



ASPARAGUS

ASsociations, PARApUBLIC,
Groupements d'Utilité Sociale

**ETUDE SUR LE DEVENIR DES SALARIES
EN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE,
BENEFICIAIRES
D'UN CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (C.I.F.)
FINANCE PAR HABITAT FORMATION**

Étude – mars 2008

HABITAT-FORMATION
L'OPCA des acteurs de la ville
15 rue des Sablons – BP 2122
75711 PARIS cedex 16

☎ 01 53 65 77 77 ☒ 01 53 65 77 88

LE DEVENIR DES SALARIES
EN CONTRAT DE TRAVAIL
A DUREE INDETERMINEE, BENEFICIAIRES
D'UN CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

(C.I.F.)

mars 2008

avec le concours de

ASPARAGUS
123, boulevard de Mondétour
91400 ORSAY

☎ 01 43 67 35 20 ☒ 06 73 13 11 77

SOMMAIRE

Rappel

Cadre général de l'étude

Méthodologie

Quelques constats généraux

PREMIERE PARTIE : Analyse du questionnaire par tris à plat et thème par thème

L'analyse du questionnaire thème par thème

1. La motivation de la demande de CIF
2. La concertation avec l'employeur
3. Les avis sur la formation
4. Les suites du CIF

SYNTHESE DE LA PREMIERE PARTIE

DEUXIEME PARTIE : Analyse du questionnaire par tris croisés

L'analyse du questionnaire par tris croisés

1. Évolution par rapport à la tranche d'âge
2. Résultats par catégorie socioprofessionnelle
3. Évolution des personnes par rapport au niveau initial
4. Niveau de formation avant le CIF et niveau de CIF visé

SYNTHESE DE LA DEUXIEME PARTIE

RAPPEL

Habitat-Formation, OPCA des « acteurs de la ville », regroupe plus de 3000 adhérents employant au total 110 000 salariés.

Parmi les champs d'intervention de cet OPCA, le CIF (congé individuel de formation) occupe une place importante.

Selon les termes du code du travail, le CIF est une autorisation d'absence, rémunérée sous certaines conditions, qui a pour but de permettre à un travailleur de suivre un stage de son choix, en tout ou partie sur son temps de travail.

Des conditions précises de mise en œuvre sont prévues : ancienneté, éligibilité de l'action au titre de la formation professionnelle continue, durée, délai de franchise,

La mise en œuvre du CIF suppose que le salarié concerné s'adresse à son employeur puis pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution.

CADRE GENERAL DE L'ETUDE

Habitat Formation a souhaité identifier l'impact du CIF sur un échantillon large de bénéficiaires. Le CIF constitue-t-il un élément d'accélération de la carrière des bénéficiaires ? Si oui, où l'évolution s'est-elle déroulée (chez le même employeur ? chez un employeur différent ?).

Au moyen d'un questionnaire volontairement simple, une série de critères et de constats a été identifié.

QUELQUES CONSTATS GENERAUX

Le questionnaire d'évaluation de la mise en œuvre de la mesure a été adressé au total à 626 personnes.

Sur ces 626 envois, 115 sont revenus avec la mention « n'habite pas à l'adresse indiquée ».

L'échantillon total des personnes qui ont reçu le questionnaire et qui ont pu y répondre s'élève donc à 511.

262 réponses ont été retournées, soit un taux de retour de 51,27%. Ce taux exceptionnel, au regard de ce qui est habituellement constaté dans de telles études, a permis de réaliser une exploitation fondée sur des bases solides. Il convient de rappeler que ce taux de retour de questionnaires a été obtenu sans aucune relance particulière.

Les 262 réponses déclaratives concernent 170 femmes et 92 hommes.

Certains questionnaires ne comportent pas la totalité des réponses. C'est pourquoi, une analyse fine des tableaux laisse apparaître parfois de légers écarts selon les questions.

Il convient d'avoir ce constat à l'esprit lors de comparaisons. Il reste que les différences sont minimales et n'entraînent pas de conséquences en termes d'analyse générale.

PREMIERE PARTIE

ANALYSE DU QUESTIONNAIRE PAR TRIS A PLAT

L'analyse du questionnaire thème par thème

Le questionnaire était simple et rapide à remplir. L'expérience montre souvent que des demandes trop complexes nuisent au nombre et à la qualité des retours par les personnes concernées.

C'est pourquoi, le questionnaire élaboré tient sur une page et est articulé autour des questions suivantes :

- Les motivations au moment de la demande du CIF ;
- Les avis sur la formation ;
- Les suites du CIF.

Chaque thème étant lui-même subdivisé en quelques questions.

