

# Présentation de l'étude

**C**ette étude a été réalisée conjointement par les Fongecif Alsace, Bretagne et Rhône Alpes. Son objectif est de présenter le processus de transition professionnelle chez les salariés qui ont été accompagnés par les Fongecif.

## Remarques préalables

L'étude porte sur les parcours de transition des salariés ayant bénéficié d'un Congé individuel de formation. L'accessibilité et la précision des données chiffrées nécessaires pour décrire ce processus expliquent ce choix. Cependant, il est important de préciser que le travail d'accompagnement des changements professionnels assuré par les Fongecif concerne tous les salariés, même ceux qui ne sollicitent pas un CIF.

Seuls les parcours de transition les plus couramment accompagnés au sein des Fongecif sont décrits dans ce travail. Ils représentent 46 % des parcours accompagnés.

## La démarche

La constitution d'une base de données commune aux trois Fongecif (Alsace, Bretagne, Rhône-Alpes) a permis de recueillir les informations concernant :

- Le profil des salariés
- L'environnement professionnel d'origine
- Le parcours de transition accompagné par le Fongecif.

L'étude concerne 5 596 salariés qui ont débuté leur Congé individuel de formation (CDI et CDD) au cours de l'année 2007.

Fongecif	Nombre de salariés en CIF	%
• Alsace	809	14%
• Bretagne	1385	25%
• Rhône-Alpes	3402	61%
<b>TOTAL</b>	<b>5596</b>	<b>100%</b>

Les résultats des enquêtes de suivi après le CIF ont également été intégrés à cette étude.

Pour des raisons techniques, seules les données des Fongecif Alsace et Bretagne ont été intégrées à cette étude. **663 salariés ont répondu à un questionnaire** 6 mois après leur sortie de formation, soit 33 % des salariés interrogés. Les questions portent sur l'obtention de leur diplôme, leur changement professionnel ainsi que sur le lien entre la formation suivie et l'emploi occupé.

Dans ce même objectif, des monographies ont été rédigées par les conseillers des 3 Fongecif afin d'illustrer les données quantitatives (cf. fiches métiers).



# Préambule

## Les services apportés par les Fongecif

Les Fongecif ont pour mission d'accompagner les parcours de transition professionnelle. Le Congé individuel de formation est l'un des outils dont les Fongecif disposent pour accompagner ces changements. En amont ou indépendamment du CIF, les conseillers des Fongecif utilisent une palette d'outils pour impulser et accompagner la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle.

En fonction des besoins des salariés, le conseiller est amené à :

- apporter une méthodologie dans la mise en œuvre d'un projet,
- faciliter la découverte de métiers,
- guider le salarié dans ses démarches,
- informer sur les formations existantes...

Ce schéma vise à présenter de manière simplifiée les services proposés aux salariés.

### INFORMER TOUS LES SALARIÉS



#### Fournir des informations sur :

- L'orientation
- L'offre de formation
- Les métiers
- La création et la reprise d'entreprise

#### Les services proposés :

- Plateformes téléphoniques
- Réunions d'information sur les dispositifs (VAE, CIF, Bilan de compétences)
- Centres de ressources documentaires
- Web conférences sur les dispositifs

### CONSEILLER ACCOMPAGNER



#### Construire un projet de :

- Reconversion
- Professionnalisation
- Qualification
- Création d'entreprise

#### Les services proposés :

- Entretiens individuels avec un conseiller (analyse des besoins, travail sur les représentations, enquêtes métiers, montage d'un plan d'action...)
- Ateliers collectifs sur le projet professionnel
- Bilans de compétences
- Validations de métiers *in situ* (stage entreprise)
- Accompagnements VAE
- Accompagnements création d'entreprise
- Congés individuels de formation

Même s'il n'est pas le seul outil pour accompagner les évolutions, le Congé individuel de formation (CIF) a été choisi comme un indicateur de changement professionnel pour cette étude. Les parcours de transition analysés concernent les salariés ayant bénéficié du CIF au cours de l'année 2007.

# Les 13 principaux métiers dans le CIF

## 5 596 salariés issus de 99 domaines professionnels

L'objectif assigné à l'étude consiste à identifier les parcours **les plus couramment constatés** par les Fongecif. **Le métier d'origine** des salariés en évolution professionnelle a été sélectionné comme point de départ.

Parmi les CIF étudiés, 13 métiers concernent 2 601 salariés (soit 46 %).

L'étude porte donc sur les salariés issus de ces 13 métiers.

DOMAINES PROFESSIONNELS (ROME)	MÉTIERS D'ORIGINE <sup>1</sup>	%	Nbre
• Personnel de conduite du transport routier	CHAUFFEUR	13 %	332
• Secrétariat et assistance	SECRÉTAIRE	12 %	300
	ASSISTANT		
• Mécanique, travail des métaux et outillages	OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE	11 %	291
• Magasinage, manutention des charges & déménagement	MAGASINIER	11 %	288
	MANUTENTIONNAIRE		
• Grande distribution	CAISSIER	9 %	242
	EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE		
• Commerce non alimentaire et de prestations de confort	VENDEUR EN	8 %	219
	COMMERCE NON ALIMENTAIRE		
• Service et personnel de cuisine	PERSONNEL DE CUISINE	8 %	202
	SERVEUR		
• Professionnels médico-techniques	AMBULANCIER	6 %	147
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS		
• Force de vente	TÉLÉVENDEUR	5 %	141
	ASSISTANT COMMERCIAL		
• Alimentaire	OUVRIER EN INDUSTRIE	5 %	121
	AGROALIMENTAIRE		
• Sécurité privée	AGENT DE SÉCURITÉ	4 %	110
• Systèmes d'information et de télécommunication	INFORMATICIEN	4 %	105
• Aide à la vie quotidienne	AUXILIAIRE DE VIE	4 %	103
<b>TOTAL</b>		<b>100 %</b>	<b>2 601</b>

Le poids de chaque métier est différent d'une région à l'autre (cf. annexe III).

Les autres salariés ayant effectué un CIF (54 %) se répartissent dans 86 domaines professionnels de la classification ROME (cf. l'ensemble des domaines de notre échantillon en annexe II).

(1) Métiers d'origine : appellation "courante" liée au métier de ce domaine professionnel le plus représenté dans nos données chiffrées.

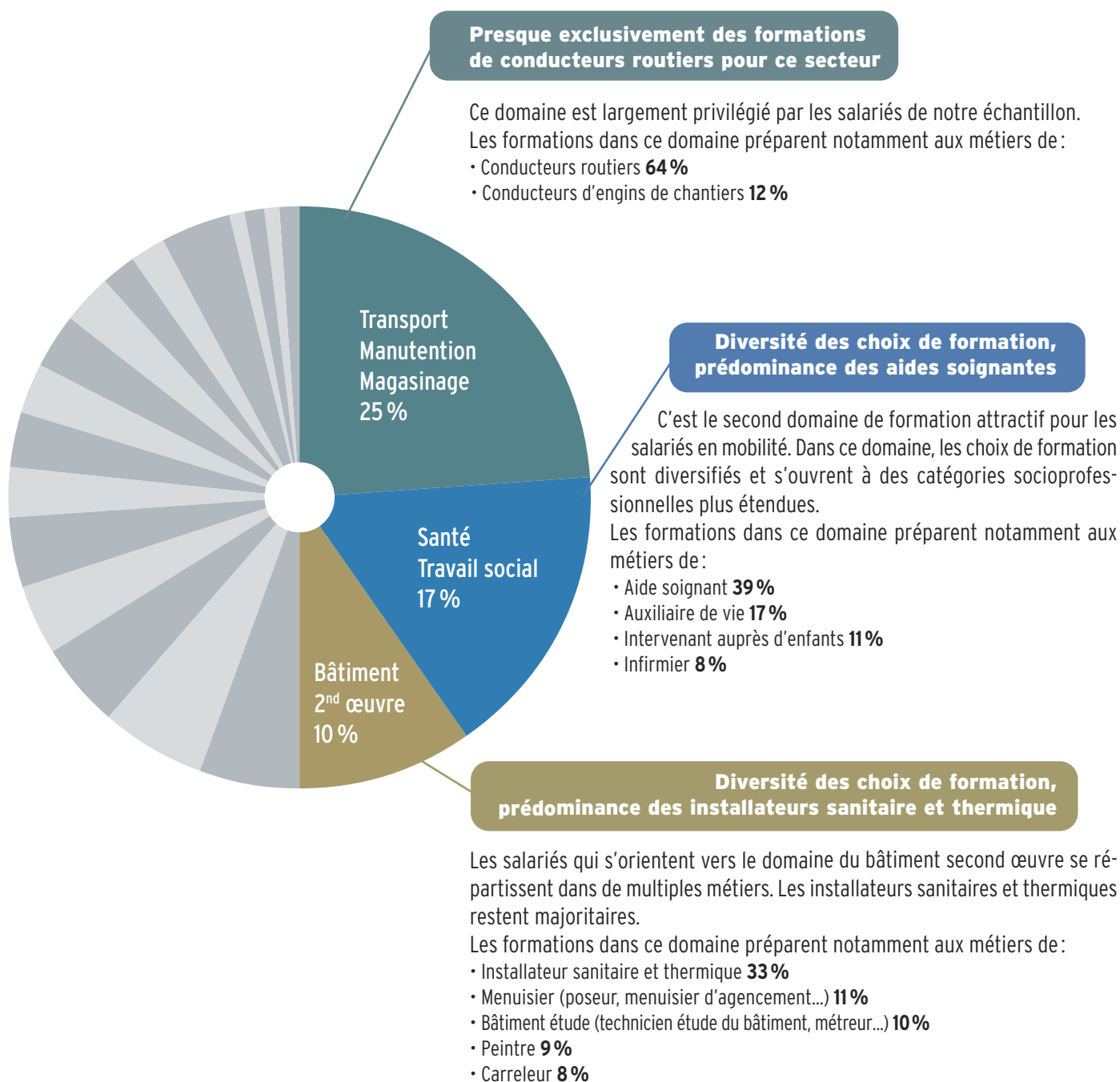
# Les formations choisies

## Trois domaines de formation privilégiés

Les 2 601 salariés privilégient 3 domaines de formation sur les 19 domaines (Nomenclature Formacode). Les domaines du Transport-Manutention-Magasinage, de la Santé-Travail Social et du Bâtiment (second œuvre) représentent 52 % des choix. Les 48 % restant se répartissent dans les 16 autres domaines.

