autre région, elle retrouve facilement du travail. Elle est aide-soignante dans une maison de retraite et se prépare pour être titularisée, au concours pour devenir agent de la fonction publique territoriale.

Elle a réussi sa réorientation et s'inscrit réellement dans le parcours des salariés qui se forment tout au long de la vie.

Ouvrière de l'industrie

elle devient **conductrice de car scolaire**



Longtemps agent de production dans l'industrie métallurgique, Marie 43 ans a pris un tournant à la quarantaine en devenant conductrice de car scolaire. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

De renoncements en opportunités

Le parcours de Marie a longtemps été contrarié. Dès sa prime jeunesse, sa mère s'oppose à son apprentissage en coiffure. Après avoir décroché un CAP Employé technique de collectivité, elle doit renoncer à s'inscrire en BEP Sanitaire et social pour trouver du travail. Elle fait un passage éclair en restauration scolaire, puis elle postule comme ouvrière dans une entreprise de plâtrerie qui la licencie cinq ans plus tard pour des raisons économiques. C'est l'occasion d'une remise à niveau et... d'un deuxième enfant. À l'issue de son congé de maternité, Marie refuse un CDI dans l'usine qui l'a embauchée en intérim. La mission suivante sera décisive : elle débouche sur un CDD de 18 mois en tant que responsable d'une ligne de production d'appareils électroménagers, puis sur un CDI. Quatre ans plus tard, alors que la lassitude gagne Marie, une délocalisation met fin à son statut de responsable. La vague de licenciements qui s'ensuit constitue une opportunité de départ : les gestes répétés ont engendré l'usure d'une de ses épaules et une opération du canal carpien aux deux mains. Des horaires décalés l'empêchent en outre de profiter de ses quatre enfants. Mais c'est son mari, employé dans la même entreprise depuis vingt ans, qui bénéficiera de ce plan social. C'est un choix du couple car ils ne peuvent prendre le risque d'être tous les deux sans emploi en même temps.



LE PARCOURS DE MARIE

1987	CAP Employé technique de collectivité
1987	Agent de restauration scolaire
1988	Ouvrière sur presse
1994	Maternité
1995	Missions intérimaires courtes
1995	Ouvrière de production
2010	Conductrice de car scolaire

Par défaut, Marie opte pour une alternative : elle négocie un congé sans solde de six mois pour vendre à domicile le robot culinaire que fabrique son entreprise. Mais elle se voit contrainte d'arrêter, ce statut s'avérant incompatible avec son contrat de travail.

Un bilan doublement satisfaisant

Marie entreprend alors une démarche auprès de sa DRH, qui l'informe des missions du Fongecif. Dès le premier rendez-vous, en mai 2008, elle s'intéresse au bilan de compétences qui lui est présenté. Cette prestation lui apparaît comme une première étape importante afin de travailler une nouvelle orientation. Ce sera aussi l'occasion pour elle "d'extérioriser des choses restées en travers de la gorge". La satisfaction résultant de ce bilan sera double : élaborer un projet professionnel et reprendre confiance en elle.

Forte des aptitudes mises en avant pendant cette réflexion, elle caresse l'envie de devenir monitrice auto-école, un métier auquel elle avait renoncé précédemment faute de pouvoir en financer la formation. En octobre 2009, elle prend rendez-vous avec la conseillère Fongecif qui travaille alors avec elle la faisabilité de son projet. Au travers de ces échanges, Marie prend conscience qu'elle ne peut réaliser son souhait. Le Fongecif ne peut lui garantir qu'il pourra financer cette formation. Elle la juge par ailleurs trop loin de chez elle et trop longue par rapport à l'organisation de sa vie de famille.

L'art de rebondir

Apprenant que sa commune cherche un conducteur de car scolaire à temps partiel, elle décide de tenter sa chance. "Sans l'aide de la conseillère du Fongecif, je n'aurais pas pu aller jusqu'au bout", confie-t-elle. "J'avais besoin d'être aidée dans mes démarches, pour choisir l'organisme de formation et pour monter mon dossier." Sa demande de financement de sa formation en CIF est acceptée en décembre 2009. Soutenue par ses collègues et sa famille, elle suit sa formation de février à avril 2010, décroche son permis transport en commun et la FIMO du premier coup. Elle négocie son départ de l'entreprise et prend son nouveau poste en mai suivant.

Elle n'a que dix heures de conduite de car derrière elle quand elle prend son service ! Le contrat n'est que de 17,5 heures par semaine mais rapidement elle complète en assurant des heures de ménage et de surveillance de cantine. Toujours en poste actuellement, Marie n'a plus mal à l'épaule et profite pleinement de sa famille. Si elle obtient le concours de la fonction publique l'an prochain, elle pourra même devenir titulaire et prétendre à un temps plein !

Conducteur routier

il devient **charpentier poseur**



Cédric, 35 ans, n'a pas pu gagner sa vie en montant sur les planches. Conducteur routier par défaut, il a fini par trouver sa voie dans les métiers du bois !
Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Du bitume... à la charpente !

Cédric n'a jamais vraiment cru qu'il pourrait vivre de "sa passion de jeunesse", le théâtre. Après son Bac, décroché sans conviction en 1995, et une année universitaire avortée, les petits boulots se sont enchaînés cahin-caha loin du domicile familial. Livraison de pizzas, figuration, restauration, il finit par passer le permis poids lourd qui lui permet de devenir conducteur routier, à la faveur d'une offre d'emploi en alternance. Il restera sept ans dans cette entreprise de transport. Les relations y sont certes bonnes, mais il sait intimement qu'il n'y fera pas carrière. Au volant, la solitude lui pèse, solitude qu'il brise en donnant des coups de main à des amis qui restaurent une maison et en s'impliquant dans le milieu associatif.