1. LA MOTIVATION DE LA DEMANDE DE CIF

L'objectif était d'identifier les raisons et motivations de la demande, de savoir si elle faisait suite à une mesure particulière et si elle avait été établie en concertation avec l'employeur.

Avez-vous demandé votre CIF dans un but (plusieurs réponses possibles) ?								
	de promotion professionnelle dans votre entreprise	%	de promotion professionnelle dans une autre entreprise	%	de reconversion professionnelle	%	d'enrichissement de votre culture personnelle	%
Femmes	74	27%	47	17%	76	28%	74	27%
Hommes	42	27%	20	13%	43	28%	51	33%
TOTAL	116	27%	67	16%	119	28%	125	29%

La promotion professionnelle dans une autre entreprise est assez nettement en retrait dans la motivation de la demande du CIF. Avec 16% des réponses, elle se situe en deçà des autres motivations qui sont homogènes.

L'enrichissement de la culture personnelle est la motivation principale (29%) suivie du souhait de reconversion professionnelle (28%) et de la promotion professionnelle au sein de l'entreprise (27%).

Deux distinctions apparaissent selon les sexes :

- 33% des hommes motivent leur demande de CIF par la volonté d'enrichir leur culture personnelle contre 27% des femmes ;
- 17% des femmes motivent leur demande de CIF par la volonté de faciliter la promotion professionnelle dans une autre entreprise contre 13% des hommes.

En dehors de ces distinctions limitées, il est intéressant de voir une stricte égalité d'intention selon les sexes pour les choix « promotion professionnelle dans votre entreprise » et « reconversion professionnelle ».

Si les demandes de CIF s'inscrivent dans des volontés générales qui viennent d'être présentées, elles peuvent connaître un élément déclencheur lié à la situation professionnelle de la personne concernée.

Votre demande de CIF faisait-elle suite (plusieurs réponses possibles) ?								
	à un bilan de compétences	%	à une VAE	%	à un entretien professionnel avec votre hiérarchie	%	à une autre action	%
Femmes	46	25%	14	8%	39	22%	82	45%
Hommes	16	16%	8	8%	19	19%	55	56%
TOTAL	62	22%	22	8%	58	21%	137	49%

C'est ce dernier item (autre action) qui recueille le plus de réponses positives (49%). Diverses réponses sont apportées à cette question : objectifs personnels d'évolution, anticiper une situation (futur licenciement, difficulté de travail, situation économique précaire de l'entreprise) ou bien préparer une reconversion professionnelle en changeant de métier.

Cela étant, la mise en œuvre du CIF est liée dans 51% des cas à un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience ou un entretien professionnel.

Le bilan de compétences est la mesure qui l'emporte (22%) devant l'entretien professionnel avec la hiérarchie (21%).

La validation des acquis de l'expérience représente encore un faible pourcentage (8%).

Sur le point particulier du bilan de compétences, l'enchaînement avec le CIF mérite d'être présenté. Sur les 62 salariés ayant répondu, 37 reconnaissent avoir connu une évolution professionnelle qui s'est déroulée à 37% chez le même employeur et à 24% chez un autre employeur.

35% des personnes qui ont réalisé un bilan de compétences puis un CIF n'ont pas connu d'évolution professionnelle.

2. LA CONCERTATION AVEC L'EMPLOYEUR

Votre demande de CIF a-t-elle été établie en concertation avec votre employeur ?						
	oui	%	non	%	sans réponse	%
Femmes	122	72%	43	25%	5	
Hommes	64	70%	25	27%	3	
TOTAL	186	71%	68	26%	8	

Pour ce tableau à réponse binaire (oui/non), 254 réponses ont pu être exploitées.

La demande de CIF s'est inscrite dans un cadre « apaisé » puisque 71% des demandes ont été faites en concertation avec l'employeur. La distinction sexuée n'apportant pas d'écart significatif.

3. LES AVIS SUR LA FORMATION

Deux tableaux permettent d'illustrer les avis des salariés sur la formation. Le premier porte sur la satisfaction générale et le second permet de mettre à jour les éventuelles difficultés rencontrées par les personnes.

3.1 La satisfaction de la formation

La formation vous a-t-elle satisfait ?								
	beaucoup	%	normalement	%	peu	%	pas du tout	%
Femmes	126	74%	40	24%	4	2%	0	0%
Hommes	61	66%	27	29%	1	1%	3	3%
TOTAL	187	71%	67	26%	5	2%	3	1%

Le degré de satisfaction chez les stagiaires est très fort, proche de 100%, si l'on cumule l'item « beaucoup » (71%) et l'item « normalement » (26%).