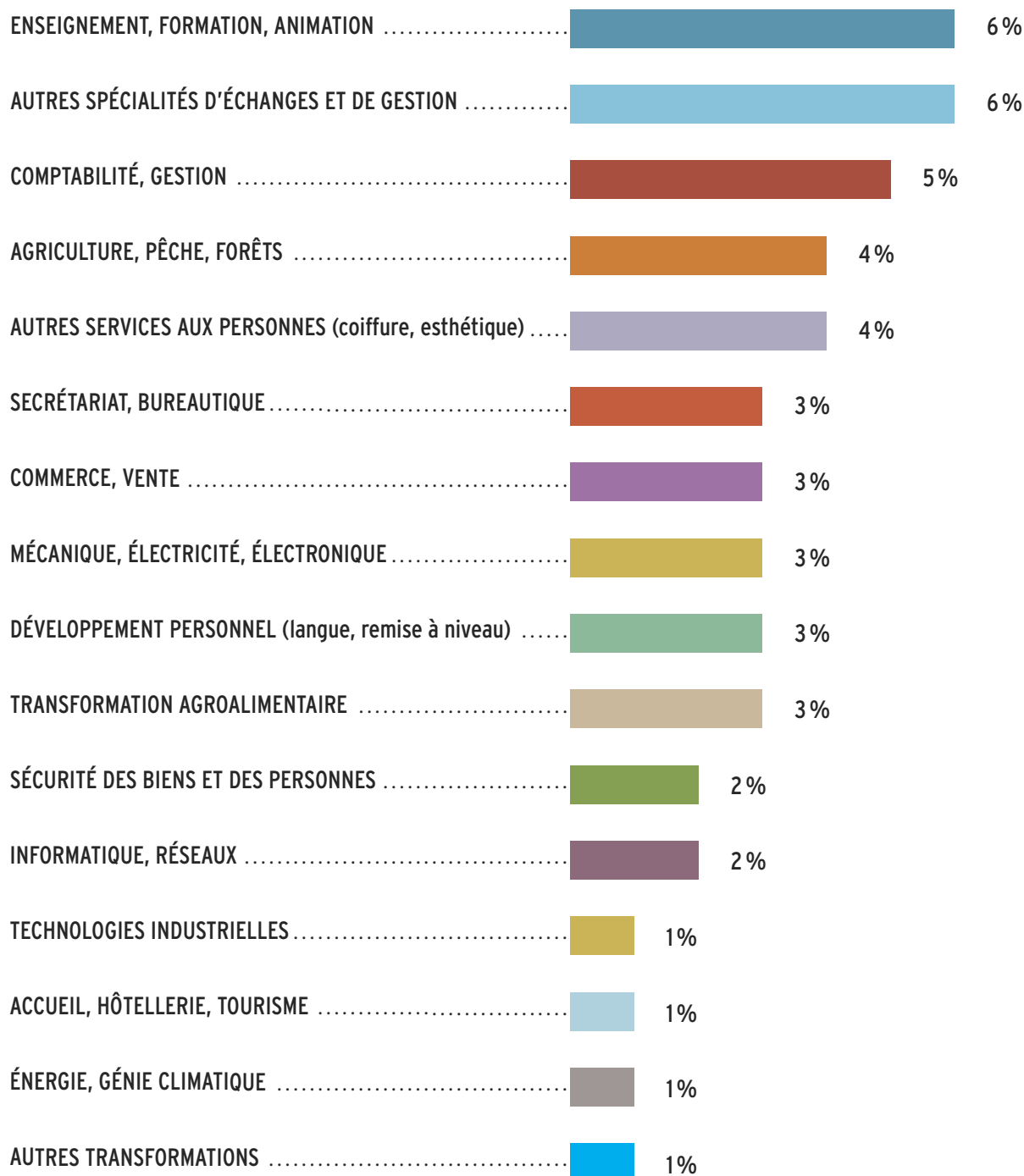
### Les principaux domaines de formation dans le cadre d'un CIF (2007)

Au sein de ces 3 domaines, les métiers sont plus ou moins diversifiés (cf. détails ci-après)



## Les 16 autres domaines de formation choisis

### Les autres domaines de formation dans le cadre d'un CIF (2007)

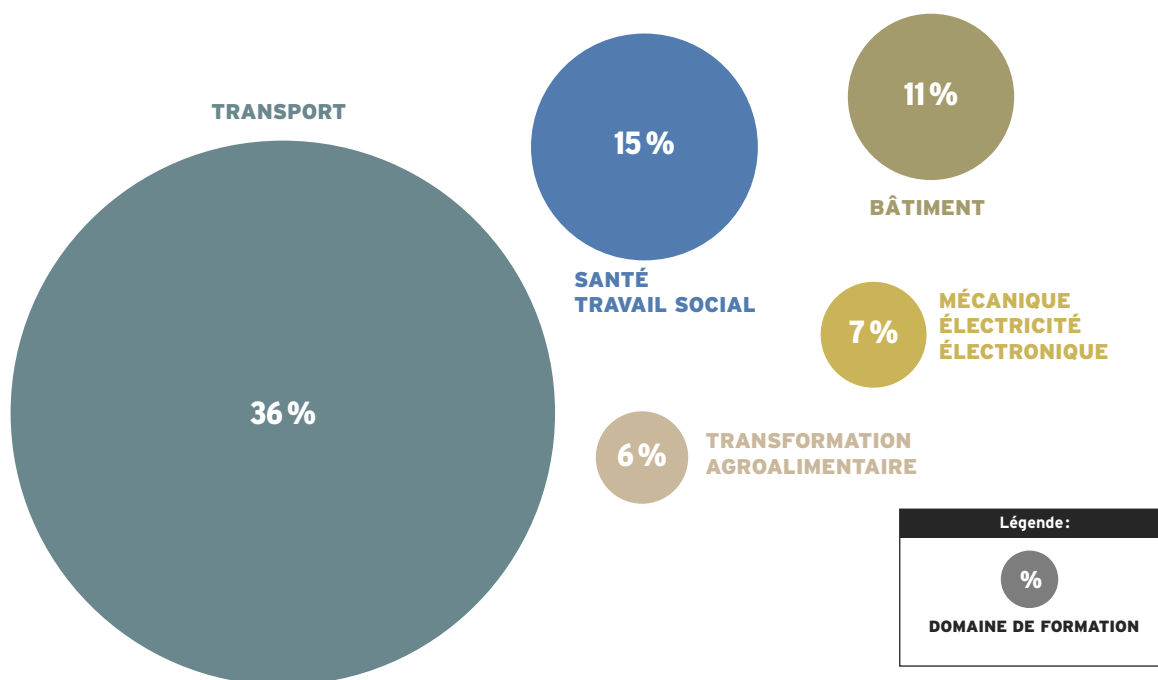


## Les choix de formations liés au profil des salariés

### Les salariés moins diplômés diversifient moins leurs choix de formation

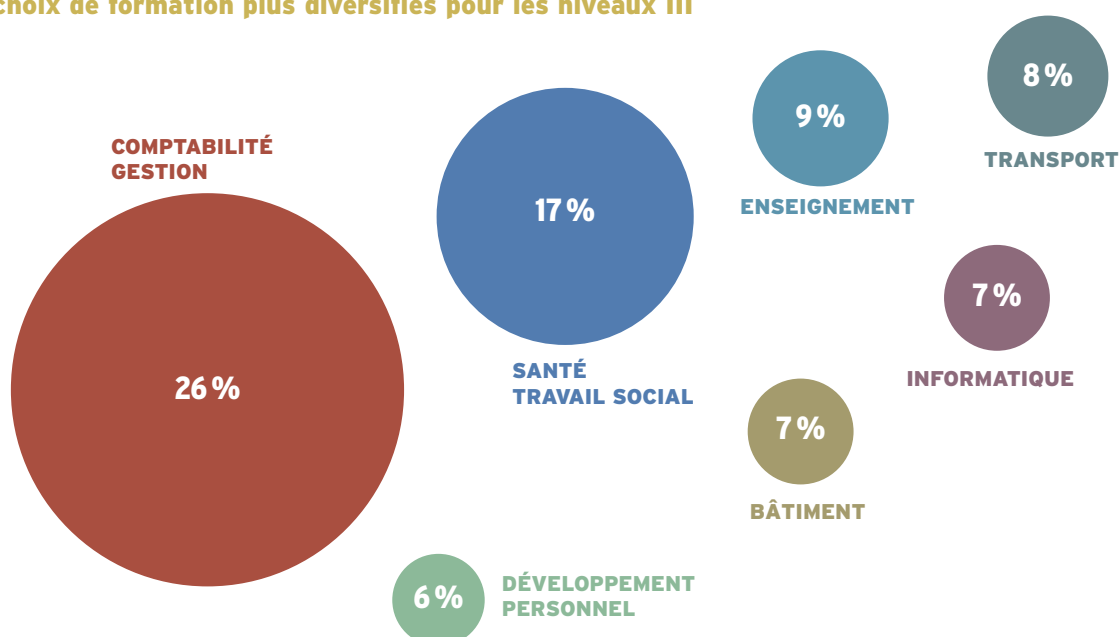
Le niveau scolaire du salarié a un fort impact sur la diversification des choix de formation. Moins le salarié est diplômé, plus les choix sont concentrés dans quelques domaines.

#### Des choix de formation plus uniformes pour les niveaux infra V



51% des salariés de niveau infra V se concentrent sur 2 domaines de formation (transport, santé), avec peu de diversité de métier dans ces domaines. Les salariés de niveau III font des choix de formation plus diversifiés.

