



LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS EN CIF

DE LA FORMATION À L'EMPLOI





Sommaire

Contexte de l'étude	1
“De l'emploi à la formation” : résumé de la première partie de l'étude ..	1
Caractéristiques de l'échantillon observé	2
La « réalisation » des transitions professionnelles des salariés après un CIF	3
Critères de « réalisation » retenus	3
Près de 6 salariés sur 10 ont complètement réalisé leur transition professionnelle 12 mois après un CIF	4
Critère n° 1: réussir son examen de fin de formation	5
Critère n° 2: ne pas être en recherche d'emploi	5
Critère n° 3: être en emploi dans son domaine de formation	6
Impacts du CIF sur les parcours professionnels des salariés	8
L'évolution du niveau de qualification des salariés après un CIF	8
L'évolution de la situation contractuelle des salariés 12 mois après un CIF	9
L'évolution des catégories socioprofessionnelles (CSP) des salariés 12 mois après un CIF	11
CONCLUSION	13
ANNEXES	14
FICHES PARCOURS : témoignages de salariés en transition professionnelle	16



Merci aux 15 salariés qui ont accepté de témoigner de leurs parcours professionnels pour partager leurs expériences et leurs réflexions.

Merci aux collaborateurs des Fongecif (directeurs, conseillers, chargés de missions...) pour l'écriture des monographies et la relecture attentive de l'étude.

Achévé d'imprimer en octobre 2013 par Édicolor Print à Cesson-Sévigné (35),
pour le compte des Éditions La Manivelle (Rennes) - N° ISBN : 979-10-90554-09-2
© Observatoire des Transitions Professionnelles© 2012 pour la présente édition, l'ensemble des textes et des graphiques.
© Phovoir et Istockphoto.com pour les photos



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Depuis 2009, l'Observatoire des Transitions Professionnelles® (OTP) étudie et illustre par le biais de techniques qualitatives et quantitatives, les processus de transitions professionnelles des salariés ayant bénéficié d'un Congé Individuel de Formation (CIF).

Deux précédentes études se sont attachées à décrire le lien entre le métier initial et la formation suivie :

- OTP, Les parcours de transition professionnelle des salariés, 2010.
- OTP, Les transitions professionnelles des salariés en CIF – De l'emploi à la formation, Éd. *La Manivelle*, 2012.

La présente étude constitue la seconde partie de celle publiée en 2012. Elle interroge le passage de la formation à l'emploi, 12 mois après l'achèvement du CIF. Elle ré-interroge plus globalement la transition du métier initial au métier post-CIF.



Première partie de l'étude
"DE L'EMPLOI À LA FORMATION"



Seconde partie de l'étude
"DE LA FORMATION À L'EMPLOI"



Cette étude s'appuie sur des données issues d'une enquête IPSOS. L'échantillon est constitué de 4 137 salariés sortis de CIF en 2010 (cf. notice sur les données étudiées en annexe p.14).

Les études de l'OTP sont consultables et imprimables depuis les différents sites internet des Fongecif membres de l'observatoire.

Au-delà des professionnels de la formation professionnelle, ces études sont aussi destinées à un public plus large, notamment aux salariés intéressés par une démarche de CIF, désireux de disposer de données chiffrées sur les sortants de CIF.

Les études contiennent également des monographies illustrant les parcours de transition de salariés issus de différents domaines d'activité.

"DE L'EMPLOI À LA FORMATION" : résumé de la première partie de l'étude

L'étude "De l'emploi à la formation", publiée en 2012, a observé le passage de l'emploi initial à la formation pour 40 607 salariés ayant bénéficié d'un CIF en 2009 ou 2010.

Elle a, dans un premier temps, apporté des données générales sur les salariés en CIF. La majorité des salariés provenait de trois principaux domaines d'activité : "commerce ; réparations automobiles ou motos et articles domestiques" (21%), "industrie manufacturière" (18%) et "transport et entreposage" (11%). Ils se destinaient à trois principaux domaines de formations : "transport, manutention magasinage" (20%), "santé" (8%) et "travail social" (6%). 41% des salariés avaient une formation initiale de niveau V (CAP-BEP) ou VI (non diplômés). 70% étaient issus d'une PME (contre 49% en moyenne nationale). Les salariés avaient en moyenne 14 ans d'ancienneté professionnelle au moment d'entrer en formation. 55% des bénéficiaires étaient des hommes. Ces résultats sont à lier aux priorités de financement des Fongecif.

L'étude a ensuite décrit les parcours de transitions professionnelles en montrant qu'une majorité de salariés en CIF est dans une démarche de transition dite "externe" (81%)

et ne recherche pas nécessairement une montée en qualification (65%).

- Est qualifiée d'"externe", une transition professionnelle caractérisée par une formation dans un **autre domaine d'activité** que celui du métier initial.
- Est qualifiée d'"interne", une transition professionnelle caractérisée par une formation dans le **même domaine d'activité** que celui du métier initial.
- Est considérée comme une recherche de "montée en qualification", une transition professionnelle caractérisée par le suivi d'une formation dont le niveau est supérieur au niveau initial du salarié.

Au terme de cette première partie de l'étude, la question de la réalisation effective de ces transitions restait sans réponse, de même que la question des impacts du CIF sur les parcours professionnels des salariés. Les caractéristiques des transitions les plus "réussies" restaient aussi indéfinies : transition interne ou externe, avec ou sans montée en qualification ? C'est l'objet de la présente étude, qui, pour y répondre, s'appuie sur un échantillon de salariés enquêtés un an après la sortie de leur CIF.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON OBSERVÉ

Caractéristiques des salariés en démarches de transitions externes (77 %)

- Des **durées de CIF plus longues** (65 % de ces formations ont duré plus de 800 heures)
- Une **moins recherche de montée en qualification** (64 % de ces formations ne visent pas de montée en qualification)

1 salarié sur 5 qui souhaite changer de secteur d'activité vise les domaines "Santé" ou "Travail social".