Les 8 personnes ayant répondu « peu satisfait » ou « pas du tout satisfait » ont justifié leur réponse de diverses manières : écart entre la présentation et la réalité (« décalage entre la présentation de la licence professionnelle que j'ai suivie et la réalité »), mixité du public (« formation dédiée aux salariés et les stagiaires étaient majoritairement des demandeurs d'emploi ou des personnes en échec scolaire »), difficultés variées (« formation peu adaptée pour trouver un emploi », « formation arrêtée au bout d'un an »).

Mais, une fois encore, les témoignages illustrent un grand degré de satisfaction.

« Cours et formateurs très compétents. Les stages m'ont permis de me rendre compte que cet emploi était vraiment fait pour moi »

« Correspondant à mes attentes et j'ai élevé mon niveau de qualification et de compétences »

«Très bon niveau, diplôme fortement reconnu, formation passionnante »

« La formation m'a permis d'être plus compétente dans mon travail, d'acquérir de la technique et d'enrichir mes connaissances, d'obtenir un diplôme ».

« (La formation) m'a permis d'obtenir le statut de travailleur social. L'équipe constituée de professionnels et d'universitaires m'a transmis le sens d'analyse, de méthodologie et surtout de rigueur » ;

« (La formation) répondait à mes attentes : a complété mon savoir au niveau social et me permet d'assurer un emploi de direction » ;

« (La formation) a enrichi mon potentiel au niveau de la stratégie d'entreprise, management et comptabilité, droit du travail. J'espère faire valoir ces nouveaux acquis sur un autre emploi » ;

« (La formation) m'a permis de réaliser le travail que je souhaitais faire depuis 20 ans et d'avoir un emploi stable » ;

« qualité de l'enseignement, groupe restreint favorisant l'entraide » ;

« très bonne formation, bonne ambiance et objectif atteint ».

De façon limitée, des salariés demandent à Habitat Formation d'aller auditer, sur place, certains organismes de formation.

3.2 Les difficultés rencontrées

Si vous avez rencontré des difficultés, étaient-elles dues (plusieurs réponses possibles)										
	A des différences de niveau de formation parmi les stagiaires	%	au travail demandé	%	aux horaires	%	à l'éloignement de votre lieu de travail	%	à d'autres raisons	%
Femmes	21	15%	42	32%	8	6%	18	13%	48	35%
Hommes	11	16%	19	27%	6	9%	14	21%	18	26%
TOTAL	32	16%	61	33%	14	7%	32	16%	66	32%

Cinq difficultés ont été identifiées :

- Les différences de niveau entre les stagiaires ;
- Le travail demandé ;
- Les horaires ;
- L'éloignement ;
- Autres raisons.

Si l'on excepte les horaires qui ne semblent pas avoir posé de problèmes majeurs, quatre difficultés peuvent être analysées.

Le travail demandé est cité comme la première des difficultés rencontrées. Des témoignages complètent ces propos pour illustrer les problèmes liés aux changements de rythme, au cumul avec l'emploi lorsque le CIF est à temps partiel. Il convient d'ailleurs de noter que les femmes signalent plus que les hommes les difficultés liées au travail (42 femmes contre 19 hommes).

Pour ce qui concerne les autres raisons, nous pouvons observer une différence sensible entre les femmes (48 réponses à cette question) et les hommes (18 réponses). L'observation cumulée des réponses apportées à cette question laisse assez nettement apparaître que les femmes mettent en avant la difficulté de conciliation de la vie familiale avec les études (cette difficulté n'étant mentionnée que par un seul homme).

Les autres raisons invoquées sont liées au coût de la formation à la charge du salarié et surtout à la difficulté liée à la reprise d'études.

4. LES SUITES DU CIF

Cette partie du questionnaire permettait d'identifier trois situations : l'obtention du diplôme, l'éventuelle évolution professionnelle liée au CIF, et dans le cas d'une telle évolution, l'employeur chez lequel celle-ci s'est effectuée.

4.1 Le diplôme

Si cette formation visait un diplôme, l'avez-vous obtenu ?						
	oui	%	non	%	sans réponse	%
Femmes	137	86%	23	14%	10	
Hommes	79	91%	8	9%	5	
TOTAL	216	87%	31	13%	15	

15 personnes n'ont pas répondu à cette question.

Sur les 247 réponses, 87% des personnes déclarent avoir obtenu leur diplôme alors que 13% répondent par la négative. Certaines personnes ont indiqué qu'elles allaient repasser le diplôme en candidat libre ou qu'elles étaient en cours de le passer lors de leur réponse au questionnaire.

4.2 L'évolution professionnelle

Avez-vous connu une évolution professionnelle directement liée au CIF ?						
	oui	%	non	%	sans réponse	%
Femmes	85	52%	77	48%	5	
Hommes	48	55%	39	45%	5	
TOTAL	133	53%	116	47%	10	

L'évolution professionnelle a été renseignée par 249 personnes, soit 2 réponses supplémentaires par rapport à la question précédente.