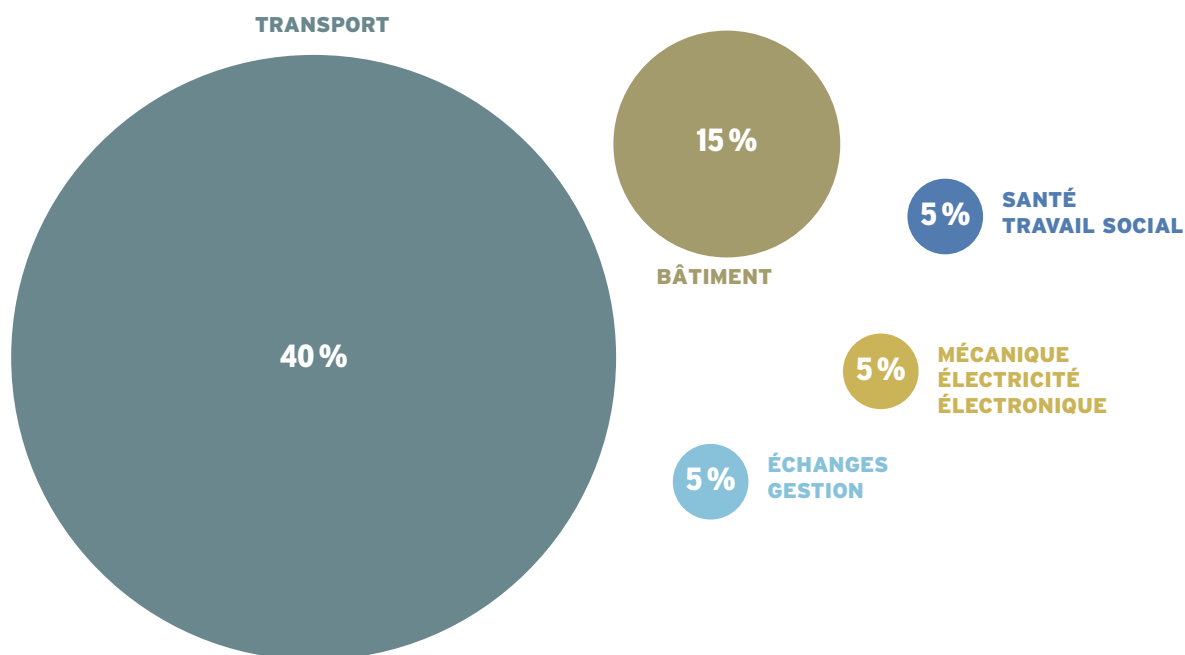
#### Des choix de formation plus diversifiés pour les niveaux III



## Les femmes diversifient plus leurs choix

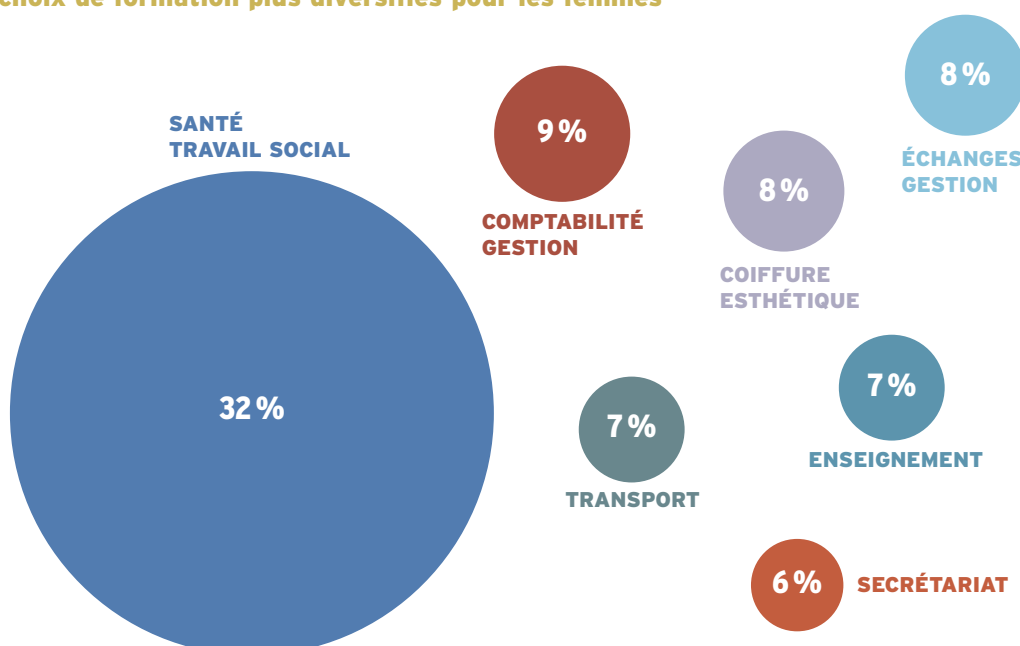
Les femmes font des choix de formation moins uniformes que les hommes. 57 % des femmes privilégient 4 domaines de formation, alors que 55 % des hommes se concentrent sur 2 domaines.

### Des choix de formation très uniformes pour les hommes



Près de 3 hommes sur 10 veulent être "conducteurs routiers" contre un peu plus d'1 femme sur 10 pour les "aides soignantes".

### Des choix de formation plus diversifiés pour les femmes



# Des stratégies de mobilité

L'observation des choix de formation en fonction du métier d'origine fait apparaître des stratégies de mobilité différentes. L'objectif de cette partie de l'étude est de catégoriser les stratégies en fonction de :

- L'éloignement entre le métier d'origine et la formation visée,
- La diversité des choix de formation.

Si des salariés changent radicalement de métiers, et d'autres font des choix proches du métier d'origine :

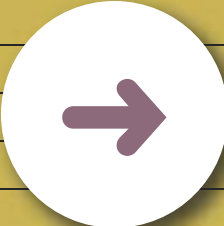
- Quels sont les déterminants de ce choix ?
- Quelles vont être les conséquences sur le parcours de transition ?
- Est-ce que l'accompagnement proposé sera différent ?

## Des stratégies de mobilité différentes en fonction du métier d'origine

MÉTIER D'ORIGINE	Éloignement du métier d'origine	Diversité des choix professionnels
INFORMATICIEN	Non	Oui
TÉLÉVENDEUR • ASSISTANT COMMERCIAL	Oui	Oui
PERSONNEL DE CUISINE • SERVEUR	Oui	Oui
VENDEUR EN COMMERCE NON ALIMENTAIRE	Oui	Oui
SECRÉTAIRE • ASSISTANT	Oui	Oui
AGENT DE SÉCURITÉ	Oui	Non
OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE	Oui	Non
CAISSIER • EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE	Oui	Oui
OUVRIER EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	Oui	Non
AMBULANCIER • AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	Non	Non
MAGASINIER MANUTENTIONNAIRE	Non	Non
AUXILIAIRE DE VIE	Non	Non
CHAUFFEUR	Non	Non

## Changer de métier pour évoluer

On constate une **forte proximité** entre le métier d'origine et le métier visé pour 5 catégories de métiers :

MÉTIER D'ORIGINE	
<b>AIRE DE MOBILITÉ RÉDUITE</b> 	MAGASINIER • MANUTENTIONNAIRE
	CHAUFFEUR
	INFORMATICIEN
	AUXILIAIRE DE VIE
	AMBULANCIER • AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS



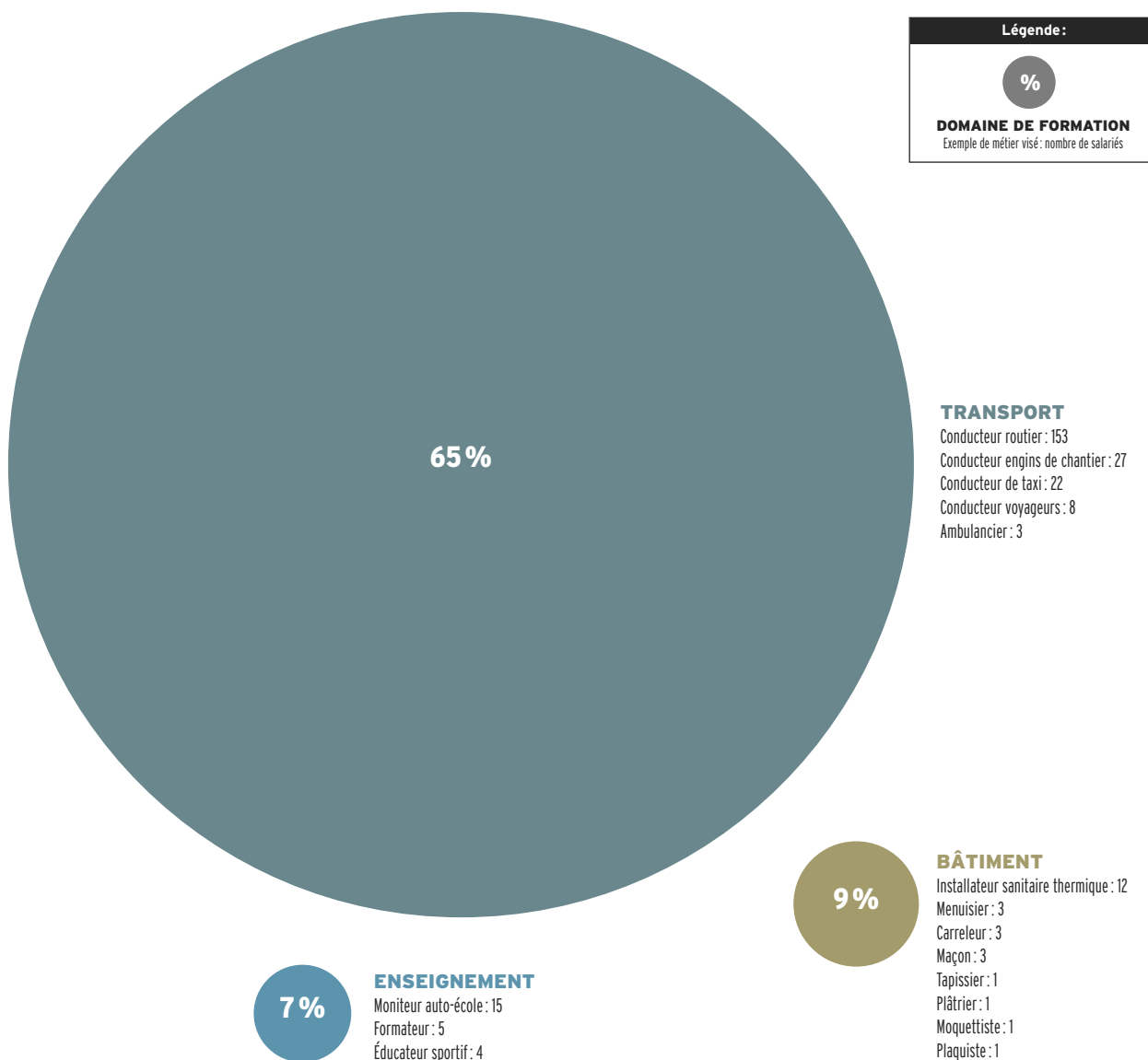
Les salariés qui s'orientent vers un métier proche de celui de départ souhaitent avant tout faire évoluer leur statut, leur salaire. Contrairement à d'autres, le changement est moins motivé par le rejet du métier d'origine. Ces transitions sont plus dans la continuité du métier d'origine avec une transférabilité immédiate des compétences. Ce sont aussi ces salariés qui se positionnent davantage sur des qualifications.

**D**ans la catégorie des "chauffeurs", on rencontre par exemple des livreurs qui deviennent conducteurs routiers, des conducteurs routiers qui se tournent vers la conduite de voyageurs etc.