LE PARCOURS DE CÉDRIC

1995	Bac économique et social
1996	Serveur
2000	Chauffeur livreur
2010	Charpentier poseur

"Faire quelque chose de ses mains"

L'idée germe en 2007. Cédric participe alors à la construction d'une maison à ossature bois et paille. Le souvenir de son oncle menuisier n'est pas si loin... "Quelqu'un qui savait faire quelque chose de ses mains, ça voulait dire quelque chose", confie-t-il au conseiller du Fongecif, quand il décide de changer d'orientation, début 2008.

Lors de son premier rendez-vous, Cédric exprime le sentiment de n'avoir jamais trouvé sa voie et fait part de son intérêt pour les métiers du bois. Son projet a toutefois besoin de mûrir. Le conseiller lui suggère de se rapprocher des professionnels pour mieux cerner la réalité des activités qu'il envisage.

Face à l'enjeu de la remise en question, le bilan de compétences constitue pour Cédric une opportunité d'élargir ses perspectives d'avenir grâce à un accompagnement individualisé. Deux mois plus tard, il opte pour cette solution. C'est l'occasion de faire des recherches sur les métiers, les formations et les débouchés, à l'issue desquelles, très motivé, il choisit la charpente.

Des démarches facilitées

Impatient d'obtenir son accord de financement pour un congé individuel de formation, il poursuit ses recherches. En 2009, il prend contact avec un centre de formation. À ce stade, le conseiller Fongecif fait un point avec lui sur l'état d'avancement de son projet. Dans un contexte de crise et d'activité ralentie, son employeur lui donne facilement l'autorisation de s'absenter. C'est donc avec joie qu'il reçoit l'accord de financement du Fongecif !

Cédric déménage alors près d'une gare pour se rendre chaque jour en train sur son lieu de formation à 100 km de son domicile. Il obtient son CAP Charpentier en juin 2010 après avoir réalisé quatre stages, dont l'un débouchera sur une embauche en intérim. Très vite, son contrat est transformé en CDI de charpentier poseur. Contrairement à ce que la formation lui a appris - la fabrication - il ne pratique que la pose, mais il se sent en sécurité dans cette PME qui a 60 ans d'existence.

Au terme de sa démarche, la première suggestion de son conseiller Fongecif lui revient aujourd'hui en tête : bien anticiper les conditions de travail de son futur métier en réalisant des observations sur le terrain auprès de professionnels.

Conducteur de car

il devient **contrôleur technique automobile**



Frédéric, 30 ans, a choisi de renoncer à un métier qu'il aimait, conducteur de car, pour mieux profiter de sa famille. Après un apprentissage en mécanique, il est revenu à sa vocation initiale via une formation de contrôleur technique. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Une reconversion sous contrôle !

Frédéric a deux hobbies : conduire et réparer. Il aurait pu travailler avec son père menuisier, mais préfère aller vers sa passion. Il arrête l'école à 16 ans pour préparer un CAP Mécanique auto qu'il obtient en 2000. Il pratique durant deux ans puis fait une mission de six mois en qualité d'agent de sécurité.

Après avoir travaillé quatre mois en 2005 comme chauffeur de car et mécanicien pour son oncle transporteur, il quitte sa région pour Paris. Poussé par sa famille, il trouve un poste de conducteur de navette d'aéroport en contrat de professionnalisation. Il y acquiert la FIMO voyageurs mais perd peu à peu ses compétences en mécanique faute de les exercer.

Son salaire étant versé en deux fois "un acompte le 10 du mois et le reste le 26 (...), j'avais des difficultés pour m'organiser financièrement", il démissionne alors au profit d'un poste de conducteur de car : "Ça m'a permis de découvrir des régions dans lesquelles je ne serais jamais allé, mais les horaires n'étaient pas compatibles avec ma vie de famille. J'avais mon planning la veille pour le lendemain. Certains jours, je ne voyais même pas ma fille."



LE PARCOURS DE FRÉDÉRIC

2000	CAP Mécanique
2000	Mécanicien automobile
2003	Agent de surveillance
2005	Chauffeur de cars
2011	Contrôleur technique automobile

"J'ai donc fait des recherches sur Internet pour revenir à la mécanique mais mon expérience était trop ancienne et j'ai découvert l'existence du Fongecif."

Concilier vocation et impératifs familiaux

Lors de son premier rendez-vous, il exprime son souhait de définir un nouveau projet. Le conseiller Fongecif lui suggère un bilan de compétences, au cours duquel il trouve un métier compatible avec son intérêt pour la mécanique et ses impératifs familiaux : contrôleur technique automobile.

"Je me suis renseigné pour trouver un organisme de formation. Je côtoyais des contrôleurs techniques quand j'étais dans la mécanique et ça a facilité mon choix. Dans la mesure où ils m'ont dit qu'il y avait du travail, ça a renforcé ma motivation."

Le projet construit, il se voit remettre le dossier CIF à l'issue d'un deuxième entretien. Il obtient alors toutes les informations pour formaliser sa démarche. "Je n'ai pas laissé le choix à mon employeur. J'étais déterminé et voulais à tout prix faire cette formation. En contrepartie, je lui ai laissé déterminer les dates de formation car il y en avait plusieurs dans l'année."

Sur cinq semaines de formation, trois se déroulent loin de son domicile. "Je restais à l'hôtel toute la semaine pour mieux réviser. Les remboursements de frais du Fongecif m'ont aidé financièrement."