En termes d'effectifs, le domaine de la **"Santé"** est le **premier domaine de formation** visé par les salariés en transitions externes. Ce domaine se distingue par l'importance en durée de ses formations : 83 % d'entre elles ont duré plus de 800 heures. Il s'agit là particulièrement de diplômes paramédicaux, notamment des diplômes d'État d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier ou d'aide médico-psychologique.

Caractéristiques des salariés en démarches de transitions internes (23 %)

- Des **durées de CIF plus courtes** (61 % de ces formations ont duré moins de 800 heures)
- Une **volonté de montée en qualification** plus marquée (43 % de ces formations visent une montée en qualification)

Le domaine **"Transport, manutention, magasinage"** concentre à lui seul **46 % du total des salariés** en transitions internes.

Il se distingue largement par la durée plus courte de ses formations : 86 % ont duré moins de 800 heures. Il s'agit le plus souvent de divers permis habilitant à la conduite d'engins de transports ou à la manutention.



LA "RÉALISATION" DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS APRÈS UN CIF

Critères de "réalisation" retenus

La notion de "réalisation" d'une transition professionnelle est complexe à mesurer. Elle s'appuie autant sur des éléments objectifs (réussite à l'examen, insertion dans le domaine souhaité...) que sur des éléments plus subjectifs (satisfaction personnelle, estime de soi...).

A l'occasion de cette deuxième phase d'étude, l'OTP distingue les salariés selon une nouvelle typologie. Elle permet de qualifier la démarche de transition du salarié selon ses intentions initiales (transition interne ou externe) et selon la réalisation effective de la transition, 12 mois après l'achè-

vement du CIF (transition réalisée, non réalisée/partiellement réalisée).

Pour mesurer la réalisation de la transition, l'OTP a choisi de ne retenir que des critères objectifs et communs à tous les salariés. D'une part, car les contraintes et objectifs individuels des salariés sont bien souvent multiples et singuliers ; d'autre part, parce que les réponses aux questions de satisfaction sont généralement positives et peu différenciées.

Ceci est accentué lorsque la question de satisfaction est posée par un organisme financeur de la formation. Les avis, opinions et questions de satisfaction n'ont donc pas été retenus dans l'analyse, afin de garantir aux résultats la plus grande objectivité.

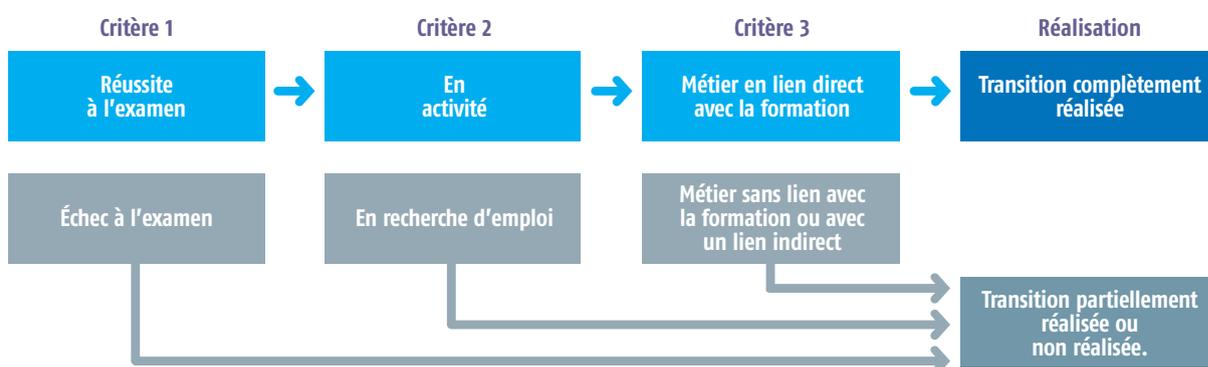
Construction de l'indicateur

On jugera de la **réalisation complète de la transition** si les 3 critères suivants sont vérifiés :

- Critère n° 1 : les salariés doivent avoir réussi leur examen (lorsque celui-ci existait) > cf. p. 5
- Critère n° 2 : les salariés doivent avoir repris une activité professionnelle 12 mois plus tard, autrement dit, ne pas être en recherche d'emploi. > cf. p. 5
- Critère n° 3 : les salariés doivent avoir repris une activité dans leur domaine de formation, c'est-à-dire ne pas être retournés dans leur domaine d'activité initial (pour les transitions externes), ni avoir repris une activité dans un tout autre domaine (pour les transitions internes et externes)¹ > cf. p. 6.

TROIS CRITÈRES SUCCESSIFS DE RÉALISATION DE LA DÉMARCHE DE TRANSITION

(En bleu, les conditions à respecter pour satisfaire la notion de réalisation complète de la transition)



(1) La correspondance entre les domaines d'activité et de formations des 3 étapes de la transition est permise grâce à la nomenclature "NSF93". Élaborée par le CNIS (Conseil National de l'Information Statistique), en usage depuis 1994, elle est aussi utilisée pour l'élaboration par certaines Régions des statistiques concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Près de 6 salariés sur 10 ont complètement réalisé leur transition professionnelle 12 mois après un CIF

Après analyse successive des 3 critères de réalisation, on observe que :

- 74 % des transitions internes se sont complètement réalisées², c'est-à-dire que près des 3/4 des salariés qui se sont formés dans le **même domaine** que leur métier initial, y travaillent à nouveau un an plus tard, après avoir réussi leur examen de fin de formation.