Le conseiller du Fongecif sera davantage sollicité pour de l'information sur l'offre de formation, et parfois pour

permettre à la personne de valider son projet (vérifier que le contenu du métier visé est réellement identifié). Dans ces métiers, plus rarement, la reconversion est radicale et sans lien avec le métier de départ. 9% des chauffeurs vont se former dans les métiers du bâtiment second œuvre.

### Choix de formation des chauffeurs



## Des stratégies de mobilité : changer de métier pour évoluer

La catégorie des magasiniers, manutentionnaires a une stratégie similaire. Beaucoup d'entre eux souhaitent rester dans le domaine du transport et de la logistique en passant sur des fonctions de conducteurs ou en se spécialisant en logistique.

Le travail du conseiller du Fongecif dans ces situations consiste souvent à travailler avec ces salariés sur les représentations du métier parfois idéalisées ("la liberté du conducteur routier"). Une démarche de vérification du projet (enquêtes professionnelles, stages en entreprises...) est le plus souvent proposée, en plus de l'information sur l'offre de formation.

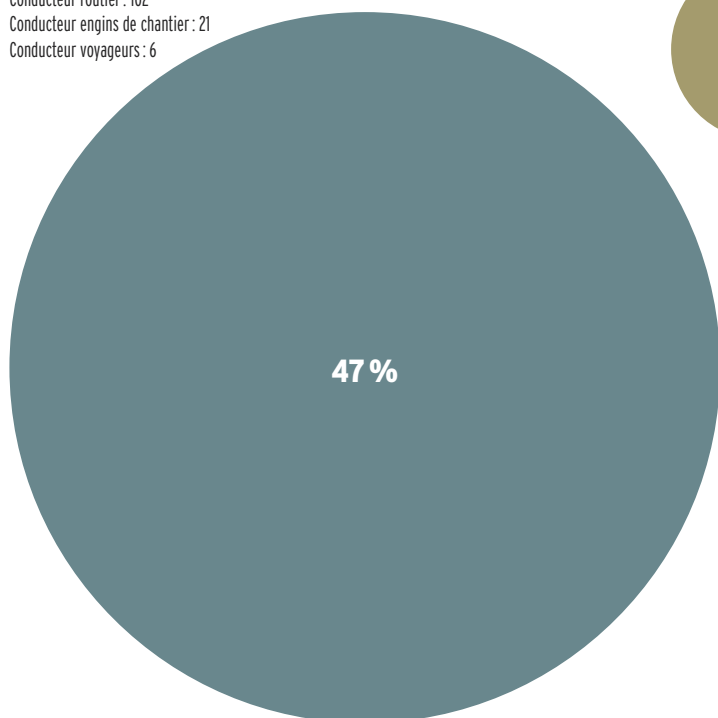
12% d'entre eux font un choix plus éloigné en s'intéressant au bâtiment et 6% au secteur santé, travail social. Pour ces salariés, l'accompagnement du Fongecif se situe plus sur le champ de l'orientation.

L'aire de mobilité est réduite pour ces salariés. Le projet est le plus souvent assez clair lors de la première rencontre, la connaissance du métier visé est assez proche de la réalité. La mise en œuvre du projet est alors plus rapide. Le conseiller intervient alors pour vérifier avec la personne ses capacités réunir les conditions d'accès à la formation, apporter de l'information sur l'offre de formation, proposer des outils de recherche de formation.

### Choix de formation des magasiniers, manutentionnaires

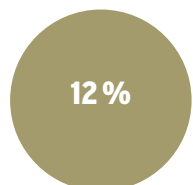
#### TRANSPORT

Conducteur routier : 102  
Conducteur engins de chantier : 21  
Conducteur voyageurs : 6



#### BÂTIMENT

Installateur sanitaire thermique : 14  
Carreleur : 6  
Menuiserie : 4  
Entretien bâtiment : 3  
Bâtiment études : 2  
Peintre : 2



#### COMPTABILITÉ • GESTION

Logistique : 18



#### SANTÉ • TRAVAIL SOCIAL

Aide soignant : 5  
Intervenant auprès d'enfants : 5  
Auxiliaire de vie : 2



#### Légende:



#### DOMAINE DE FORMATION

Exemple de métier visé : nombre de salariés

Les ambulanciers et agents des services hospitaliers ainsi que les auxiliaires de vie restent dans leur domaine d'origine pour une très grande majorité. Ces salariés recherchent plus à évoluer dans leur domaine par l'acquisition d'un diplôme reconnaissant une pratique ou permettant d'évoluer. Par exemple, beaucoup d'ASH souhaitent acquérir un diplôme d'aide soignant.

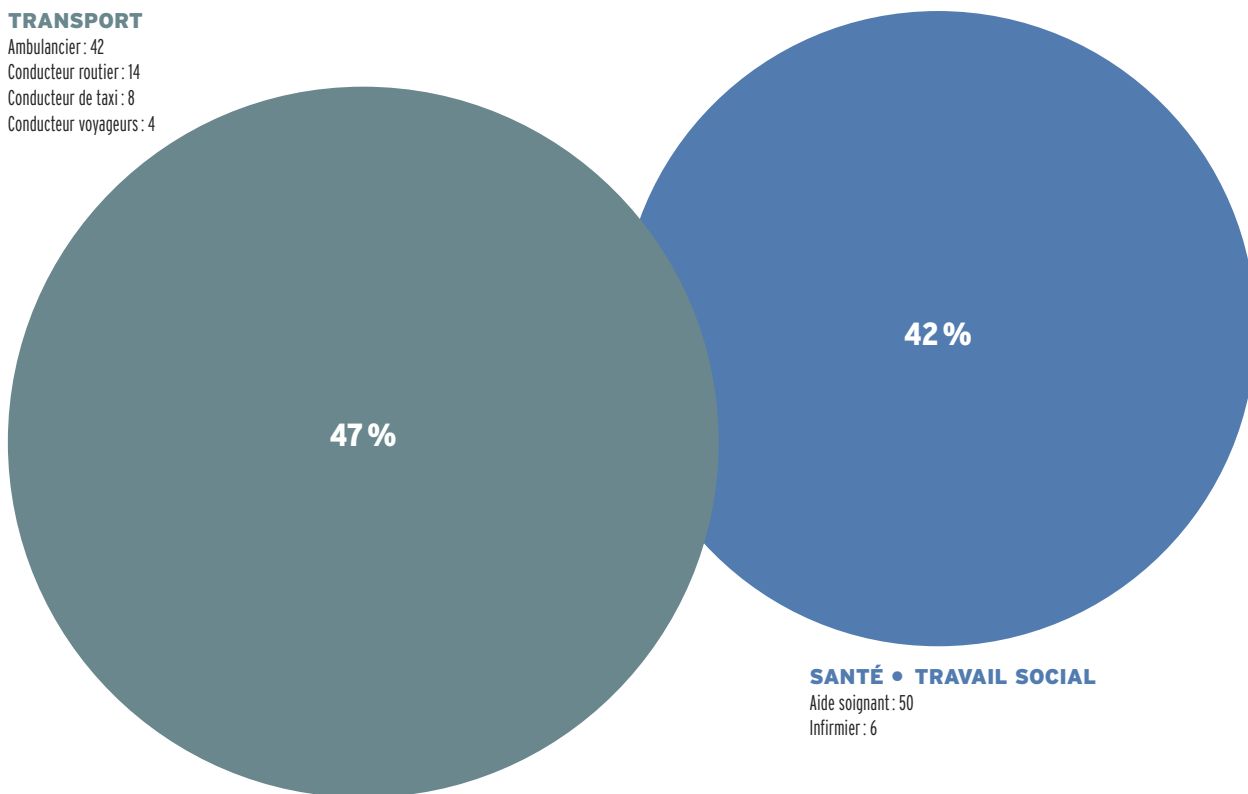
Le conseiller du Fongecif s'assure avec la personne de ses capacités cognitives dans la réussite du projet, éventuellement propose une formation préparatoire (remise à niveau). Pour les auxiliaires de vie, l'accompagnement VAE est plus souvent utilisé en amont d'un CIF pour valider une expérience.



### Choix de formation des ambulanciers et agents des services hospitaliers

#### TRANSPORT

Ambulancier : 42  
 Conducteur routier : 14  
 Conducteur de taxi : 8  
 Conducteur voyageurs : 4



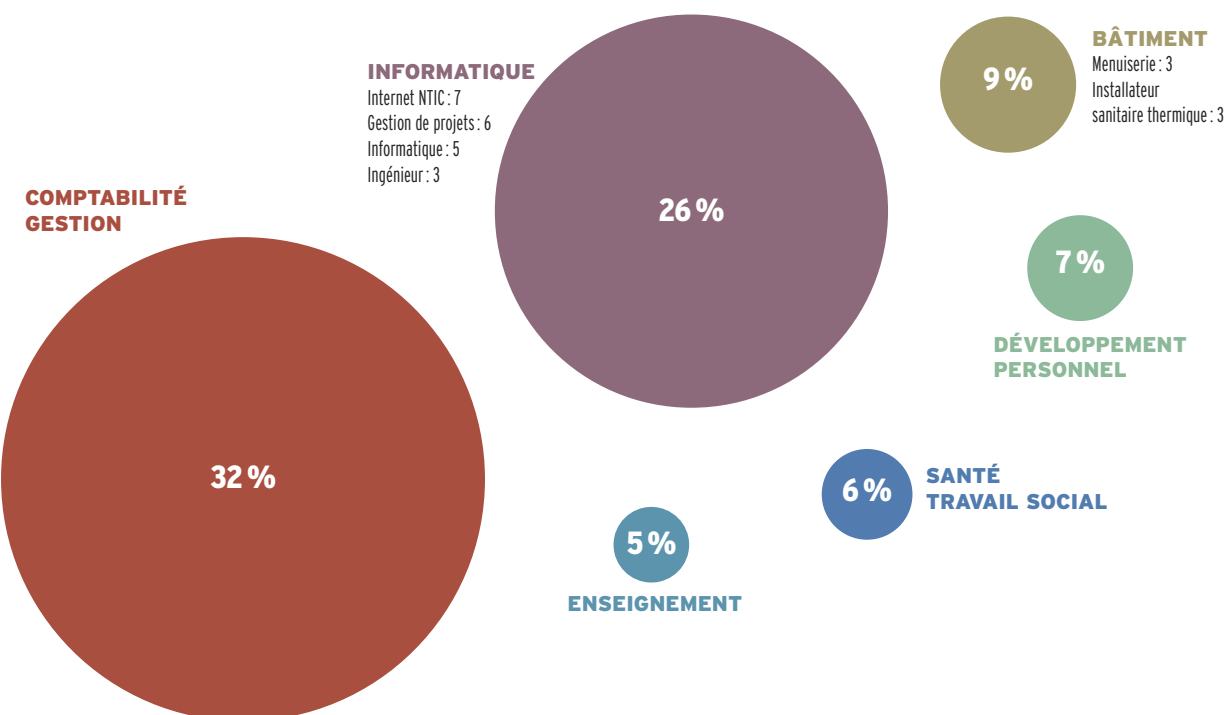
#### SANTÉ • TRAVAIL SOCIAL

Aide soignant : 50  
 Infirmier : 6

Les informaticiens se dirigent majoritairement vers des métiers proches du métier d'origine. 58% des informaticiens veulent évoluer vers le domaine de la gestion, ou dans le domaine informatique. Ils font des

choix variés en termes de domaines et de métiers. Le niveau scolaire plus élevé pour cette catégorie permet l'accès à des formations variées.