Accepter de redevenir débutant

De retour dans son entreprise fin 2010, une promesse d'embauche en poche, son patron lui propose de commencer son nouveau métier dans le cadre d'un congé sans solde de 6 mois pour qu'il soit sûr de faire le bon choix : "Il ne voulait pas que je parte ! Mes collègues m'ont demandé si j'étais sûr de ma nouvelle voie. J'ai dit oui et ils m'ont félicité."

En CDI depuis janvier 2011, Frédéric a fait sa demande d'agrément à la préfecture pour exercer comme contrôleur technique. "Dans quelques années, j'aimerais acquérir mon propre centre de contrôle, mais, avant cela, je souhaite devenir propriétaire de ma maison, ce que mon emploi stable va me permettre de faire."

Considéré comme débutant, il accuse une perte de salaire de 300 euros par mois : "L'argent ne fait pas le bonheur et j'ai gagné en qualité de vie !". Il envisage tout de même quelques extras dans le transport, "histoire de garder un pied dans un métier qui me plaît toujours autant..."

Cuisinier

il devient **pâtissier**



Devenu cuisinier un peu par hasard, Maxime, 34 ans, s'est spécialisé dans la pâtisserie. Aujourd'hui, il envisage de monter sa propre affaire en combinant ses deux expériences. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Une progression en douceurs...

Maxime s'est d'abord trompé de voie. Le Droit, à la Fac, ce n'était pas pour lui. Il bifurque alors vers une licence pluridisciplinaire mais échoue aux concours de journalisme qu'il convoite. Qu'à cela ne tienne, il perfectionnera son anglais en partant pour la Grande Bretagne. Fort des nombreux petits boulots qu'il a exercés pendant ses études, il travaille dans la restauration. De retour en France, son goût pour la cuisine se confirme. Il accepte une place de cuisinier qu'un ami lui propose. C'est une révélation ! Cinq ans plus tard, il poursuit son expérience dans des stations de sports d'hiver, il y rencontre un pâtissier qui travaille dans un restaurant.



LE PARCOURS DE MAXIME

1990	Licence Pluridisciplinaire
1991	Formation accueil et accompagnement touristique
1995	Petits boulots dans la restauration en Écosse
2000	Cuisinier à l'étranger
2005	Cuisinier en France
2009	Pâtissier

Des fourneaux aux gâteaux

Désireux de "maîtriser une carte dans sa totalité" car "cuire une entrecôte est moins valorisant que de réaliser un beau gâteau!", Maxime envisage une formation en pâtisserie. C'est un métier contraignant qui fait appel à des techniques très précises, "ça ne s'improvise pas". Le jeune homme songe aussi à la création de sa propre structure. Il contacte rapidement un centre de formation renommé qui propose une formation qualifiante en six mois, avec 35 heures de cours pratiques par semaine. Sur les conseils du centre, il prend contact avec le Fongecif. Lors de l'entretien, la conseillère le questionne sur son projet. Maxime constitue alors son dossier de demande de prise en charge qui sera ensuite accepté par le Fongecif. Dans la foulée, il trouve un logement en colocation.

Seul hic: il a dû rompre son CDD avant son terme afin de partir en formation, au grand dam de son employeur...

Un nouveau virage

Avant même la fin des cours, il retient l'attention d'un restaurant, en quête d'un pâtissier. Après trois ans en poste, Maxime vient de solliciter de nouveau le Fongecif pour un nouveau projet: suivre une formation d'aide à la création d'activité car il a pour objectif de monter dans sa région d'origine une entreprise de restauration rapide.

La conseillère du Fongecif lui a fait prendre conscience qu'il avait besoin d'acquérir des connaissances en gestion, comptabilité, d'élaborer un business plan, une étude de marché... Il hésite aussi sur le cadre: il s'est renseigné auprès de carrossiers et des services vétérinaires pour l'aménagement d'un véhicule dans lequel il pourrait proposer "des produits de qualité et des gâteaux qui sortiraient de l'ordinaire". En cas d'échec, il pense qu'il pourrait s'installer sur un campus universitaire dans un local commercial.

Dans un milieu professionnel qui connaît un fort potentiel d'employabilité, il reste confiant et ce nouveau projet se déroule dans la continuité du précédent. Il a commencé en mars une formation d'aide à la création d'entreprise. Après une progression "en douceur", Maxime amorce un nouveau virage, avec ou sans véhicule!

Formateur

il devient **artisan taxi**



À 41 ans, il aura fallu à Minh de longues années de réflexion et de nombreuses expériences dans le transport pour que son projet professionnel prenne forme. Un bilan de compétences suivi d'une formation l'ont conduit à créer sa propre entreprise de taxi. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

La fibre du transport

Adolescent, Minh voulait déjà travailler dans le transport. En 1991, il obtient un Bac Pro Exploitation des transports, mais renonce au BTS pour des raisons familiales et financières. Il intègre l'entreprise familiale en tant que chauffeur routier en France et à l'international.

Au départ, il se cherche : "J'ai démissionné trois fois et je suis toujours revenu dans la même entreprise, tout en cumulant d'autres emplois de chauffeur..."

Titulaire du permis D grâce à son Bac Pro, il travaille six mois dans le transport de personnes pour retourner ensuite dans le transport de marchandises, "plus par obligation financière que par choix".

En 1998, il prend vraiment conscience de son envie de changer de profession : les contacts humains lui manquent. S'ensuivent néanmoins sept années en intérim dans le transport et différents secteurs.