- De leur côté, 51% des transitions externes se sont complètement réalisées³, c'est-à-dire qu'une majorité de salariés qui se sont formés dans un **autre domaine** que celui de leur métier initial, y travaillent effectivement un an plus tard, après avoir réussi leur examen de fin de formation.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉALISATION SELON LES TROIS CRITÈRES RETENUS

	RÉUSSITE AUX EXAMENS	ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE	ACTIVITÉ DANS LE DOMAINE EXACT DE FORMATION	RÉALISATION COMPLÈTE DE LA TRANSITION
TRANSITIONS INTERNES	92%	94%	87%	74%
TRANSITIONS EXTERNES	94%	92%	60%	51%

57%

Les 43% de salariés aux transitions "partiellement réalisées" peuvent néanmoins :

- avoir obtenu leur diplôme / amélioré leurs qualifications,
- avoir échoué à l'examen et cependant travailler dans leur domaine de formation,
- travailler dans un domaine connexe au domaine de formation et transférer les compétences nouvellement acquises,
- avoir atteint une catégorie socioprofessionnelle plus élevée,
- avoir amélioré leur situation contractuelle,
- être dans l'attente d'une entrée en formation complémentaire au parcours déjà engagé

De façon générale, ces salariés peuvent aussi être en cours de réalisation de leur transition.

(2) Effectifs : 680 répondants en transitions internes dont on connaît les 3 critères de réalisation retenus.

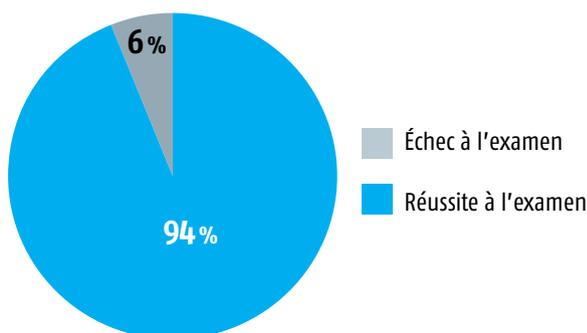
(3) Effectifs : 2119 répondants en transitions externes dont on connaît les 3 critères de réalisation retenus.

Critère n° 1 : réussir son examen de fin de formation

Le diplôme, bien souvent qualifiant, reste la plupart du temps la clef d'entrée dans le domaine d'activité et l'emploi visés. C'est particulièrement le cas dans les domaines du transport (permis...) ou de la santé (diplôme d'État...). L'aspect qualifiant du diplôme est d'ailleurs un des critères de financement des CIF.

94 % des salariés qui avaient à passer un examen de fin de formation l'ont obtenu. Cela constitue pour eux une première étape réussie vers la réalisation complète de la transition souhaitée.

RÉUSSITE À L'EXAMEN Effectifs : 4 089 répondants.



L'échec à l'examen a concerné 7,9 % des transitions internes contre 6,2 % des transitions externes. Pour expliquer cette légère variation, on observe que les salariés en transitions internes, plus souvent en démarche de "qualification", visent davantage des formations de niveaux supérieurs à ceux qu'ils possèdent déjà. À l'inverse, les salariés en transitions externes, plus souvent en "reconversion", visent davantage des formations de niveaux identiques ou inférieurs.

Les salariés ayant échoué aux examens étaient, 12 mois plus tard, plus souvent en recherche d'emploi que ceux ayant réussi (+3 points en moyenne).

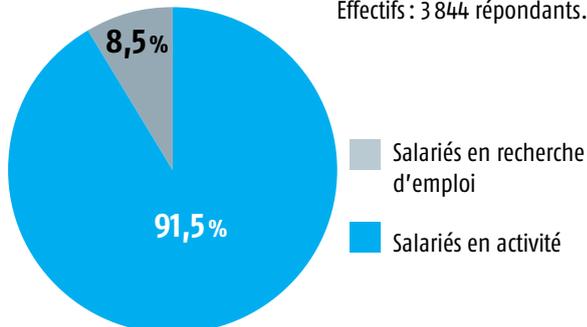
- Réussir à l'examen n'apparaît pas comme la difficulté principale pour réaliser complètement sa transition.
- Se former dans un domaine nouveau (transition externe) n'entraîne pas un risque plus important d'échec à l'examen.

Critère n° 2 : ne pas être en recherche d'emploi

La réalisation de la transition professionnelle ne peut pas être complète si le salarié est en recherche d'emploi 12 mois après l'achèvement de son CIF.

8,5 % des salariés sortis de CIF en 2010 étaient en recherche d'emploi au moment de l'enquête (325 personnes). Ce chiffre reste inférieur au taux de chômage national pour la même période (9,7 % de la population active en France métropolitaine, au second trimestre 2012⁽⁴⁾).

RECHERCHE D'EMPLOI POST-CIF Effectifs : 3 844 répondants.



Les salariés en transitions externes sont plus concernés (8,5 %) que les salariés en transitions internes (6,3 %) par le chômage.

Les femmes sont également plus concernées (9,9 % contre 7,2 % chez les hommes).

Aucun domaine de formation ne se distingue nettement par une insertion post-CIF plus complexe. Seuls deux domaines de formations peuvent être considérés comme un peu moins satisfaisants en termes d'insertion⁽⁵⁾ :

- "Techniques de l'imprimerie et de l'édition" : 7 salariés en recherche d'emploi sur les 46 ayant suivi une formation dans ce domaine.
- "Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle" : 6 recherches d'emploi sur 39 formations suivies.