### Choix de formation des informaticiens



## Des stratégies de mobilité : changer de métier pour évoluer

Les catégories de métiers qui s'éloignent peu du métier de départ demandent proportionnellement plus à se qualifier.

C'est environ une auxiliaire de vie sur deux qui envisage une évolution professionnelle sous l'angle de la qualification.

MÉTIER D'ORIGINE	Demande de formation qualifiante
AUXILIAIRE DE VIE	49 %
INFORMATICIEN	42 %
AMBULANCIER • AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	39 %
CHAUFFEUR	22 %
SECRÉTAIRE • ASSISTANT	21 %
AGENT DE SÉCURITÉ	19 %
TÉLÉVENDEUR • ASSISTANT COMMERCIAL	18 %
MAGASINIER • MANUTENTIONNAIRE	14 %
OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE	13 %
PERSONNEL DE CUISINE • SERVEUR	13 %
VENDEUR EN COMMERCE NON ALIMENTAIRE	11 %
CAISSIER • EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE	10 %
OUVRIER EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	6 %
<b>Moyenne générale</b>	<b>19 %</b>

## Se reconvertir dans un métier éloigné

Des salariés font des choix **radicalement différents** de leur métier d'origine. La reconversion est motivée par de multiples raisons :

- un premier travail "alimentaire" et qui ne convient plus.
- des difficultés de santé obligeant à une reconversion,
- lassitude face aux conditions de travail
- etc...

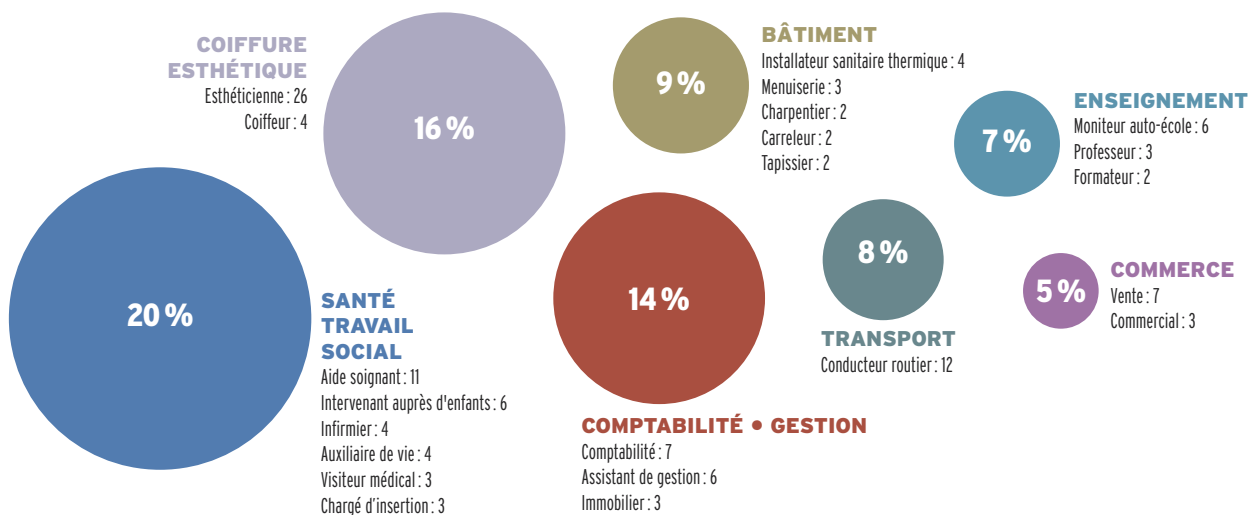
	MÉTIER D'ORIGINE
AIRE DE MOBILITÉ LARGE	OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE
	AGENT DE SÉCURITÉ
	SECRÉTAIRE • ASSISTANT
	CAISSIER • EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE
	TÉLÉVENDEUR • ASSISTANT COMMERCIAL
	VENDEUR EN COMMERCE NON ALIMENTAIRE
	PERSONNEL DE CUISINE • SERVEUR
	OUVRIER EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

Les vendeurs, télévendeurs, caissiers et personnels de cuisine présentent des caractéristiques assez similaires. Ils font des choix de reconversion orientés vers une multitude de métiers souvent très éloignés du métier d'origine.

Le rejet du métier de départ est l'un des moteurs du changement pour ces catégories de métier.

Dans ces situations, le conseiller du Fongecif intervient principalement sur le champ de l'orientation. Il accompagne le salarié dans tout le processus d'élaboration de projet, de l'émergence de l'idée jusqu'à sa vérification. Le bilan de compétences ou le stage d'immersion dans une entreprise sont souvent utiles dans ces situations pour permettre l'émergence de pistes ou vérifier des idées non validées.

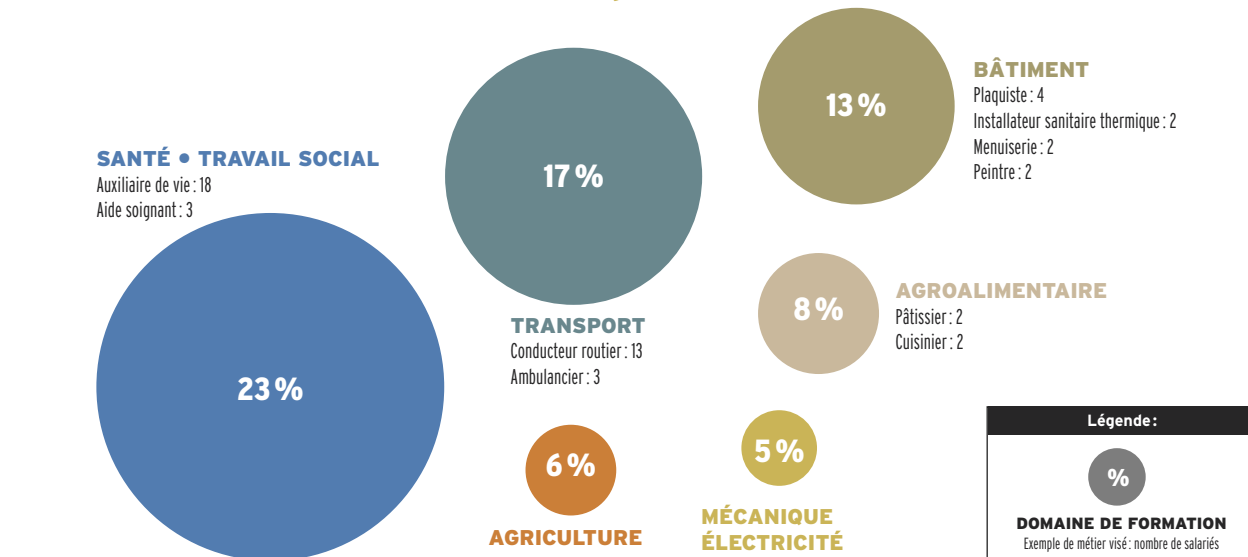
### Choix de formation des vendeurs en commerce non alimentaires



Pour les ouvriers en industrie agroalimentaire, le choix est aussi éloigné du métier de départ mais peu diversifié. Le travail d'orientation est également important pour ces salariés qui changent totalement de domaine. Cependant le conseiller du Fongecif doit prendre en compte une contrainte supplémentaire dans l'élaboration du projet : le niveau scolaire. En moyenne plus faible, le niveau scolaire constitue un double blocage. Les possibilités de for-

mation sont moins nombreuses. De plus, les conseillers doivent aussi accompagner les salariés qui doutent de leur capacité à se former. Des outils comme notamment le bilan de compétences permettent de faire prendre conscience et de rassurer les salariés sur leurs possibilités. Les agents de sécurité ainsi que les ouvriers en industrie mécanique ont une stratégie similaire (cf. fiches métiers n°3 et 11).

### Choix de formation des ouvriers en industrie agroalimentaire



## Des reconversions qui interviennent plus rapidement dans un parcours professionnel

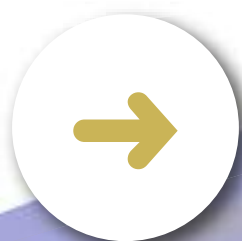
Pour les télévendeurs, vendeurs en commerce non alimentaire, personnels de cuisine-serveurs le départ en formation se fait plus tôt dans le parcours professionnel. Ces 3 métiers partent en moyenne après 11 ans de vie professionnelle. Ces métiers sont perçus comme contraignants en termes d'horaire et s'exercent souvent à temps partiel non choisis. Ces conditions sont le moteur d'un changement plus précoce. On trouve parmi ces salariés, les plus diplômés occupants un emploi "alimentaire" avec le désir de changer radicalement de métier.

À l'inverse, le départ en formation intervient plus tardivement pour des métiers comme ouvrier en industrie agroalimentaire. Pour beaucoup de ces salariés, la reconversion est liée à un problème de santé et elle est plus subie que choisie.

Le conseiller du Fongecif prend en compte également cette donnée dans son accompagnement. En moyenne, plus l'ancienneté professionnelle est élevée plus la durée de l'accompagnement est longue.