LE PARCOURS DE MINH

1991	Bac Pro Exploitation des transports
1992	Chauffeur routier
2005	Formateur en transport logistique
2011	Artisan taxi

Le bilan de compétences, une première étape

En 2005, Minh effectue un bilan de compétences pour confirmer un projet auquel il pense depuis un certain temps puis en préciser les contours. Les conclusions confirment son intérêt pour l'échange et la transmission d'un savoir. "Pendant mon Bac Pro, mon professeur principal m'imaginait bien dans l'enseignement" Il accepte la proposition de poste de formateur de la part d'un organisme de formation en transport pour lequel il travaille durant cinq ans. Une idée commence à germer durant cette période. Il prend le temps de la peaufiner, de faire le point sur son parcours et ses centres d'intérêt.

En 2009, il décide de franchir une nouvelle étape. Il contacte le Fongecif afin de passer le certificat de capacité de chauffeur de taxi. Il présente son nouveau projet et obtient en retour le regard du conseiller. "Les démarches m'ont semblé plus simples que pour le bilan de compétences, probablement parce que j'avais déjà bien réfléchi à la faisabilité de mon projet. En cas de refus de financement, j'avais décidé de m'autofinancer, quitte à grignoter le capital destiné à la création de mon entreprise."

La création d'entreprise, une démarche complexe

Il ne rencontre aucune difficulté avec son employeur pour partir quatre mois en formation. "Mon expérience professionnelle dans le transport, tant en qualité de chauffeur que de formateur, a facilité mon apprentissage."

En mai 2010, il retrouve son poste de formateur. Dans la foulée, il demande un congé d'un an pour création d'entreprise, qu'il renouvelle une fois. Il monte une SARL pour le transport de personnes à mobilité réduite. "Les démarches administratives ont été complexes et longues, mais l'entraide entre personnes dans la même situation est vraiment précieuse."

Le transport de personnes à mobilité réduite, très réglementé, ne s'avère pas suffisamment rentable. De plus, il doit augmenter ses revenus rapidement pour assurer la pension alimentaire de son fils. En mai 2011, Minh rachète une licence de taxi en vendant sa maison. Il peut ainsi diversifier sa clientèle et assurer des courses classiques de taxi.

Aujourd'hui, son activité a trouvé son rythme de croisière. Bien qu'il doive encore travailler beaucoup, sept jours sur sept, Minh apprécie l'indépendance et l'autonomie que lui procure sa nouvelle situation professionnelle.

Coordinateur service après-vente

il devient **aide-soignant**



Thomas, 34 ans, a mis du temps pour trouver sa voie professionnelle. Après de multiples métiers et missions intérimaires, il est devenu aide-soignant et projette de devenir infirmier. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Du commerce à la santé

Allergique à la poussière de bois, de ciment et de plâtre, Thomas n'a pas pu mettre longtemps à profit sa formation en menuiserie ni se réorienter dans le bâtiment. Après dix-huit mois dans l'armée, où il apprend le métier d'électricien, il multiplie les missions d'intérim et découvre avec intérêt la préparation de commandes. Lors d'un CDI, il devient responsable de matériel médical et approfondit sa connaissance du secteur de la santé. Il a même l'opportunité d'accompagner un professionnel de l'aide à domicile dans ses activités quotidiennes.

La rencontre avec celle qui deviendra sa femme le conduit à déménager et à vivre une nouvelle expérience de coordinateur service clients dans un tout autre domaine. Impliqué en tant que délégué du personnel, il s'occupe au fil des années des questions de formation des salarié(e)s et découvre le DIF et le CIF à cette occasion. En 2006, une réflexion en famille le conduit à faire une demande de bilan de compétences dans le cadre du DIF laquelle est refusée par son employeur. Il s'adresse alors au Fongecif pour exposer sa situation.



LE PARCOURS DE THOMAS

1996	CAP Menuiserie d'agencement
1996	Menuisier
2003	Technicien réparateur de matériel médical
2004	Coordinateur service après-vente
2010	Aide-soignant

La conseillère travaille avec lui sur les raisons qui le motivent afin de s'assurer de la pertinence du bilan au regard de ses attentes. S'il souhaite s'orienter dans le domaine médical, il n'a aucune idée précise du métier.

Construire un projet réaliste

La perspective de devenir infirmier se dessine mais exigerait pour Thomas une remise à niveau importante, une préparation au concours et trois ans de formation. Un tel parcours serait trop long et trop lourd à gérer financièrement. Thomas revoit son projet. Il envisage alors de devenir aide-soignant, d'exercer son métier quelques années pour ensuite suivre la formation d'infirmier. De plus, démarrer ainsi lui permettrait d'être au plus près des patients. Pour se donner le maximum de chances, il se finance une préparation au concours d'entrée et s'inscrit à la formation d'aide-soignant pour la rentrée 2010. Il assiste au Fongecif à une réunion d'information sur le CIF. Il a besoin de connaître les différentes étapes de mise en œuvre d'un projet professionnel. Il complète alors son dossier CIF et le dépose auprès du Fongecif. Son employeur l'autorise à s'absenter pour suivre cette formation. Grâce à une remise à niveau et à un travail acharné pour reprendre le programme de la classe de troisième, Thomas obtient son diplôme fin 2010. "J'avais l'impression d'avoir une montagne à escalader et que je n'y arriverais jamais, se souvient Thomas! L'entourage familial et une bonne entente au sein de mon couple m'ont beaucoup aidé."

Une persévérance récompensée

Passé le choc du premier stage, qui le confronte à l'intimité des patients, il se sent à l'aise. Pendant les périodes de fermeture de l'école, son employeur n'a d'autre choix que de le placer à différents postes, moins intéressants. À son retour, il n'y reste que trois mois puis quitte son entreprise. Il démarre ensuite un CDD d'un an dans un hôpital de sa région et parvient à "se faire une place dans un univers de femmes".