53% des personnes déclarent avoir connu une évolution professionnelle liée au CIF contre 47% qui répondent par la négative sans distinction de sexe.

Si l'on relie les évolutions à l'obtention ou non d'un diplôme, on constate que :

- parmi les 216 salariés qui visaient un diplôme et qui l'ont obtenu, 62 % ont évolué,
- parmi les 31 salariés qui visaient un diplôme et ne l'ont pas obtenu, 2 personnes n'ont pas renseigné la question de l'évolution. Pour les 29 réponses obtenues, seuls 9 salariés (soit 31% de l'effectif) ont connu une évolution professionnelle.

L'obtention du diplôme visé est donc, pour les salariés des entreprises adhérentes d'Habitat Formation, un facteur favorisant en matière d'évolution professionnelle.

Néanmoins 47 % des stagiaires diplômés à l'issue de leur CIF ne connaissent aucune évolution professionnelle.

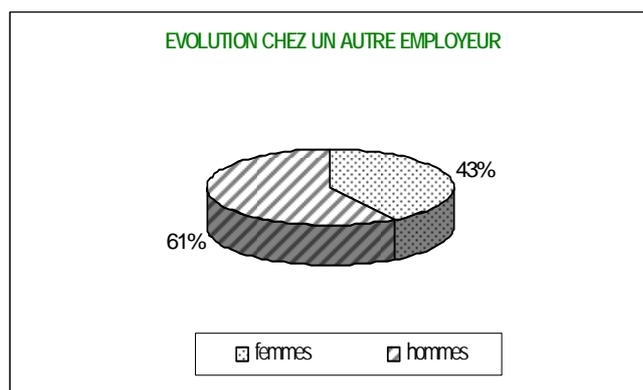
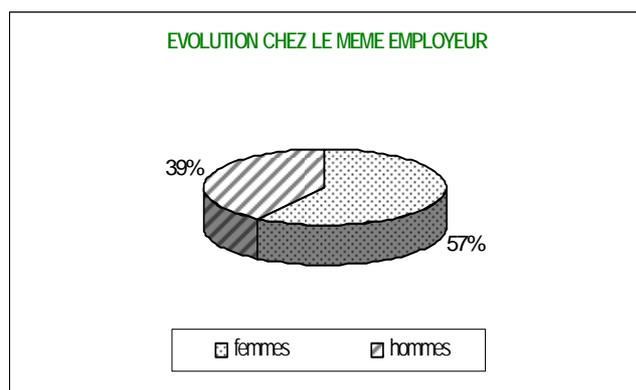
4.3 L'évolution où ?

Si OUI cette évolution a-t-elle eu lieu				
	chez votre employeur	%	chez un autre employeur	%
Femmes	48	57%	36	43%
Hommes	18	39%	28	61%
TOTAL	66	51%	64	49%

Sur le cumul des réponses positives apportées à cette question (130 personnes), nous voyons une légère majorité de personnes qui ont connu une évolution professionnelle chez leur employeur (51%) contre 49% qui déclarent avoir connu une évolution chez un autre employeur.

Si l'on réalise une distinction par sexe, il faut noter un écart entre les femmes qui à 57% déclarent avoir connu une évolution professionnelle chez leur employeur et les hommes qui sont seulement 39% dans ce cas.

De façon symétrique, 61% des hommes ont connu une évolution professionnelle chez un autre employeur contre 43% chez les femmes.



4.4 Les changements effectifs

Pour les suites du CIF, il était ensuite demandé aux personnes concernées de préciser le type d'évolution connu puis de porter un jugement général sur l'atteinte ou non des objectifs du CIF.

De quel type d'évolution s'agit-il ? (plusieurs réponses possibles)										
	promotion	%	changement de fonction sans promotion	%	mobilité interne	%	augmentation salariale	%	sans réponse	%
Femmes	37	27%	42	30%	17	12%	43	31%	39	
Hommes	24	36%	16	24%	1	2%	25	38%	25	
TOTAL	61	30%	58	28%	18	9%	68	33%	64	

205 réponses ont pu être exploitées sur cette question à laquelle plusieurs réponses étaient proposées pour étudier l'évolution (promotion, changement de fonction sans promotion, mobilité interne et augmentation salariale). Il convient de signaler que 64 questionnaires ne comportent pas de réponse à cette question.

Il faut également rappeler que 133 personnes ont déclaré avoir connu une évolution professionnelle liée au CIF.