- Le taux de retour à l'emploi après un CIF est élevé, particulièrement pour les transitions internes.
- Changer de domaine d'activité présente un risque relativement plus important d'être en recherche d'emploi après le CIF.

(4) Source : INSEE, enquête emploi (Taux de chômage au sens du BIT).

(5) Critères retenus : taux de demandeurs d'emploi supérieur à 15 % et effectifs du domaine de formation supérieur à 30.

Critère n° 3 : être en emploi dans son domaine de formation

La réalisation de la transition ne peut pas être complète si le salarié ne retrouve pas d'emploi dans le domaine visé initialement. Pour les transitions internes, il s'agit du domaine d'activité initial, également celui de la formation suivie. Pour les transitions externes, il s'agit du domaine de formation uniquement.

L'insertion du salarié dans un domaine d'activité "connexe" au domaine de formation, permet néanmoins de qualifier la transition de "partiellement réalisée". Face à la diversité des formations, des compétences et domaines associés, cette "réa-

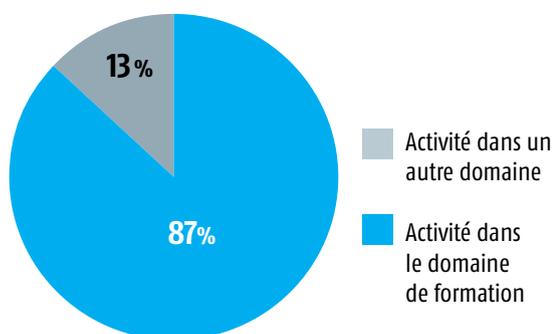
lisation partielle" est difficile à mesurer et ne peut qu'être approchée.

- Parmi l'ensemble des salariés ayant repris une activité, 67% travaillent effectivement dans leur domaine de formation (qu'ils soient en transitions internes ou externes, qu'ils aient ou non réussi à l'examen).
- L'insertion dans le domaine de formation est logiquement plus fréquente pour les transitions internes (87%) que pour les transitions externes (60%).

Transitions internes : un lien formation-emploi presque systématique

DOMAINES D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS EN TRANSITIONS INTERNES, 12 mois après la sortie de formation

Effectifs : 632 répondants dont on connaît le domaine d'activité post-CIF.



La quasi-totalité des salariés en transitions internes travaillent dans leur domaine de formation (87%).

Les 13% de salariés en activité dans un autre domaine n'ont donc pas complètement réalisé leur démarche de transition au sens des critères précédemment établis. Pour autant, on constate en détaillant individuellement le parcours de ces 80 salariés, que l'essentiel d'entre eux, travaillent dans des métiers connexes à leur domaine de formation, où il leur est possible de transférer les compétences et qualifications acquises en formation.

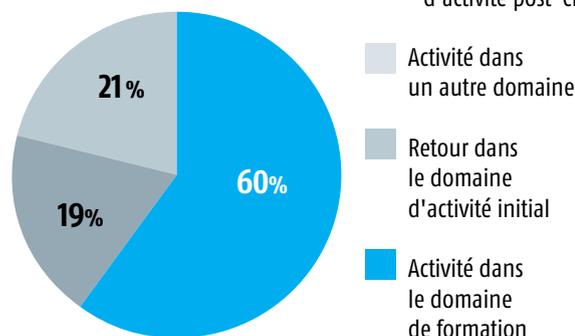
- Peu nombreux sont les salariés en transitions internes dont le métier post-CIF est totalement sans lien avec la formation ou le métier initial.

La quasi-totalité des salariés en activité dans un autre domaine avait toutefois obtenu son examen (76 sur 80). L'activité dans un autre domaine n'est donc pas liée à un échec à l'examen.

Transitions externes : une insertion dans une série de domaines connexes au domaine de formation

DOMAINES D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS EN TRANSITIONS EXTERNES, 12 mois après la sortie de formation

Effectifs : 1876 répondants dont on connaît le domaine d'activité post-CIF.



60% des salariés initialement en démarche de transition externe travaillent dans le domaine exact de formation (qu'ils aient réussi ou non l'examen de fin de formation).

En cas de non-insertion dans le domaine exact de formation suivie, les salariés en transitions externes sont quasiment autant à retourner dans leur domaine d'activité initial qu'à intégrer un autre domaine d'activité :