Il postule ensuite dans un centre hospitalier proche de son domicile, où il travaille dans l'équipe du bloc opératoire. Ce poste, qu'il occupe depuis un an, lui plaît beaucoup et lui permet de gérer sa vie personnelle, quelque peu bouleversée par la naissance de sa fille. Loin d'oublier son projet à long terme, il vise la titularisation dans un an ou deux. Avec trois ans d'ancienneté, Thomas pourra alors passer le concours d'infirmier et suivre la formation qu'il convoitait au départ.

Technicienne des services administratifs elle devient **auditrice comptable**



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



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Une forte volonté d'évoluer

La Fac, ce n'était pas pour elle. Mais un Bac Pro Comptabilité, elle trouvait ça "un peu léger pour trouver un emploi". Elle complète donc son diplôme par une formation d'un an de collaborateur de cabinet et entre sans mal dans le monde du travail comme assistante comptable.

Deux ans plus tard, sa société déménage et la licencie. Elle bénéficie d'une convention de conversion et suit durant six mois des formations en fiscalité et TVA. Son nouvel emploi en tant que comptable dans une société cotée au second marché se solde au bout de cinq ans par un nouveau licenciement économique.

Désireuse d'acquérir une expérience dans un cabinet comptable, elle y fait un an d'expertise, mais l'ambiance ne lui plaît pas. "C'était le choc des cultures! J'ai démissionné pour redevenir comptable des services généraux dans une société de crédit-bail immobilier. Mais là, c'est une régression: je ne faisais que de la saisie!"



LE PARCOURS DE SVETLANA

1990	Bac Pro Bureautique option comptabilité
1992	Diplôme de Collaborateur de cabinet comptable
1993	Assistante comptable
1996	Comptable
2002	Comptable en cabinet d'expertise
2003	Comptable
2003	BTS Comptabilité et gestion des organisations
2004	Assistante confirmée audit dans un cabinet
2011	Auditeur comptable

Un outil, la validation des acquis

Svetlana s'interroge alors sur l'opportunité d'un changement d'orientation et prend contact avec le Fongecif, qui lui suggère un bilan de compétences qu'elle réalise en 2000. À l'issue de ce travail, elle décide de reprendre des études afin de poursuivre son évolution professionnelle dans le domaine comptable.

Elle réalise une validation des acquis professionnels et décroche son BTS Comptabilité après avoir suivi des cours d'anglais et passé l'épreuve de langue qui lui manquait.

"J'ai été contactée par un de mes anciens chefs et je suis retournée en cabinet pour occuper la fonction d'assistante comptable confirmée. C'était plutôt satisfaisant pour moi d'approcher les activités de commissaire aux comptes."

L'idée d'accéder à cette fonction émerge petit à petit. Elle se renseigne auprès de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes mais apprend qu'il lui faut au moins un Bac+3 pour entrer dans cette filière. Elle réfléchit ensuite au choix du diplôme. Le DCG (Diplôme de Comptabilité et de Gestion) nécessite beaucoup de travail sans certitude de tout valider. Poursuivant ses recherches, elle trouve un master comptabilité contrôle et audit.

Un nouveau diplôme en ligne de mire

Lors de sa demande de prise en charge d'un CIF, le conseiller l'aide à faire un point sur son projet professionnel, mais elle n'est pas admise en formation. Svetlana candidate à nouveau l'année suivante à cette formation avec succès et le Fongecif lui accorde le financement. La formation se déroule à temps partiel mais ne pouvant retourner à son poste de travail, elle mobilise alors ses congés payés et un compteur d'heures supplémentaires pour compléter son salaire. "J'ai trouvé la démarche lourde, mais la formation s'est avérée conforme à mes attentes avec des intervenants professionnels. Sans l'aide financière du Fongecif, je n'aurais jamais pu suivre cette formation. J'avais essayé les cours du soir, mais c'était difficile."

Son master en poche, elle retourne chez son employeur. "J'ai pris conscience qu'il me fallait quitter ce cabinet. Je n'avais plus de perspective d'évolution." Elle démissionne fin 2011 pour intégrer un cabinet plus petit. "Le master a vraiment facilité ce changement." Aujourd'hui, Svetlana est auditeur comptable et elle vient de commencer sa deuxième année de stage en vue d'obtenir le diplôme de commissaire aux comptes.

Employée de comptabilité

elle devient **gérante de camping**



Sandrine, 47 ans, a suivi un CIF pour s'investir dans la reprise d'un camping avec son conjoint. Elle s'apprête à quitter le fabricant de meubles industriels chez qui elle travaille depuis plus de trente ans. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Un challenge très personnel

Des regrets, Sandrine en a quelques-uns. "J'aurais aimé être prof de gym mais on ne m'en a pas jugée capable. Pourtant, ça se passait bien à l'école. Mes parents, ouvriers, ont suivi les conseils des enseignants et j'ai passé un BEP Agent administratif." Une place se libère dans l'entreprise où travaille sa sœur. Elle l'obtient trois semaines avant de passer l'examen et commence au service facturation, puis à la comptabilité client. "J'y ai travaillé dix ans avant de mettre au monde mes deux premiers enfants. À mon retour, il m'a été proposé un remplacement de congé maternité au poste d'assistante de direction. Après le congé parental pour mon troisième enfant, j'ai bénéficié d'une création de poste à mi-temps au contrôle de gestion pour la direction financière. Aujourd'hui, je m'occupe de la comptabilité fournisseur." Son travail lui plaît toujours. "Tout le monde n'a pas la chance d'évoluer dans une entreprise. De plus, j'ai pu pratiquer beaucoup de sport pendant 25 ans..."