L'augmentation salariale constitue l'évolution principalement mise en avant pour traduire un changement effectif dû au CIF. Avec 33% des réponses, elle devance la promotion et le changement de fonction sans promotion. En revanche, la mobilité interne se présente comme un facteur d'évolution modeste.

Augmentation salariale et promotion : l'effet du CIF est positif pour plus de 60% des personnes.

4.5 L'atteinte des objectifs

Diriez-vous aujourd'hui que les objectifs de votre CIF ont été								
	totalemt atteints	%	partiellement atteints	%	pas atteints du tout	%	sans réponse	%
Femmes	88	55%	62	39%	10	6%	10	
Hommes	49	55%	35	39%	5	6%	3	
TOTAL	137	55%	97	39%	15	6%	13	

249 personnes (160 femmes et 89 hommes) ont répondu à cette question qui avait pour objectif de mesurer le sentiment d'atteinte des objectifs initiaux du CIF en mêlant évolution professionnelle, obtention du diplôme, qualité de la formation.

Comme pour la formation, la satisfaction des personnes est importante : 94% d'entre elles reconnaissent que les objectifs ont été totalement (55%) ou partiellement (39%) atteints.

Seuls 6% considèrent que les objectifs n'ont pas été atteints. Les raisons tiennent vraisemblablement pour eux à l'absence de reconnaissance du CIF au sein de l'entreprise et sont donc déconnectées de l'action d'Habitat Formation.

D'autres observations périphériques sont faites (qualité de la formation notamment) mais c'est bien le suivi du CIF en entreprise qui est le plus cité, élément que l'on retrouve également dans des réponses sur l'atteinte partielle des objectifs du CIF.

Les deux commentaires suivants expriment ce sentiment général :

- Une question à Habitat Formation : « Avez-vous informé ma direction des connaissances et pratiques acquises durant le CIF, comment valoriser ce « congé » ? » ;
- Un regret : « l'entreprise profite de mes compétences acquises sans vouloir reconnaître le diplôme et refuse toute promotion ».

Il reste que d'autres témoignages tempèrent ces commentaires :

- Un jugement : « l'effort de formation, l'atteinte des objectifs et la fiabilité sont entièrement reconnus par mon employeur. J'ai aujourd'hui un poste d'encadrement » ;
- Un constat : « Malgré une expérience professionnelle importante, je ressentais des difficultés à élaborer les projets demandés par ma hiérarchie (...). Aujourd'hui, je suis plus performante dans mon travail, j'ai acquis les outils nécessaires pour mener les projets et diriger une équipe ».

SYNTHESE DE LA PREMIERE PARTIE

L'analyse des tris à plat permet de mettre en avant un certain nombre d'indicateurs :

- le CIF est une mesure consensuelle dans sa mise en œuvre

En effet, 71% des personnes (186) répondent positivement à la question suivante « votre demande de CIF a-t-elle été établie en concertation avec votre employeur ? », seules 26% des réponses sont négatives (68 personnes). 8 personnes (11 % de l'effectif concerné) n'ont pas répondu à la question.

- la formation est très appréciée et le diplôme obtenu est un facteur d'accélération de la carrière

La formation suivie par les salariés répond très largement aux attentes. Sur les 262 personnes ayant répondu à la question « la formation vous a-t-elle satisfait ? », seules 5 personnes répondent peu (2%) et 3 pas du tout (1%). 71% des personnes (187) considèrent que la formation les a beaucoup satisfaits.

A la question, « si cette formation visait un diplôme, l'avez-vous obtenu ? », 216 personnes ont répondu, dont 87% positivement.

Le taux d'évolution professionnelle après le CIF est de 53%. Ce pourcentage tombe à 31 % après échec au diplôme visé. On peut donc estimer que le diplôme constitue un élément d'accélération d'évolution professionnelle.

- l'atteinte des objectifs du CIF

Sur les 249 réponses exploitées pour cette question (13 questionnaires n'étant pas renseignés), seules 6% des personnes (15 réponses) considèrent que les objectifs n'ont pas été atteints du tout.

55% des personnes considèrent que les objectifs ont été totalement atteints et 39% qu'ils l'ont été partiellement.

La mise en œuvre de la mesure est donc très largement appréciée.

DEUXIEME PARTIE

ANALYSE DU QUESTIONNAIRE PAR TRIS CROISES

L'analyse du questionnaire par tris croisés

Cette analyse permet de croiser des réponses à différentes questions en fonction des caractéristiques des bénéficiaires.

Nous avons ainsi traité les réponses aux questions « obtention diplôme /évolution professionnelle / même employeur/ employeur différent » en les analysant selon les caractéristiques suivantes :

- tranches d'âge ;
- catégories socioprofessionnelles ;
- niveau de formation avant le CIF ; obtention du diplôme et évolution professionnelle,
- niveau de formation avant le CIF et niveau visé par le CIF.