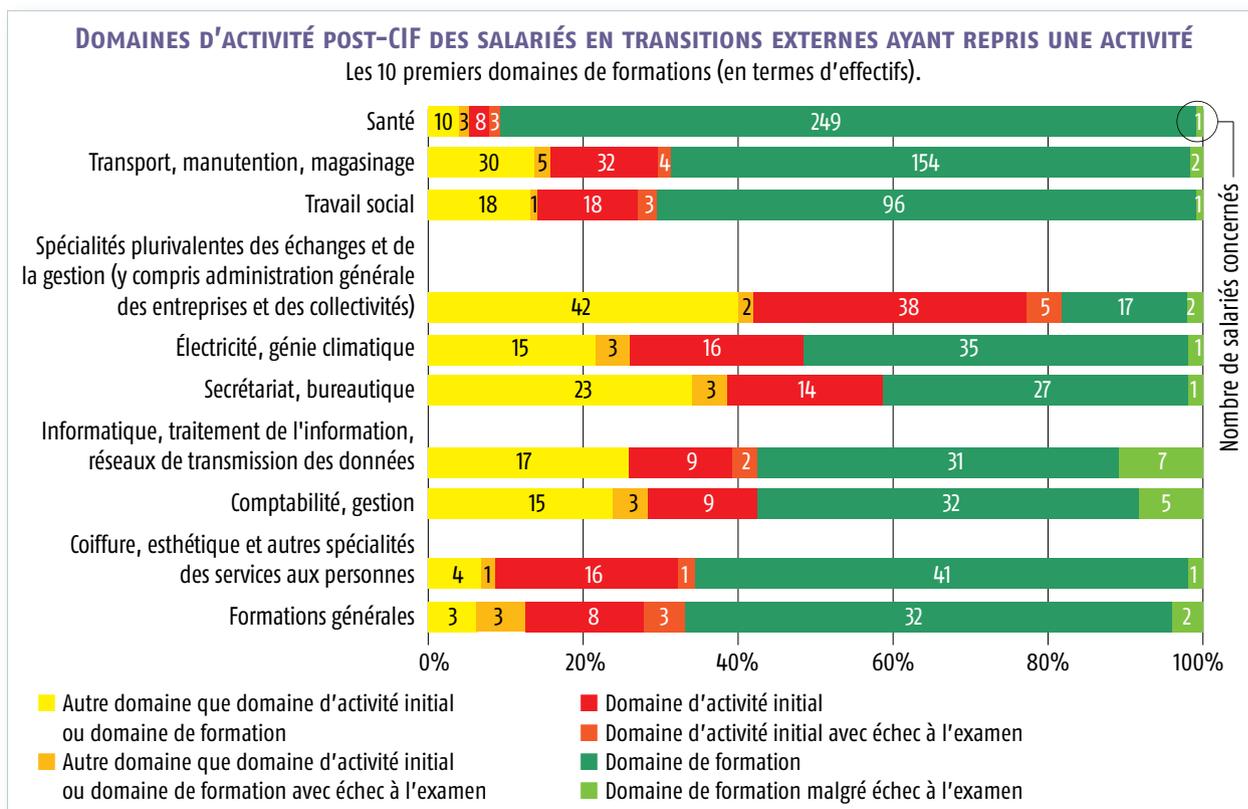
- **19% des salariés sont retournés dans leur domaine d'activité initial.** 90% de ces derniers avaient toutefois, réussi leur examen de fin de formation. Le retour dans le domaine d'activité initial n'est donc pas lié à l'échec à l'examen. Différents éléments peuvent expliquer ce retour dans le domaine d'activité initial : absence d'opportunité d'emploi dans le domaine de formation, refus du passage du CDI au CDD ou à l'intérim, changements personnels, etc.
- **21% des salariés ont repris une activité dans un autre domaine.** 92% de ces derniers avaient réussi leur examen de fin de formation.

Lien formation-emploi des transitions externes : des différences selon les domaines de formations

Les salariés se formant dans le domaine de la **"santé"** connaissent, 12 mois plus tard, une insertion très forte dans ce même domaine : 249 sur 274 salariés. La réussite à l'examen a un impact très fort sur l'insertion dans ce domaine, puisqu'aucun des salariés (sauf un) ayant échoué à l'examen n'a pu s'insérer dans le domaine de la "santé". Parmi les salariés ne travaillant pas

dans leur domaine de formation, on retrouve une forte représentation de salariés ayant échoué à l'examen.

Les salariés visant les domaines **"transport, manutention, magasinage"** et **"travail social"** ont des caractéristiques similaires : insertion forte dans le domaine visé et importance de l'examen pour l'insertion.



À l'opposé du domaine de la "santé", celui des **"spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion"** se caractérise par une insertion limitée dans ce même domaine d'activité, mais davantage dans une série de domaines connexes liés au tertiaire de bureau. Ainsi, sur les 106 salariés s'étant formés dans ce domaine⁶ :

- 18 % travaillent exactement dans le domaine "spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion".
- 61 % travaillent dans 6 domaines liés au tertiaire de bureau ("commerce, vente", "secrétariat, bureautique", "comptabilité, gestion", "ressources humaines...", "finances, banque, assurances" et "informatique...").

Ce domaine d'activité est caractéristique de la transférabilité des compétences de certaines formations. Il contenait 44 BTS "assistant(e) de gestion PME-PMI", formation particulièrement polyvalente car qualifiante à la fois en matière administrative, commerciale, en gestion, voire en comptabilité. L'embauche dans ces autres domaines d'activité est donc une forme de réalisation "partielle" de la transition.

De la même façon, il existe de fortes transférabilités de compétences vers des domaines connexes pour les salariés formés dans les domaines **"secrétariat, bureautique", "électricité, génie climatique"** ou encore **"informatique, traitement de l'information..."**.

Le domaine **"informatique..."** semble se caractériser en outre par une moindre importance du diplôme dans l'accès à l'emploi. Une partie des salariés (7 sur 31) travaillant effectivement dans ce domaine n'avait pourtant pas obtenu son diplôme. On peut supposer que les besoins importants de main-d'œuvre dans ce domaine permettent une insertion professionnelle pour les personnes formées dans ce domaine mais non diplômées.

→ **L'ensemble des taux de réalisations "complètes" ou "partielles" par domaine de formation est consultable en annexe (p. 15), à la fois pour les transitions internes et externes.**

(6) Et dont on connaît le domaine d'activité post-CIF.

IMPACTS DU CIF SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

Les impacts du CIF sur la nouvelle activité professionnelle des salariés sont diversifiés et souvent spécifiques à chacun d'eux. À nouveau, l'OTP a donc choisi de ne retenir que des critères objectifs pour mesurer ces impacts.