LE PARCOURS DE SANDRINE

1978	BEP Agent administratif
1978	Aide-comptable
2008	Exploitante d'un camping

Une remise en question face à la concurrence

Deux vagues de licenciements, en 2007 et en 2009, l'amènent à se remettre en question. "Le secteur du meuble est très concurrencé par les importations. J'ai commencé à envisager une reconversion dans la livraison de colis, ou encore comme chauffeur de taxi ou ambulancier. Je voulais vérifier si j'en avais les compétences, d'où le choix d'un bilan de compétences, qui m'a été financé par le Fongecif. Quand on a connu qu'une seule entreprise en 30 ans et qu'on a juste un BEP, on s'inquiète de savoir ce que l'on vaut sur le marché du travail."

Alors qu'elle se prépare à une formation pour devenir taxi, un membre de sa famille lui propose de reprendre un terrain de camping. "Rien ne me prédestinait, avec mon mari, ouvrier dans les travaux publics, à nous diriger dans cette voie. On s'est dit pourquoi pas ? Nous avons commencé à exploiter le camping en 2008, à y faire des travaux. J'y allais après mon travail, que je continuais à mi-temps." Son entreprise l'oriente alors à nouveau vers le Fongecif.

Reprendre le chemin de l'école

Ses deux entretiens avec le conseiller du Fongecif sont suivis d'échanges téléphoniques. "Nous avons cherché et comparé ensemble les offres de formation. J'avais un mal fou à trouver les bons mots pour formuler ma pensée. Le conseiller m'a vraiment aidée à traduire ma motivation à l'écrit. J'ai eu beaucoup de chance: le financement a été accordé du premier coup!"

Pas facile, pour autant, de reprendre le chemin de l'école. "J'ai démarré ma formation en 2009 en gestion d'hôtellerie de plein air. La moitié des participants faisait déjà ce métier; les autres étaient en reconversion, comme moi. Je me suis parfois ennuyée sur certains modules. Et j'ai eu du mal à trouver un stage, les campings étant fermés l'hiver, pour la plupart..."

À l'issue de la formation, le retour dans l'entreprise se déroule très bien. Sandrine quittera son poste en 2012 pour s'investir totalement dans le camping. "Ça ne sera pas évident après trente ans de vie dans l'entreprise. C'est un challenge pour nous à titre personnel."

Vendeuse produits alimentaires elle devient **auxiliaire de puériculture**



Si son métier de départ a été le fruit du hasard, la reconversion d'Hélène, 43 ans, a le goût de la réussite. Au prix d'un important investissement personnel et d'une bonne dose d'enthousiasme. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Un nouveau départ vers la petite enfance

Est-ce le souvenir du métier de sa mère, auxiliaire puéricultrice, qui l'a influencée ? Préparatrice en pharmacie pendant treize ans, Hélène a été licenciée pour motif économique. Elle a travaillé ensuite pendant deux ans et demi dans des pharmacies d'hôpitaux, en remplacement d'un congé parental. À dominante commerciale, les postes suivants occultent ses compétences de base. Elle ne s'y retrouve pas : "Les objectifs financiers devenaient plus importants, je ressentais une grosse pression".

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



LE PARCOURS D'HÉLÈNE

1987	CAP Préparatrice en pharmacie
1987	Préparatrice en pharmacie, en officines et à l'hôpital
1990	BP Préparatrice en pharmacie
2006	Vendeuse en produits alimentaires
2010	Auxiliaire puéricultrice

Se confronter à son futur métier

Elle assiste d'abord à une réunion d'information fin 2008 pour bien connaître le dispositif CIF et les étapes de la démarche. Elle demande ensuite un entretien avec un conseiller Fongecif pour avancer dans son projet. Elle lui fait part de son désir de "soigner des enfants, même dans des services lourds". Pour s'engager, Hélène a besoin d'un maximum de renseignements sur les organismes qui dispensent la formation adéquate, sur son contenu pédagogique, la préparation au concours, le diplôme... Désireuse de vérifier son projet, elle trouve la possibilité d'effectuer cinq jours de stage en crèche pour enfants handicapés et à l'hôpital. Les professionnels qui l'encadrent l'encouragent dans son projet. Motivée, elle prend conscience que le parcours sera long mais ne se décourage pas.

Première étape de la reconversion, la préparation au concours d'auxiliaire puéricultrice. Hélène prend des cours par correspondance qu'elle finance elle-même. Elle doit obtenir la moyenne à l'écrit et figurer parmi les meilleurs à l'oral.

Son entreprise ne fait aucune difficulté pour lui accorder une autorisation d'absence, son activité étant en baisse. Le Fongecif lui accorde le financement de sa formation. Pour assumer les frais restant à sa charge, elle demande à un proche de lui prêter de l'argent.

Un parcours sans faute

Enthousiasmée par ce nouveau départ, Hélène est soutenue par son entourage. La formation en alternance lui convient et les professeurs se montrent très disponibles. "J'avais peur de ne pas valider tous les modules. Ils m'ont mise en garde car je m'investissais jusqu'à l'épuisement. Pour rien au monde je ne voulais revenir dans mon entreprise et y rester toute ma vie!"

Son employeur lui ayant permis de suivre la formation qu'elle souhaitait, elle reprend tout de même son poste avec application. Fière d'avoir obtenu son diplôme, elle diffuse son CV dans les crèches autour de chez elle.

Deux mois après, elle démissionne pour un CDD de six mois en crèche, en 2010, où elle se sent parfaitement épanouie. Néanmoins, le CDD n'est pas prolongé bien que les circonstances lui aient permis d'y croire. Elle entre pour un remplacement en 2011 dans un hôpital au service des prématurés. "Je me sens moins armée pour ce type de surveillance, mais je vais peut-être avoir une révélation! Rien n'est figé, j'intégrerai peut-être un jour la crèche de l'hôpital?"