Exemple, pour les tranches d'âge, le tableau suivant se lit ainsi :

104 personnes de 25 à 35 ans ont répondu au questionnaire dont 81 ont obtenu le diplôme, 63 ont connu une évolution professionnelle, dont 30 chez le même employeur et 30 chez un employeur différent.

1. EVOLUTION PAR RAPPORT A LA TRANCHE D'AGE

Age	Hommes/ Femmes	obtention diplôme		non renseigné au diplôme		évolution professionnelle		même employeur		employeur différent		case « employeur » non renseignée	
< à 25	13	10	77%	3	23%	4	31%	3	75%	0	0%	2	50%
de 25 à 35	104	91	88%	13	13%	63	61%	30	48%	30	48%	12	19%
de 36 à 45	102	84	82%	18	18%	51	50%	23	45%	27	53%	6	12%
> à 45	40	28	70%	12	30%	14	35%	9	64%	4	29%	9	64%
N.R. ¹	3	3											
TOTAL	262	216	82%	46	18%	132	51%	65	49%	61	46%	29	11%

Selon les tranches d'âge, les taux d'obtention du diplôme sont relativement homogènes et se situent à un niveau élevé de 82%. Le pourcentage le plus élevé de réussite se situe dans la tranche de 25 à 35 ans, alors que la tranche d'âge supérieure à 45 ans est celle qui a le taux le plus faible de réussite, bien que celui-ci soit important (70%).

Cette observation est d'ailleurs confirmée par les témoignages écrits qui font apparaître les difficultés ressenties par les personnes les plus mûres pour « reprendre les études ».

Le taux d'évolution professionnelle moyen de 51%.

L'évolution professionnelle la plus forte se situe dans la tranche d'âge de 25 à 35 ans. Il convient de noter que les deux catégories « extrêmes » (inférieur à 25 ans et supérieur à 45 ans) sont décrochées au regard de l'évolution professionnelle après le CIF et se situent à un niveau assez bas (31% et 35%).

L'évolution professionnelle globale selon les tranches d'âge se réalise de façon quasi identique chez le même employeur ou chez un employeur différent. En revanche, les tranches d'âge « extrêmes » précitées sont celles qui connaissent une évolution professionnelle chez le même employeur alors que pour les deux tranches d'âge intermédiaires (25 à 35 ans et 36 à 45 ans), l'évolution professionnelle se fait plus chez un employeur différent.

¹ 3 femmes n'ont pas renseigné leur âge mais ont obtenu le diplôme.

2. RESULTATS PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Au regard des catégories socioprofessionnelles, les résultats suivants peuvent être présentés :

Catégories	Hommes	obtention diplôme		évolution professionnelle		même employeur		employeur différent		non renseigné	
Ingénieurs et cadres	23	20	87%	12	52%	3	25%	8	67%	1	8%
Agents de maîtrise	22	18	82%	11	50%	3	27%	7	64%	1	9%
Employés	37	32	86%	16	43%	6	38%	8	50%	2	13%
Ouvriers non qualifiés	5	5	100%	4	80%	2	50%	1	25%	1	25%
Ouvriers qualifiés	5	4	80%	2	40%	2	100%	0	0%	0	0%
TOTAL	92	79	87%	45	53%	16	48%	24	41%	5	11%

Catégories	Femmes	obtention diplôme		évolution professionnelle		même employeur		employeur différent		non renseigné	
Ingénieurs et cadres	29	23	79%	12	41%	5	42%	7	58%	0	0%
Agents de maîtrise	27	19	70%	9	33%	3	33%	4	44%	2	22%
Employés	101	84	83%	49	49%	29	59%	19	39%	1	2%
Ouvriers non qualifiés	4	3	75%	3	75%	1	33%	2	67%	0	0%
Ouvriers qualifiés	9	8	89%	4	44%	4	100%	0	0%	0	0%
TOTAL	170	137	79%	77	49%	42	54%	32	42%	3	5%

Ce tableau permet de tirer des enseignements intéressants :

- Les taux d'obtention des diplômes selon le sexe montrent que les hommes obtiennent leur diplôme dans 87% des cas, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, contre 79% des cas pour les femmes. Il faut noter le taux parfait (100%) chez les ouvriers non qualifiés hommes, même si l'échantillon considéré est faible en nombre ;
- Pour ce qui concerne l'évolution professionnelle, les ouvriers non qualifiés hommes connaissent le taux d'évolution le plus important.
- Chez les hommes, ce sont les employés qui évoluent le moins (43%). Chez les femmes, ce sont les agents de maîtrise qui évoluent le moins (33%).
- L'évolution professionnelle se fait principalement chez le même employeur pour les hommes (48%), pourcentage encore supérieur chez les femmes (54% d'entre elles évoluent chez le même employeur).
- Ce constat général doit être tempéré pour la catégorie des ingénieurs et cadres qui connaissent tant chez les hommes que chez les femmes des taux d'évolution chez un employeur différent particulièrement élevé (67% pour les hommes et 58% pour les femmes).