- 3 éléments peuvent être comparés avant et après le CIF :
- Le niveau de qualification
 - La situation contractuelle / le statut professionnel
 - La catégorie socioprofessionnelle (CSP)

L'évolution du niveau de qualification des salariés après un CIF

Pour les salariés en démarche de CIF, rechercher par la formation un niveau de qualification supérieur à celui qu'ils possèdent déjà n'est pas la "norme". Cela reste néanmoins la démarche la plus fréquente (38 %). Par ailleurs, 34 % des salariés obtiennent un diplôme d'un niveau identique et 28 % d'un niveau inférieur.

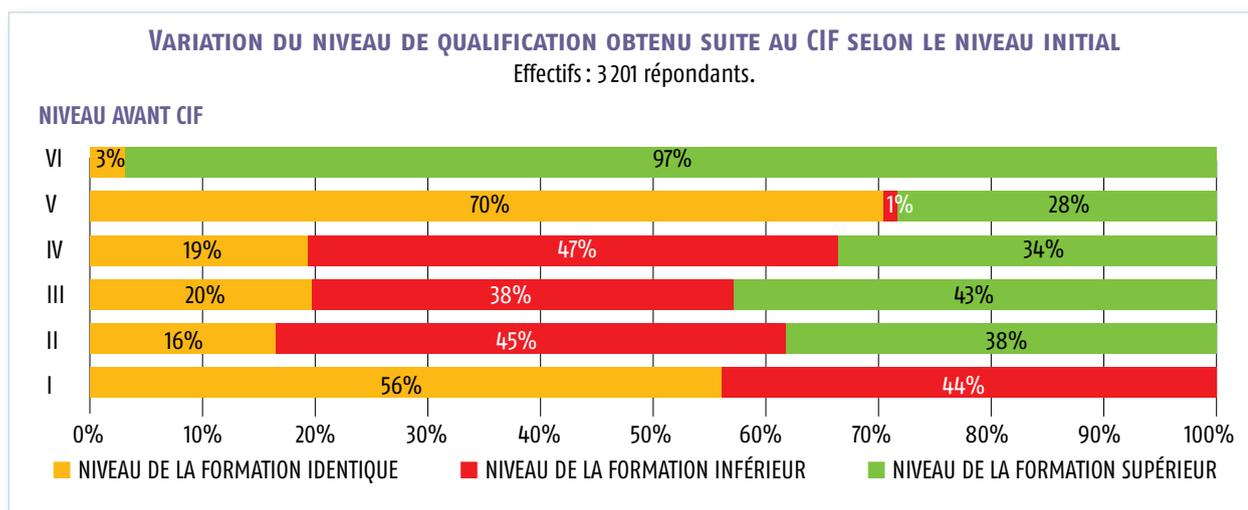
Le taux élevé de réussite aux examens permet à la quasi-totalité des salariés d'atteindre le niveau visé par la formation.

Parmi les salariés ayant réussi leur examen :

- **97% des salariés non diplômés (niveau VI), obtiennent un premier diplôme grâce au CIF.** 75 % obtiennent un niveau CAP-BEP (niveau V) tandis que 22 % obtiennent un niveau au moins équivalent au baccalauréat.

• En considérant que les niveaux I⁷ ne peuvent progresser davantage, on observe que les niveaux les plus élevés (de II à IV⁸) ont un profil commun. Ils parviennent à travers leur formation à obtenir tout autant des qualifications de niveaux inférieurs que supérieurs à leur niveau initial.

- **Se distinguent finalement les salariés de niveau V (CAP-BEP), par leur maintien beaucoup plus marqué dans leur niveau initial (70%).** Malgré cela, 28 % visent et réussissent une montée en qualification. Ces formations qualifiantes de niveau V, permettent généralement d'augmenter l'employabilité du salarié, par l'apport de nouvelles techniques qui s'acquièrent obligatoirement par une formation de niveau V. De plus, les salariés suivant ces formations de niveau V se démarquent par leur plus fréquente réalisation complète de leurs transitions (3 critères).



(7) Bac + 5 et plus.

(8) Du niveau Baccalauréat au niveau Licence.

L'évolution de la situation contractuelle des salariés 12 mois après un CIF

Le type de contrat de travail ne présage pas toujours de la qualité de la situation professionnelle. On peut être satisfait de son emploi bien qu'en CDD et insatisfait bien qu'en CDI. Pour autant, étudier la variation de la situation contractuelle apporte un éclairage utile sur les effets du CIF, notamment du point de vue de la sécurisation des parcours professionnels. Selon que le salarié était en CDI ou en CDD avant le CIF ("CIF CDI" et "CIF CDD"), les objectifs de la transition peuvent être différents en matière de contrat de travail.