### Durée moyenne entre l'entrée dans la vie active et l'entrée en CIF

MÉTIER D'ORIGINE	Nombre d'années (moyenne)
PERSONNEL DE CUISINE • SERVEUR	11 ans
VENDEUR EN COMMERCE NON ALIMENTAIRE	11 ans
TÉLÉVENDEUR • ASSISTANT COMMERCIAL	11 ans
AGENT DE SÉCURITÉ	13 ans
AMBULANCIER • AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	13 ans
INFORMATICIEN	13 ans
OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE	14 ans
CHAUFFEUR	14 ans
CAISSIER • EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE	14 ans
MAGASINIER • MANUTENTIONNAIRE	14 ans
SECRÉTAIRE • ASSISTANT	15 ans
OUVRIER EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	15 ans
AUXILIAIRE DE VIE	16 ans
<b>Moyenne générale</b>	<b>14 ans</b>



# Accompagner ces changements

Les Fongecif accompagnent les salariés dans leurs stratégies de changement sur une période pouvant couvrir plusieurs mois. Le service proposé varie en fonction du niveau de maturité du projet. Pour certains,

le suivi sera court alors que pour d'autres salariés le temps de mise en œuvre sera long et nécessitera le recours à plusieurs services (cf. schéma page 2).

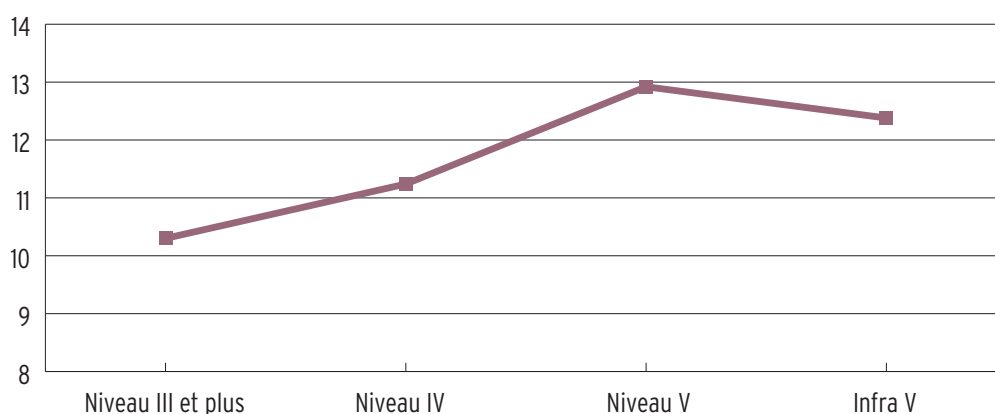
## Un accompagnement renforcé... quand le niveau scolaire est faible

Au minimum, un conseiller accompagne un salarié dans la mise en place d'un projet de formation CIF pendant 10 mois. L'accompagnement est plus long pour les salariés dont le niveau scolaire est moins élevé. Les salariés de niveau V et infra V mettent plus de 12 mois entre leur premier contact et leur entrée en formation.

L'allongement du temps pour les salariés de niveau faible a plusieurs causes :

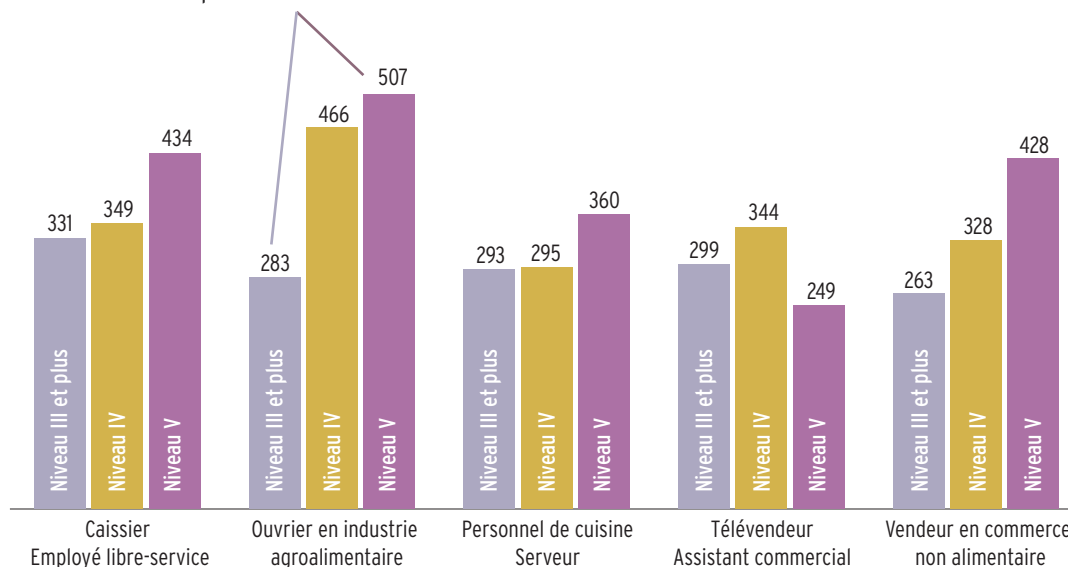
- Le conseiller peut proposer une remise à niveau préalable avant d'envisager une entrée en formation.
- Le conseiller peut apporter un appui méthodologique plus régulier sur la démarche de mise en place d'un projet.

### Nombre de mois entre le 1<sup>er</sup> contact avec le Fongecif et l'entrée en CIF



### Nombre de jours entre le 1<sup>er</sup> contact avec le Fongecif et l'entrée en CIF

Un ouvrier en agroalimentaire de niveau III met **224 jours de moins** pour entrer en formation qu'un ouvrier de niveau V.



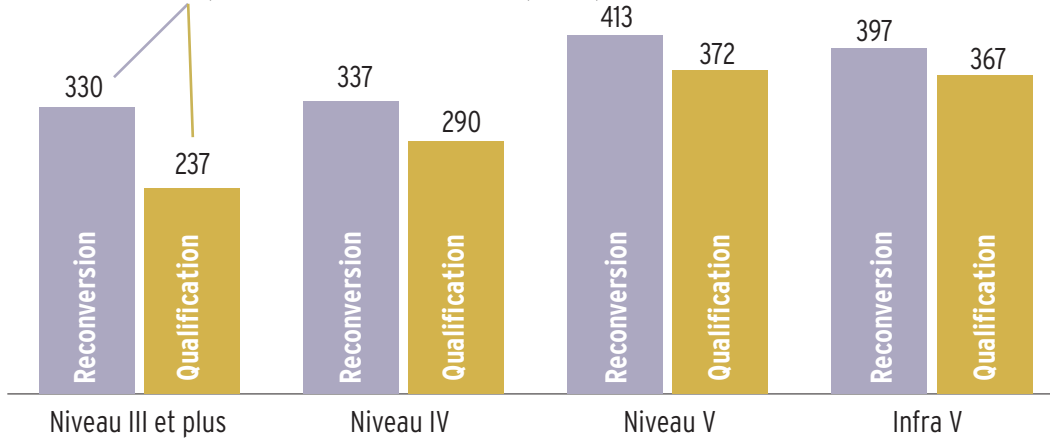
## Un accompagnement renforcé... pour les projets de reconversion

L'objectif de la formation a un impact fort sur l'allongement du temps de suivi. La mise en place d'un projet de reconversion prend plus de temps qu'un projet de qualification.

Dans le cas d'une qualification, la phase d'orientation, de découverte du métier (enquête professionnelle, recherche documentaire) est plus rapide.

### Durée du suivi (en jours) en fonction du niveau scolaire des salariés en formation

Les salariés de niveau III en reconversion mettent **93 jours de plus** pour entrer en formation qu'un salarié de même niveau qui se qualifie.

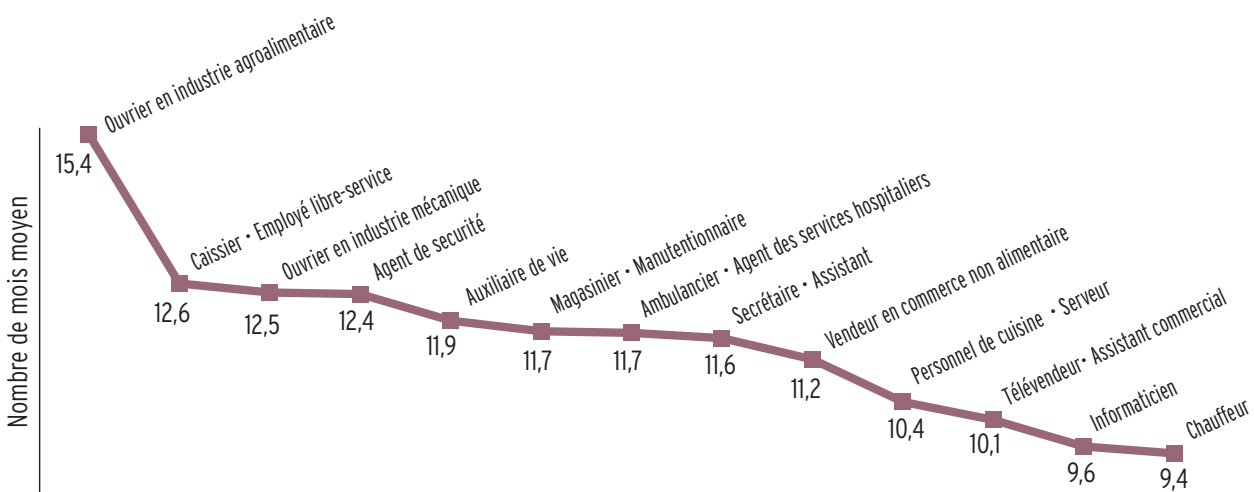


## Un accompagnement renforcé... quand la mobilité est forte

Les salariés, qui s'éloignent radicalement de leur métier d'origine, mettent plus de temps à entrer en formation. Les chauffeurs sont accompagnés pendant 9 mois avant d'entrer en formation alors qu'un ouvrier en industrie agroalimentaire aura un accompagnement en moyenne de 15 mois. Plus le choix de reconversion est éloigné du métier de départ, plus le temps d'élaboration du projet

avec le conseiller sera long. De plus, cette durée peut également s'expliquer par le fait que la mobilité est subie. Ainsi beaucoup d'ouvriers en agroalimentaire font ce choix de reconversion suite à des difficultés de santé. Dans ce cas, le temps de "deuil" de l'emploi actuel s'ajoute au temps nécessaire à la construction d'un projet.

### Nombre de mois entre le premier contact avec le Fongecif et l'entrée en CIF





## Le bilan de compétences pour faciliter la mobilité

Le bilan de compétences permet d'élargir les choix professionnels. Les chauffeurs, les auxiliaires de vie ainsi que les ambulanciers, qui utilisent peu le bilan de compétences, font des choix de formation moins variés.