3. ÉVOLUTION DES PERSONNES PAR RAPPORT AU NIVEAU INITIAL

EVOLUTION DES PERSONNES PAR RAPPORT AU NIVEAU INITIAL					
Niveau initial	Nombre personnes	diplôme OUI	% diplôme oui	Évolution	% évolution
N 1	41	33	80%	16	48%
N 2	18	16	89%	7	44%
N 3	68	54	79%	33	61%
N 4	50	40	80%	23	58%
N 5	56	47	84%	33	70%
N 6	18	17	94%	12	71%

Ce tableau permet de mesurer la corrélation entre le niveau initial des personnes, l'obtention du diplôme visé et l'évolution professionnelle.

Le lien le plus homogène est caractérisé par les personnes de niveau V, qui obtiennent leur diplôme dans 84% des cas et évoluent dans 70% des situations. Les personnes de niveau III se situent dans une posture professionnelle quasiment identique

Les autres catégories, en revanche, montrent d'importantes variations. C'est ainsi que les personnes de niveau II qui obtiennent leur diplôme dans près de 90% des cas n'évoluent que dans 44% des cas.

Un constat quasi-identique peut être fait pour les personnes de niveau I.

Ce constat, qui devra continuer à être mesuré, pourrait être de nature à donner des indications précises à Habitat Formation dans les critères de prise en charge des demandes.

4. NIVEAU DE FORMATION AVANT LE CIF ET NIVEAU DE CIF VISE

Il s'agit là, dans ces tableaux globaux (qui ne distinguent pas entre hommes et femmes), de mesurer le niveau de formation avant le CIF, le niveau visé à la sortie, l'obtention du diplôme, l'évolution professionnelle, chez le même employeur ou un autre employeur.

Avant de présenter les divers tableaux, niveau par niveau, rappelons la nomenclature de ces niveaux :

- Niveau 1 : niveau supérieur à la maîtrise ;
- Niveau 2 : niveau licence, maîtrise ;
- Niveau 3 : niveau BTS, DUT ;
- Niveau 4 : niveau BP, BT ;
- Niveau 5 : niveau CAP, BEP ;
- Niveau 6 : titulaires d'aucun diplôme.

Pour ce qui concerne le niveau 1

F° avant CIF	Nombre N 1 visé	diplôme oui	%	évolution	%	même employeur	%	autre employeur	%
N 1	19	15	79%	8	42%	1	13%	6	75%
N 2	8	8	100%	3	38%	0	0%	2	67%
N 3	15	14	93%	7	47%	1	14%	6	86%
N 4	3	2	67%	1	33%	0	0%	1	100%
TOTAL	45	39	87%	19	42%	2	11%	15	79%

45 personnes ont visé l'obtention d'un niveau 1.

Quelques commentaires :

- Sur ces 45 personnes, 87% ont obtenu le diplôme visé. Il faut ici signaler que 100% des personnes de niveau 2 qui visaient un diplôme de niveau 1 l'ont obtenu.
- En revanche, l'évolution professionnelle est faible (42% de l'effectif étudié), mais lorsque celle-ci se produit, c'est chez un autre employeur dans 79% des cas.

Il convient donc de conclure qu'une demande de CIF visant un niveau 1 traduit une volonté très forte du demandeur d'une évolution professionnelle chez un employeur différent de celui ayant donné son accord pour le CIF.

Pour ce qui concerne le niveau 2

F° avant CIF	Nombre N 2 visé	diplôme oui	%	évolution	%	même employeur	%	autre employeur	%
N 1	3	3	100%	2	67%	0	0%	2	100%
N 2	3	2	67%	1	33%	0		1	
N 3	15	12	80%	8	53%	8	100%	0	0%
N 4	6	5	83%	5	83%	3	60%	2	40%
N 5	2	2	100%	0	0%	0		0	
N 6	1	1	100%	1	100%	1	100%	0	0%
TOTAL	30	25	83%	17	57%	12	71%	5	29%

Ce tableau permet de constater des taux de réussite aux examens particulièrement remarquables (3 catégories obtiennent 100%) pour un total général de 83%.

Ce niveau 2 est celui qui connaît un des plus forts taux d'évolution professionnelle (57% des cas). Cette évolution se fait dans 71% des cas chez le même employeur.