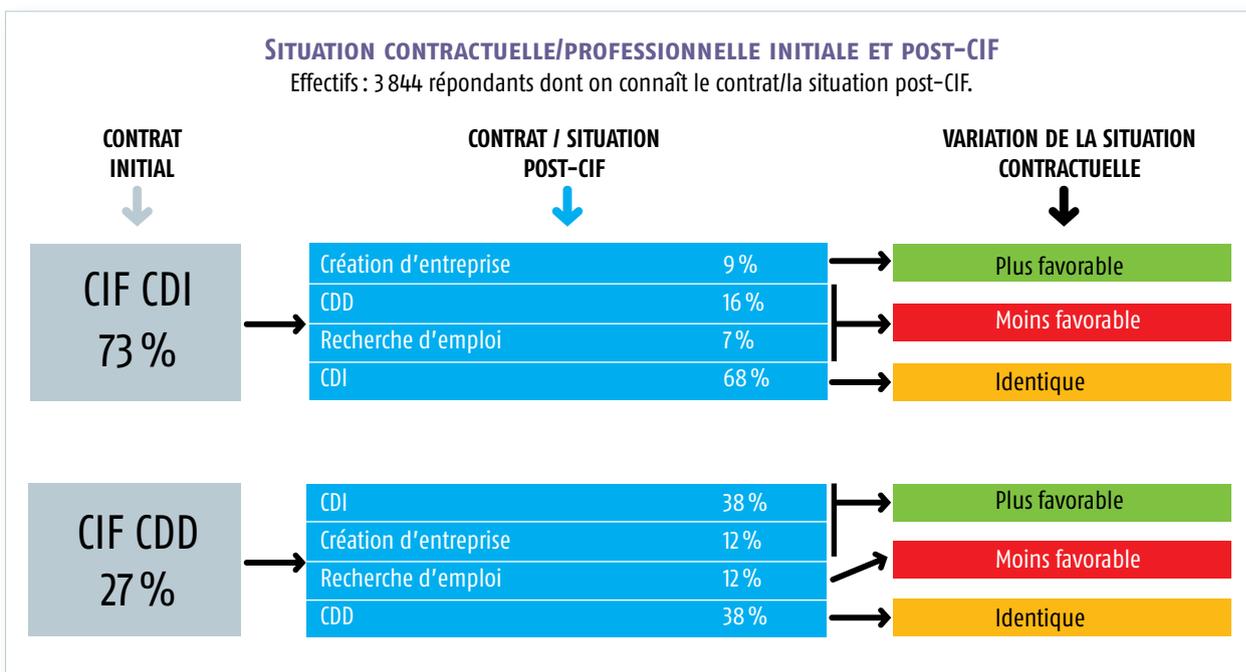
Pour une partie des salariés, notamment ceux cumulant les CDD, la démarche de CIF peut avoir comme objectif la sécurisation de leur parcours professionnel. Cette sécurisation peut se traduire par une variation favorable de leur situation contractuelle, principalement par l'embauche en CDI. Pour une autre partie des salariés, la variation favorable du contrat n'est pas l'objectif premier et le risque d'un passage par une situation contractuelle moins favorable est prévisible. C'est notamment le cas de certains salariés initialement en CDI ou envisageant une transition externe.

Construction de l'indicateur

L'indicateur de variation de la situation contractuelle qualifie la transition professionnelle vécue par le salarié au regard d'une comparaison de son statut contractuel/professionnel lors de deux étapes différentes :

- 1) Dans son métier d'origine (codé CDI ou CDD)
- 2) 12 mois après la fin de formation (codé CDI, CDD, recherche d'emploi ou création d'entreprise)⁹

L'OTP a décidé de considérer la création d'entreprise comme une variation favorable de la situation contractuelle, en partant du principe que les démarches de création sont essentiellement choisies.



(9) La catégorie "CDD", contient les salariés en CDD hors saisonnier, en CDD saisonnier et en intérim. La catégorie "recherche d'emploi" contient les recherches d'emploi suite à une démission, à un licenciement, à une fin de contrat ou de mission. La catégorie "création d'entreprise" contient les indépendants, chefs d'entreprise, ou en création d'entreprise. Il a été décidé de retirer de l'analyse les cas suivants aux effectifs non significatifs : salariés en congé longue durée (maternité, etc.), salariés restés/retournés en formation (dont alternance), salariés en contrat aidé, salariés classés "Autres".

Une sécurisation professionnelle pour 50 % des "CIF CDD"

Les "CIF CDD", de par une situation initiale moins favorable (recherche d'emploi ou fin de CDD), connaissent logiquement des évolutions beaucoup plus favorables que les "CIF CDI", même s'ils restent plus souvent concernés par le chômage

(12%). 50 % des "CIF CDD" voient leur situation professionnelle se "sécuriser" soit à travers une embauche en CDI (38 %), soit par une création d'entreprise (12 %), sachant que, pour cette dernière évolution, la sécurisation est à relativiser.

"CIF CDI" : une situation moins favorable pour un salarié sur quatre

Au terme du CIF, 68 % des salariés auparavant en CDI le sont toujours. Une situation contractuelle moins favorable est observée pour 23 % des salariés (recherche d'emploi : 7 % ; CDD : 16 %).

Une partie des salariés en CDI anticipait, en s'engageant dans un CIF, des risques de perte d'emploi pour des motifs variés (santé, difficultés économiques, etc.). Les données en notre possession ne permettent pas d'évaluer le nombre de salariés concernés par cette situation avant le CIF et donc de mesurer

l'impact du CIF sur ces situations professionnelles. Une partie d'entre eux se retrouve en situation de chômage après la formation.

Parmi les 23 % de salariés dans une situation moins favorable, se trouvent également les salariés en transition vers des domaines d'activité proposant plus fréquemment des CDD ou de l'intérim. Ce passage par le CDD ou l'intérim peut être transitoire et nécessaire pour développer ses compétences dans un domaine nouveau, construire un réseau professionnel, etc.

Une situation contractuelle post CIF plus souvent favorable pour les hommes et les jeunes

Les femmes ont autant de chance que les hommes de connaître une évolution favorable de leur situation contractuelle à la fin de leur CIF (20 %). Pour autant, les femmes ont un risque plus important de rencontrer une situation contractuelle moins favorable (24 % contre 16 % pour les hommes). Cela se comprend avant tout au regard des métiers post-CIF exercés préférentiellement par les femmes, dans des secteurs d'activité où les embauches en CDD sont plus fréquentes (exemple : 95 % des salariés du domaine "Secrétariat, bureautique" sont des femmes, 93 % du domaine "Travail social", 85 % du domaine

"Santé" ; ces 3 domaines étant aussi ceux où les embauches en CDD sont les plus fréquentes).