### Part des salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences avant le CIF

MÉTIER D'ORIGINE	Femme	Homme	BILAN
OUVRIER EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	50 %	50 %	21 %
CAISSIER • EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE	87 %	13 %	19 %
SECRÉTAIRE • ASSISTANT	95 %	5 %	14 %
VENDEUR EN COMMERCE NON ALIMENTAIRE	79 %	21 %	13 %
INFORMATICIEN	55 %	45 %	10 %
PERSONNEL DE CUISINE • SERVEUR	81 %	19 %	10 %
TÉLÉVENDEUR • ASSISTANT COMMERCIAL	86 %	14 %	10 %
OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE	27 %	73 %	9 %
MAGASINIER • MANUTENTIONNAIRE	22 %	78 %	8 %
AGENT DE SÉCURITÉ	0 %	100 %	7 %
AMBULANCIER • AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	57 %	43 %	5 %
CHAUFFEUR	13 %	87 %	5 %
AUXILIAIRE DE VIE	100 %	0 %	1 %

## Des étapes préalables (CIF, VAE) parfois nécessaires

Pour quelques salariés, le CIF de 2007 n'est pas le premier mais vient en continuité d'une formation précédente. On constate que cela concerne principalement les salariés qui se reconvertissent dans le domaine du transport (ouvrier en industrie mécanique, chauffeur, agent de sécurité).

### Part des salariés ayant bénéficié d'une VAE ou d'un autre CIF

MÉTIER D'ORIGINE	CIF	VAE
OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE	16 %	1 %
CHAUFFEUR	14 %	0 %
AGENT DE SÉCURITÉ	8 %	1 %
SECRÉTAIRE • ASSISTANT	7 %	2 %
INFORMATICIEN	7 %	2 %
MAGASINIER • MANUTENTIONNAIRE	6 %	0 %
AMBULANCIER • AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	6 %	1 %
AUXILIAIRE DE VIE	5 %	10 %
PERSONNEL DE CUISINE • SERVEUR	5 %	0 %
OUVRIER EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	4 %	2 %
CAISSIER • EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE	4 %	0 %
VENDEUR EN COMMERCE NON ALIMENTAIRE	4 %	0 %
TÉLÉVENDEUR • ASSISTANT COMMERCIAL	2 %	3 %

La VAE bénéficie davantage aux auxiliaires de vie qui sont 10% à avoir recours à ce dispositif avant leur CIF.

# Les transitions après la formation

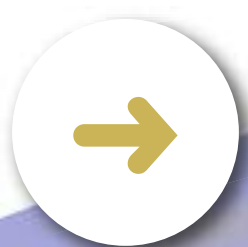
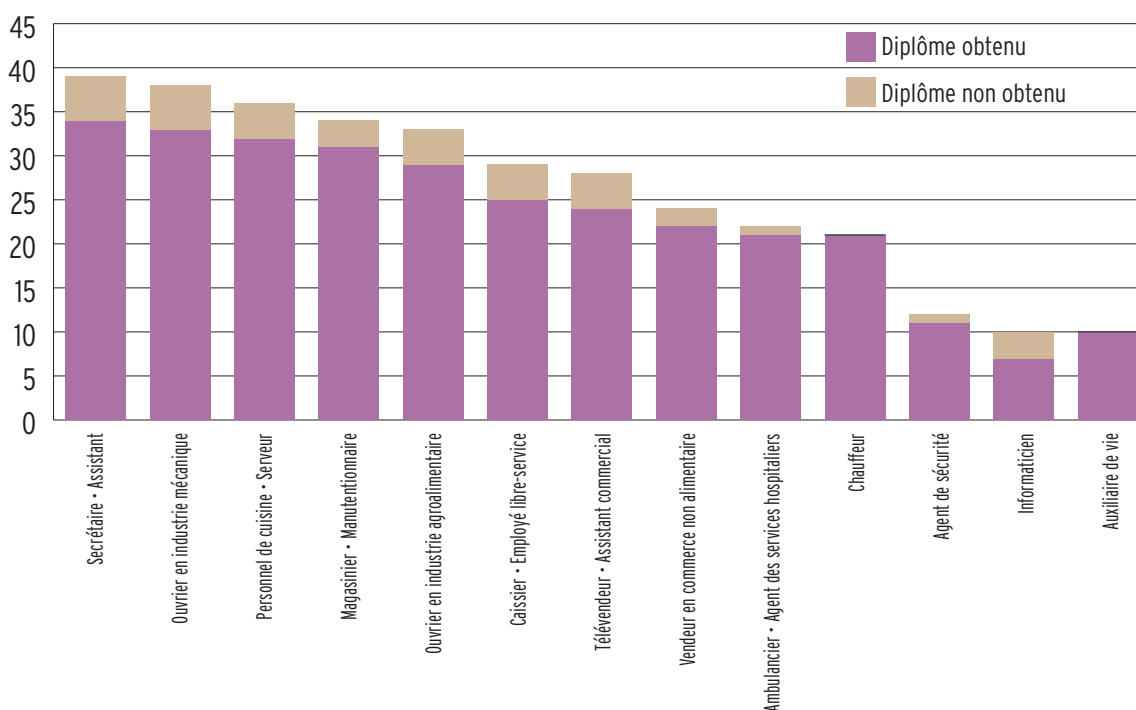
**P**armi les salariés des 13 métiers interrogés dans les régions Alsace et Bretagne, 336 ont répondu au questionnaire de suivi 6 mois après leur sortie de formation (soit un taux de réponse moyen de 33 %).

**Avertissement :** dans la répartition par métiers, les chiffres concernent peu de salariés. Les informations sont donc exprimées en données brutes et non en pourcentage.

## Une majorité de salariés obtient le diplôme préparé

89 % des salariés ayant suivi un CIF ont obtenu leur diplôme.

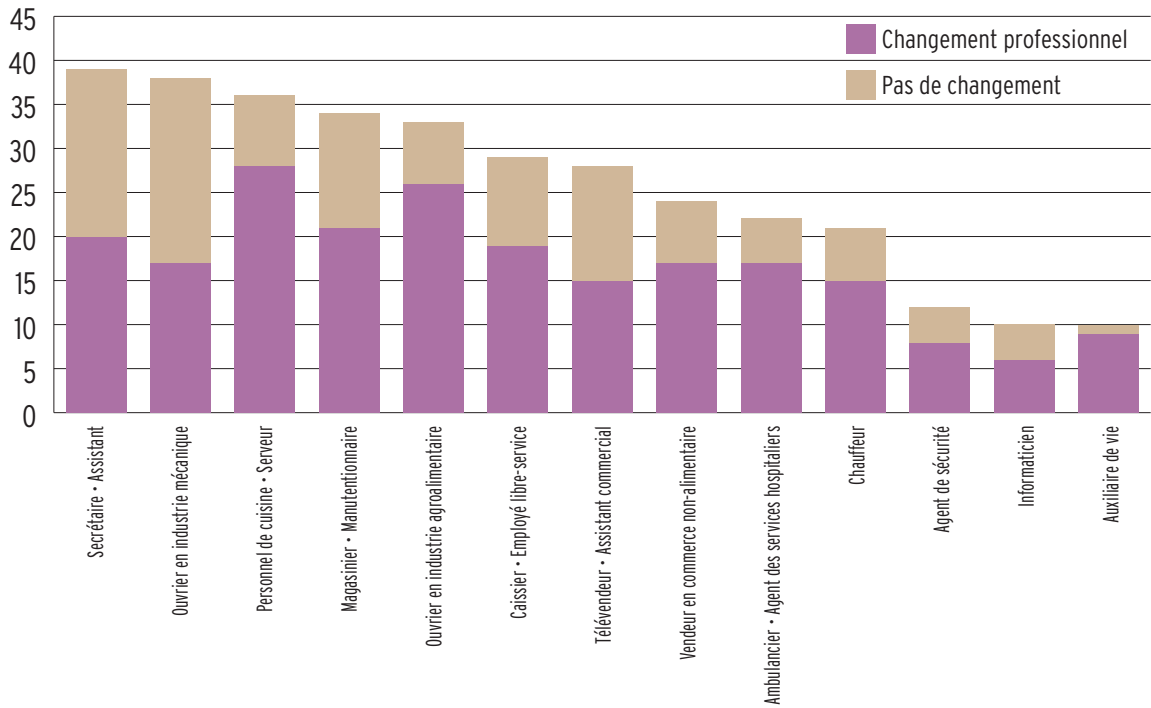
### Résultat au diplôme par catégorie de salariés



## Le changement professionnel

**65%** des salariés ont changé de métier ou d'entreprise, 6 mois après la sortie de formation. Le nombre de changements varie d'un métier à l'autre. Les personnels de cuisine et les serveurs, les ambulanciers, les ouvriers agroalimentaires, ainsi que les auxiliaires de vie ont rapidement mis en œuvre un changement après leur fin de formation.

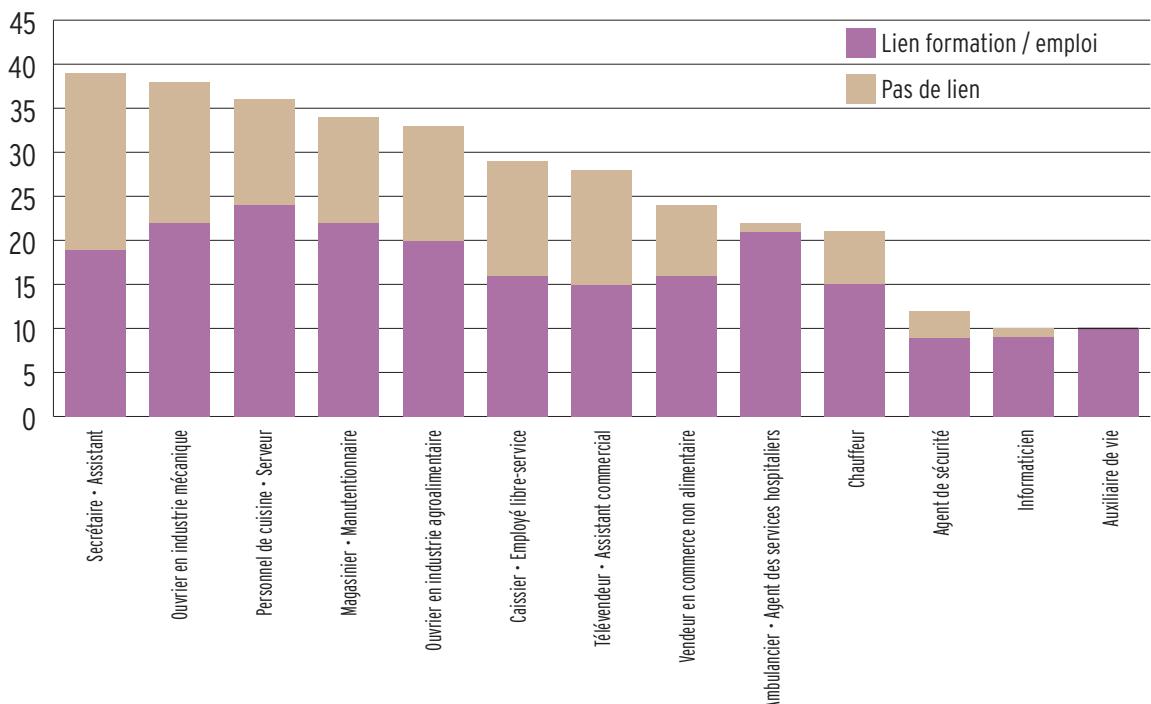
### Changement professionnel par catégorie de salariés



## Le lien entre l'emploi actuel et la formation suivie

**65%** des salariés occupent un emploi en lien avec la formation suivie. On observe une plus forte proximité entre la formation et le nouvel emploi pour les catégories de métiers qui élargissent peu leurs choix. Ils ont moins de difficultés à retrouver rapidement l'emploi souhaité.