Pour ce niveau, l'obtention du diplôme contribue à une évolution professionnelle certaine.

Pour ce qui concerne le niveau 3

F° avant CIF	Nombre N 3 visé	diplôme oui	%	évolution	%	même employeur	%	autre employeur	%
N 1	6	6	100%	3	50%	1	33%	1	33%
N 2	3	3	100%	1	33%	1	100%	0	0%
N 3	13	10	77%	7	54%	4	57%	2	29%
N 4	19	15	79%	11	58%	3	27%	6	55%
N 5	15	12	80%	11	73%	7	64%	3	27%
N 6	3	2	67%	2	67%	0	0%	2	100%
TOTAL	59	48	81%	35	59%	16	46%	14	40%

Le niveau III est celui qui comporte le plus grand nombre de personnes ayant répondu. C'est ce niveau qui permet l'évolution professionnelle la plus importante (59% des cas).

Les résultats montrent que les personnes qui étaient titulaires d'un diplôme de niveau supérieur au diplôme visé par le CIF ont toutes réussi l'examen.

Il faut également remarquer que 80% des personnes qui étaient titulaires d'un diplôme de niveau V et qui ont visé un diplôme de niveau III l'ont obtenu.

L'évolution professionnelle se fait principalement au sein de la même entreprise (46%).

Pour ce qui concerne le niveau 4

F° avant CIF	Nombre N 4 visé	diplôme oui	%	évolution	%	même employeur	%	autre employeur	%
N 1	2	2	100%	0	0%	0		0	
N 2	1	0	0%	0	0%	0		0	
N 3	6	4	67%	2	33%	1	50%	1	50%
N 4	9	7	78%	3	33%	0	0%	3	100%
N 5	10	8	80%	5	50%	2	40%	3	60%
N 6	6	6	100%	3	50%	2	67%	1	33%
TOTAL	34	27	79%	13	38%	5	38%	8	62%

Le niveau IV connaît un des taux d'évolution les plus faibles (38%) tout comme d'ailleurs le taux d'obtention du diplôme (79%).

En revanche, le taux d'évolution professionnelle chez un autre employeur compte parmi les plus importants (62%). Il convient cependant de noter que l'échantillon étudié est faible (8).

Pour ce qui concerne le niveau 5

F° avant CIF	Nombre N 5 visé	diplôme oui	%	évolution	%	même employeur	%	autre employeur	%
N 1	1	0	0%	0	0%	0		0	
N 2	2	2	100%	2	100%	2	100%	0	0%
N 3	9	8	89%	5	56%	2	40%	2	40%
N 4	5	5	100%	2	40%	0	0%	2	100%
N 5	24	20	83%	15	63%	11	73%	4	27%
N 6	7	7	100%	5	71%	2	40%	3	60%
TOTAL	48	42	88%	29	60%	17	59%	11	38%

Le pourcentage d'obtention du diplôme est le plus important (88%) avec des taux remarquables pour les personnes initialement les moins formées.

C'est cette catégorie qui obtient le plus fort pourcentage d'évolution professionnelle (60%), principalement chez le même employeur (59% des cas).

Pour ce qui concerne les formations non diplômantes (FND)(*)

F° avant CIF	Nombre de FND visé	diplôme oui	%	évolution	%	même employeur	%	autre employeur	%
N 1	10	7	70%	3	30%	2	67%	2	67%
N 2	1	1	100%	0	0%	0		0	
N 3	10	6	60%	4	40%	2	50%	2	50%
N 4	8	6	75%	1	13%	1	100%	1	100%
N 5	5	4	80%	2	40%	2	100%	0	0%
N 6	1	1	100%	1	100%	1	100%	0	0%
TOTAL	35	25	71%	11	31%	8	73%	5	45%

(*) FND désigne ici des formations ne visant pas une certification professionnelle inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

35 personnes ont suivi une telle formation et 25 d'entre elles ont satisfait aux épreuves (71%). Même s'il est élevé, ce pourcentage est le plus faible de toutes les catégories étudiées.

C'est également ce type de formation qui octroie la plus faible évolution professionnelle (31%).

SYNTHESE DE LA DEUXIEME PARTIE

L'obtention d'un diplôme demeure un facteur favorisant l'évolution professionnelle des individus.

Au regard des résultats présentés, il convient d'observer que les personnes relevant de la catégorie de niveau V connaissent les taux d'obtention de diplôme les plus importants et l'évolution professionnelle ensuite la plus forte.

Cela peut être un indicateur de choix dans la définition des critères de prise en charge.

En tout état de cause cette étude conforte l'analyse de la présidente d'Habitat Formation qui se félicitait, dans une récente lettre d'Habitat Formation, que 85% des demandes de niveau V aient été acceptées.