Technicien de maintenance

il devient **chargé d'affaires en automatismes et réseaux industriel**



La persévérance de Nicolas, 36 ans, a été déterminante dans le succès de son évolution professionnelle. Fort d'une licence professionnelle, cet ancien technicien de maintenance n'exclut pas de devenir ingénieur. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'un salarié ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Une évolution de carrière très maîtrisée

Après son BTS Mécanique et automatisme industriel, obtenu en 1995, Nicolas aurait volontiers poursuivi des études d'ingénieur. Il y renonce faute de financement.

Recruté après son service militaire comme technicien de maintenance spécialisé dans une entreprise de fabrication et de conditionnement de produits pharmaceutiques, il entre progressivement en relation avec les autres services en appui technique sur des projets d'amélioration.

En 2003, une certaine lassitude le gagne, à laquelle s'ajoute l'arrivée de nouveaux équipements. C'est la remise en question : "J'avais des lacunes en automatisme, en particulier dans les réseaux informatiques". Il envisage de quitter son entreprise et envoie même quelques candidatures, sans succès.

Les stagiaires ingénieurs qu'il encadre s'étonnent du poste qu'il occupe et l'encouragent à reprendre ses études en école d'ingénieur. "J'étais tuteur dans les faits, mais c'est le nom de mon responsable qui figurait sur les conventions de stage!"



LE PARCOURS DE NICOLAS

1993	Bac Technologique en Électrotechnique
1995	BTS Mécanique et automatisme industriel
1996	Technicien de maintenance
2009	Chargé d'affaires en automatisme et réseaux industriels

Allier théorie et pratique

En 2006, Nicolas engage une réflexion et des démarches pour évoluer. Il est clair sur ses attentes : il veut une formation concrète, "utilisable de suite dans l'industrie". Il mène des recherches approfondies, visite des salons et des forums de la formation et de l'emploi. Nicolas repère sur Internet la licence professionnelle "Automatique et informatique industrielle" et se rend aux journées portes ouvertes de l'université qui la dispense.

Séduit, Nicolas présente son projet à un conseiller du Fongecif en janvier 2007, qui le sensibilise à plusieurs enjeux. Ainsi, sa démarche pourrait s'inscrire dans le plan de formation de son entreprise. À terme, il pourrait vouloir en outre élever son niveau de qualification par un master. "J'ai compris que je n'étais pas prioritaire et j'ai tout de suite envisagé une alternative".

Face au refus de l'entreprise d'intégrer son projet au plan de formation, il reprend contact avec le conseiller du Fongecif en mars 2008. Son employeur accepte sa demande d'absence pour son CIF mais la Commission paritaire du Fongecif ne peut lui accorder son financement, sa demande n'étant pas jugée prioritaire au regard des budgets dont elle disposait.

La motivation, clé de la réussite

"Déçu, j'ai sollicité mon entreprise qui n'a pas accepté de supporter ma rémunération pendant une éventuelle formation. J'ai même envisagé un congé sabbatique, mais ma banque a refusé le réaménagement de mon prêt immobilier." Nicolas réitère sa demande auprès du Fongecif en proposant de participer au financement par l'apport de congés payés, de jours de RTT, d'heures de DIF... Opiniâtre, Nicolas s'inscrit auprès de l'université et obtient finalement le feu vert du Fongecif la veille de la rentrée. "Au pire, j'étais décidé à mobiliser mes propres économies!"

Si la formation se déroule dans d'excellentes conditions, le retour dans l'entreprise est douloureux. Nicolas est affecté à un poste de nuit insatisfaisant. Il recontacte l'entreprise dans laquelle il a effectué son stage pratique, elle-même prestataire de son employeur. Il s'y voit rapidement proposer un poste de chargé d'affaires en automatisme et réseaux industriels.

Bien qu'il n'ait pas connu d'amélioration salariale, Nicolas affirme avoir gagné en qualité de vie. "J'adore mon boulot et je dispose d'une vraie liberté d'action pour m'organiser".

Prochaine étape : une validation des acquis de l'expérience pour un éventuel diplôme d'ingénieur ou un master.

Aide soignante elle devient animatrice auprès des personnes âgées



Aide-soignante pendant dix ans, Vanessa, 30 ans, a bifurqué avec succès dans l'animation sociale. Malgré ses doutes, le CIF a rendu possible ce qu'elle considère comme "un vrai projet de vie". Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Du médical au social

Vanessa a beau avoir choisi son activité d'aide-soignante, elle a toujours su "qu'elle ne ferait pas ce métier toute sa vie". Son diplôme en poche, elle trouve rapidement un emploi. De 1999 à 2009, elle pratique son métier au domicile des personnes âgées et en maison de retraite. "J'aimais beaucoup le contact avec les gens, j'en ai toujours eu besoin".

En structure d'accueil, elle regrette peu à peu que l'aspect médical - la prise de médicaments en particulier - l'emporte sur l'écoute des résidents. "Ils vivent plus longtemps, mais à quel prix! Ça me gênait de plus en plus, alors j'ai décidé de chercher un métier dans le social."

Elle envisage de devenir assistante sociale ou conseillère en économie sociale et familiale, mais y renonce de peur que les formations ne soient trop difficiles. Tout aussi attractifs à ses yeux, les métiers de l'animation sociale lui semblent plus accessibles. Le contenu du BP JEPS (Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et du Sport) l'intéresse et l'alternance entre la théorie et la pratique répond à son désir "d'être sur le terrain".