### Lien entre l'emploi et la formation par catégorie de salariés





## ANNEXE I - TABLEAU RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS PAR MÉTIER

MÉTIER D'ORIGINE	OUVRIER EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	CAISSIER EMPLOYÉ LIBRE-SERVICE	OUVRIER EN INDUSTRIE MÉCANIQUE	AGENT DE SÉCURITÉ	AUXILIAIRE DE VIE
• Part de femmes	52 %	75 %	12 %	15 %	99 %
• Part ouvrier / employé	97 %	90 %	99 %	95 %	98 %
• Part niveau Bac et plus	36 %	62 %	43 %	54 %	38 %
• Âge - Part des moins de 30 ans	21 %	25 %	27 %	26 %	17 %
• Age - Part des plus de 40 ans	24 %	27 %	25 %	19 %	61 %
• Vie active - Part des moins de 10 ans	39 %	38 %	37 %	47 %	37 %
• Vie active - Part des plus de 20 ans	26 %	20 %	20 %	19 %	35 %
• Taux de reconversion	93 %	84 %	80 %	78 %	37 %
• Part des CDD	9 %	12 %	6 %	8 %	17 %
• Part des entreprises de moins de 20 salariés	11 %	55 %	29 %	70 %	81 %
• Durée entre le 1 <sup>er</sup> contact et l'entrée en formation (en jours)	463	379	374	373	358
• Nombre de rencontres avec un conseiller	1,5	1,9	1,7	2,0	2,5
• Part ayant réalisé un bilan de compétences	21 %	19 %	9 %	7 %	1 %
• Part ayant réalisé un CIF	4 %	4 %	16 %	8 %	5 %
• Part ayant réalisé une VAE	2 %	0 %	1 %	1 %	10 %
• Formations visées éloignées du métier d'origine	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
• Diversité des choix professionnels	Non	Oui	Non	Non	Non



# Annexes

MAGASINIER MANUTEN- TIONNAIRE	AMBULANCIER AGENTS DE SERVICE HOSPITALIER	SECRÉTAIRE ASSISTANT	VENDEUR NON ALIMENTAIRE	SERVEUR CUISINIER	TÉLÉVENDEUR ASSISTANT	INFORMATICIEN	CHAUFFEUR	MOYENNE DES CIF
13 %	49 %	86 %	73 %	58 %	67 %	36 %	10 %	<b>45 %</b>
98 %	100 %	88 %	97 %	98 %	79 %	16 %	99 %	<b>82 %</b>
48 %	59 %	78 %	70 %	55 %	90 %	98 %	48 %	<b>66 %</b>
26 %	30 %	21 %	46 %	38 %	23 %	17 %	17 %	<b>25 %</b>
26 %	27 %	33 %	17 %	22 %	17 %	30 %	34 %	<b>29 %</b>
44 %	46 %	36 %	64 %	59 %	56 %	49 %	38 %	<b>43 %</b>
21 %	16 %	29 %	12 %	11 %	7 %	18 %	23 %	<b>22 %</b>
81 %	50 %	73 %	80 %	80 %	80 %	52 %	70 %	<b>74 %</b>
12 %	22 %	15 %	25 %	30 %	13 %	9 %	10 %	<b>16 %</b>
44 %	50 %	58 %	63 %	56 %	45 %	54 %	38 %	<b>44 %</b>
352	351	348	336	312	302	287	283	<b>340</b>
1,5	1,4	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	<b>1,6</b>
8 %	5 %	14 %	13 %	10 %	10 %	10 %	5 %	<b>11 %</b>
6 %	6 %	7 %	4 %	5 %	2 %	7 %	14 %	<b>3 %</b>
0 %	1 %	2 %	0 %	0 %	3 %	2 %	0 %	<b>1 %</b>
Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	
Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	

## ANNEXE II - MÉTIERS EXERCÉS PAR LES 5 596 SALARIÉS DE L'ÉCHANTILLON

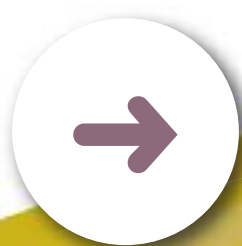
LES 13 DOMAINES DE L'ÉTUDE

Domaine professionnel (ROME)	Nombre de salariés en CIF
Personnel de conduite du transport routier	332
Secrétariat et assistance	300
Mécanique, travail des métaux et outillages	291
Magasinage, manutention des charges & déménagement	288
Grande distribution	242
Commerce non alimentaire et de prestations de confort	219
Service et Production culinaire	202
Professionnels médico-techniques	147
Force de vente	141
Alimentaire	121
Sécurité privée	110
Systèmes d'information et de télécommunication	105
Aide à la vie quotidienne	103
Formation initiale et continue	145
Comptabilité et gestion	98
Plastique, caoutchouc	86
Véhicules, engins, aéronefs	85
Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles	81
Commerce alimentaire et métiers de bouche	79
Nettoyage et propreté industriels	75
Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes	71
Professionnels médico-techniques	70
Second œuvre	69
Électronique et électricité	69
Conception, recherche, études et développement	68
Qualité et analyses industrielles	65
Travaux et gros œuvre	59
Personnel sédentaire du transport ferroviaire et réseau filoguidé	58
Équipements de production, équipements collectifs	57
Préparation et conditionnement	44
Méthodes et gestion industrielles	43
Affaires et support technique client	38
Soins paramédicaux	37
Action sociale, socio-éducative et socioculturelle	37
Ressources humaines	36
Cuir et textile	35
Personnel d'encadrement	34
Direction de magasin de détail	33
Animation d'activités de loisirs	33
Bois	33
Défense, sécurité publique et secours	31
Industries graphiques	30
Chimie et pharmacie	30
Papier et carton	28
Conception et études	26
Traitements thermiques et traitements de surfaces	24
Personnel d'étage en hôtellerie	23
Conduite et encadrement de chantier - travaux	21
Édition et communication	20

Domaine professionnel (ROME)	Nombre de salariés en CIF
Direction d'entreprise	20
Banque	20
Équipements domestiques et informatiques	20
Droit	18
Gestion et direction	18
Engins de chantier	17
Conception, commercialisation et vente de produits touristiques	17
Production	16
Personnel sédentaire du transport aérien	16
Matériaux de construction, céramique et verre	16
Achats	15
Accueil en hôtellerie	13
Rééducation et appareillage	12
Tissu et cuirs	12
Propreté et environnement urbain	11
Images et sons	10
Personnel navigant du transport maritime et fluvial	9
Hygiène Sécurité Environnement industriels	9
Organisation de la circulation des marchandises	9
Organisation et études	8
Montage de structures	7
Techniciens du spectacle	7
Immobilier	7
Assurances	6
Métal, verre, bijouterie et horlogerie	6
Entretien technique	6
Décoration	6
Praticiens médico-techniques	5
Soins aux animaux	5
Conception et mise en œuvre des politiques publiques	5
Encadrement	4
Personnel navigant du transport aérien	4
Travaux d'accès difficile	4
Recherche	4
Accueil et promotion touristique	3
Culture et gestion documentaire	3
Personnel d'encadrement du transport routier	3
Praticiens médicaux	3
Personnel sédentaire du transport maritime et fluvial	2
Développement territorial et emploi	2
Contrôle public	2
Publicité	2
Gestion administrative banque et assurances	1
Accompagnement de la personne	1
Personnel navigant du transport terrestre	1
Extraction	1
Arts plastiques	1
Études et assistance technique	1
Services funéraires	1
Métier non connu	735
<b>TOTAL</b>	<b>5 596</b>

### ANNEXE III - RÉPARTITION DES PRINCIPAUX MÉTIERS PAR RÉGION

ALSACE		BRETAGNE		RHÔNE-ALPES	
Ouvrier en industrie mécanique	16 %	Chauffeur	12 %	Chauffeur	13 %
Magasinier, manutentionnaire	13 %	Personnel de cuisine, serveur	12 %	Secrétaire, assistant	13 %
Secrétaire, assistant	12 %	Ouvrier en industrie agroalimentaire	12 %	Magasinier, manutentionnaire	11 %
Chauffeur	11 %	Magasinier, manutentionnaire	10 %	Ouvrier en industrie mécanique	11 %
Ambulancier, agent de services hospitaliers	9 %	Ouvrier en industrie mécanique	9 %	Caissier, employé libre-service	11 %
Personnel de cuisine, serveur	7 %	Caissier, employé libre-service	9 %	Vendeur en commerce non alimentaire	9 %
Caissier, employé libre-service	6 %	Vendeur en commerce non alimentaire	9 %	Personnel de cuisine, serveur	6 %
Télévendeur, assistant commercial	6 %	Secrétaire, assistant	8 %	Télévendeur, assistant commercial	6 %
Agent de sécurité	6 %	Ambulancier, agent de services hospitaliers	7 %	Agent de sécurité	5 %
Vendeur en commerce non alimentaire	5 %	Télévendeur, assistant commercial	4 %	Informaticien	5 %
Auxiliaire de vie	4 %	Auxiliaire de vie	4 %	Ambulancier, agent de services hospitaliers	4 %
Informaticien	4 %	Agent de sécurité	2 %	Auxiliaire de vie	4 %
Ouvrier en industrie agroalimentaire	2 %	Informaticien	2 %	Ouvrier en industrie agroalimentaire	2 %





# 13 fiches métiers

vous trouverez ci-contre, sous les rabats, 13 fiches qui détaillent les transitions professionnelles de salariés accompagnés par les Fongecif Alsace, Bretagne et Rhône-Alpes.



L'ensemble de ce document est imprimé sur un Cyclus Print issu à 100 % de papier recyclé, chez un imprimeur certifié