LE PARCOURS DE VANESSA

1999	Diplôme d'état d'Aide-soignante
1999	Aide-soignante
2011	Animatrice en maison de retraite

Un vrai projet de vie

Mère célibataire, Vanessa se tourne vers le CIF pour conserver un emploi si d'aventure elle échouait dans sa réorientation professionnelle, un point non négligeable pour elle qui manque de confiance en soi. "Dix ans après la fin des études, reprendre une formation exige de se donner à fond. La charge de travail est importante. Au début, j'avais du mal à structurer mes phrases. Or, j'avais trois rapports à rendre pendant la formation. Mais c'est revenu relativement vite. À 30 ans, la motivation et l'envie de réussir sont énormes. On travaille pour son projet, alors qu'à 18 ans, on s'en moque!"

Malgré l'incertitude et la peur de l'échec, le CIF représente pour Vanessa "son premier vrai projet de vie". Il lui fallait réussir ce choix, mûrement réfléchi. "Cela m'a demandé beaucoup d'investissement. Heureusement que mes proches étaient là car j'avais besoin d'être soutenue", confie-t-elle. Un stage de plusieurs mois au sein d'une association d'aide sociale conforte son envie de travailler dans l'animation sociale.

Une intégration facilitée par l'expérience

Motivée, elle décroche avec succès le BPJEPS et trouve rapidement un CDD de six mois comme animatrice en maison de retraite, en remplacement d'un congé de maternité. Elle quitte son CDI d'aide-soignante pour s'investir pleinement dans son nouveau métier. "Le premier mois, j'ai repris les activités mises en place par l'animatrice précédente. Puis j'ai développé de nouveaux ateliers : construction d'instruments de musique, cuisine... Le moment le plus fort : la rencontre intergénérationnelle que j'ai organisée entre les résidents et des enfants du Centre d'accueil des demandeurs d'asile qui, comme eux, avaient vécu la guerre..."

Le contenu de la formation, couplé à l'expérience concrète du stage, a pour beaucoup facilité son intégration, tout comme son âge, sa connaissance du monde du travail et des réalités humaines.

Malgré une pénurie de postes dans le domaine de l'animation sociale et des contrats précaires, Vanessa a trouvé le métier idéal, qui correspond au rythme de sa famille. Elle attend actuellement que sa mission soit prolongée.

Agent de nettoyage elle devient **auxiliaire de vie sociale**



Orientée vers un CAP Vente contre son gré, Cyrielle, 33 ans, est devenue auxiliaire de vie grâce à un CIF et a gagné en confiance. Son projet : décrocher le concours d'aide-soignante. Récit...



Cette fiche est le témoignage d'une salariée ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elle concourt à illustrer les différentes étapes d'un parcours, les difficultés et les choix effectués.

Découvrir le goût d'apprendre

Cyrielle n'a guère été soutenue pendant sa scolarité. En difficulté au collège, on lui suggère la couture ou la vente. Par défaut, elle choisit la vente et décroche son brevet puis son CAP, en dépit des pronostics peu motivants de son entourage.

Elle démarre comme caissière en grande surface, sans enthousiasme, puis devient agent dans une école maternelle à la faveur d'un Contrat emploi solidarité. "J'aimais bien travailler avec les enfants, mais il n'y avait pas de travail dans ce secteur. J'ai quand même passé mon BAFA avant d'entrer dans une nouvelle période de chômage."

Après son premier enfant, Cyrielle enchaîne les CDD puis se porte candidate pour des postes d'agent de nettoyage. Elle travaille d'abord pour le compte d'un sous-traitant de la SNCF, puis pendant sept ans au service maternité d'une polyclinique.



LE PARCOURS DE CYRIELLE

1994	CAP Vente
1994	Caissière
1997	Agent en école maternelle
1998	Conditionneuse
1999	Caissière
2001	Agent de nettoyage
2009	Auxiliaire de vie sociale

Savoir coucher ses motivations sur le papier

"Quand j'ai eu mon second enfant, je me suis dit que je devais trouver une profession qui me convienne. Une amie auxiliaire de vie parlait toujours de son métier avec plaisir. Ça m'a donné envie. Sur ses conseils, j'ai décidé de faire une demande auprès du Fongecif."

"Il m'a fallu alors écrire mes motivations, écrire des choses sur moi. Ça n'est pas facile." Cyrielle assiste à une réunion d'information au Fongecif au cours de laquelle elle a toutes les explications afin de formuler sa demande. "Ça m'a demandé du temps mais j'ai réussi à mettre mes pensées sur ma lettre de motivation." Quand elle se lance "dans l'aventure", Cyrielle est doublement angoissée : elle craint que sa demande ne soit refusée et s'interroge sur ses capacités à suivre une formation. "J'ai pris sur moi, ce n'était pas évident, je voulais absolument mon diplôme, mais je devais aussi m'occuper de mes deux enfants."

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

"Le CIF m'a donné un emploi stable"

Son diplôme en poche, elle trouve immédiatement du travail dans une association d'aide à domicile pour 6 mois. Puis elle exerce dans une maison de retraite et une maison d'accueil spécialisée pour les handicapés. "Cela ne me plaisait pas. Aujourd'hui, je suis auxiliaire de vie sociale dans une association. J'interviens chez les gens pour faire le ménage, les courses et gérer l'administratif. Je m'occupe particulièrement d'une personne handicapée pendant 15 heures par semaine, ce qui est beaucoup pour une même personne."

Malgré les contraintes du métier, Cyrielle ne regrette pas son choix. "Le CIF m'a donné un emploi stable et l'obtention de mon diplôme m'a apporté une énorme satisfaction. Si demain, je veux quitter mon poste, je sais que je peux retrouver ailleurs."

Seul inconvénient, la difficulté de travailler à temps plein, pourtant "les besoins sont énormes". Désormais, Cyrielle envisage le métier d'aide-soignante, mais redoute la difficulté du concours. "Il faudrait que je me renseigne..."