S'agissant de l'âge des salariés, les plus jeunes ont une propension plus importante à connaître une variation favorable de leur situation contractuelle (26 % des moins de 29 ans contre 17 % des plus de 41 ans). Cela s'entend aussi au regard de situations initiales moins favorables et d'une mobilité plus grande des jeunes. De leur côté, les plus âgés connaissent dans la plupart des cas une situation contractuelle identique (62 %) ou moins favorable (21 %).

LE CIF : UNE OUVERTURE VERS LA CRÉATION D'ENTREPRISE

10 % des salariés sortis de CIF en 2010 avaient créé une entreprise 12 mois plus tard. Pour expliquer cette forte représentation des créateurs d'entreprise, on peut émettre l'hypothèse que certains sortants de formation en 2010 ont dû faire face à un contexte économique peu favorable à l'emploi salarié, ce qui a pu inciter à l'entrepreneuriat. Pour la majorité, cela reste bien entendu un projet personnel anticipé avant l'entrée en formation.

87 % des créateurs d'entreprise ont démarré une activité dans un domaine nouveau (ou connexe) à leur précédent emploi (transitions externes). Certains domaines d'activité et de formations concentrent plus que d'autres les futurs créateurs d'entreprise.

C'est le cas pour les 5 domaines d'activité suivants. Ils contiennent au moins 40 % de créateurs d'entreprise¹⁰ :

- "Coiffure, esthétique et autres spécialités des services à la personne" : 23 créateurs d'entreprise sur les 55 salariés en activité dans le domaine ;
- "Bâtiment : finitions" : 24 sur 44 ;
- "Travail du bois et de l'ameublement" : 19 sur 34 ;
- "Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture" : 14 sur 28 ;
- "Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaire)" : 12 sur 20.

(10) Par ordre décroissant des effectifs contenus dans le domaine d'activité post-CIF, hors "Autre", effectif minimum requis de 20 salariés.

L'évolution des catégories socioprofessionnelles (CSP) des salariés 12 mois après un CIF

Construction de l'indicateur

La nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles⁽¹⁾ utilisée dans la présente étude, s'appuie sur la classification opérée et utilisée par l'IPSOS lors de la passation du questionnaire.

L'indicateur de variation de la CSP qualifie la transition professionnelle vécue par le salarié au regard d'une comparaison de ses CSP lors de deux étapes :

- 1) Dans son métier d'origine
- 2) Dans son métier final, 12 mois après la fin de la formation

Changer de CSP : une motivation et une concrétisation secondaire pour beaucoup de salariés

Pour une majorité de salariés, la démarche de CIF n'est pas envisagée sous l'angle du changement de CSP.

12 mois après la sortie de formation, 63 % des salariés ont conservé leur CSP initiale. C'est particulièrement le cas pour les catégories suivantes (taux d'immobilité de la CSP) :

- "Employé de bureau, de commerce, agent de service, aide-soignant" (78 %) ;

- "Ouvrier qualifié ou ouvrier hautement qualifié ou technicien d'atelier" (67 %) ;
- "Directeur général ou adjoint direct au directeur, ingénieur, cadre" (88 %, sachant que cette catégorie ne peut connaître d'évolution plus favorable).

Sur l'échantillon total, 37 % des salariés ont une CSP différente après leur CIF : 7 % connaissent une CSP moins favorable tandis que 30 % connaissent une progression.

Les progressions les plus marquées pour la CSP la moins élevée

Les "manœuvres et ouvriers spécialisés" (CSP la moins élevée) connaissent les plus fréquentes progressions de CSP (57 %) :

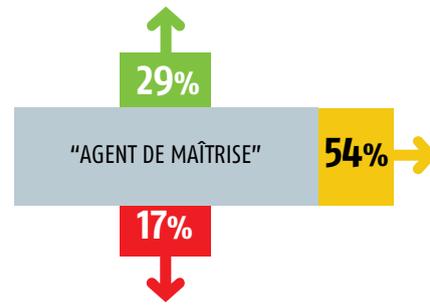
- 35 % deviennent "Ouvriers qualifiés ou ouvriers hautement qualifiés ou techniciens d'atelier" ;
- 22 % deviennent "Employés de bureau...", "Agents de maîtrise", "Techniciens..." ou "Directeurs...".



(1) Pour permettre une meilleure analyse, l'OTP a effectué les choix méthodologiques suivants : les 2 catégories d'agents de la fonction publique (A et B) sont écartées de l'analyse. D'une part, car les effectifs sont marginaux, d'autre part, parce que ces salariés ne constituent pas le public cible des Fongecif. Les catégories "Directeur général ou adjoint direct au directeur" et "Ingénieur, cadre" sont fusionnées, les effectifs de la première catégorie étant marginaux (13 salariés en métier initial puis 68 en métier post-CIF).

Les salariés aux CSP déjà élevées progressent également

- 29 % des "Agents de maîtrise" deviennent "Directeurs généraux ou adjoints directs au directeur, ingénieurs, cadres".
- 37 % des "Techniciens, dessinateurs, VRP" ont connu une progression de CSP, dont la plupart (90 %) sont devenus "Directeurs généraux ou adjoints directs au directeur, ingénieurs, cadres".



- Évolution favorable
- Évolution défavorable
- Situation identique

Des baisses de CSP marginales et souvent liées à des volontés de reconversion

On notera aussi des variations de CSP a priori non favorables, mais dont on peut penser qu'elles sont en partie "choisies", et s'intègrent dans un projet de reconversion. Elles concernent surtout les CSP initialement les plus élevées.

- 12 % des "Directeurs généraux ou adjoints directs au directeur, ingénieurs, cadres" et 17 % des "Agents de maîtrise" connaissent une CSP moins favorable après le CIF.

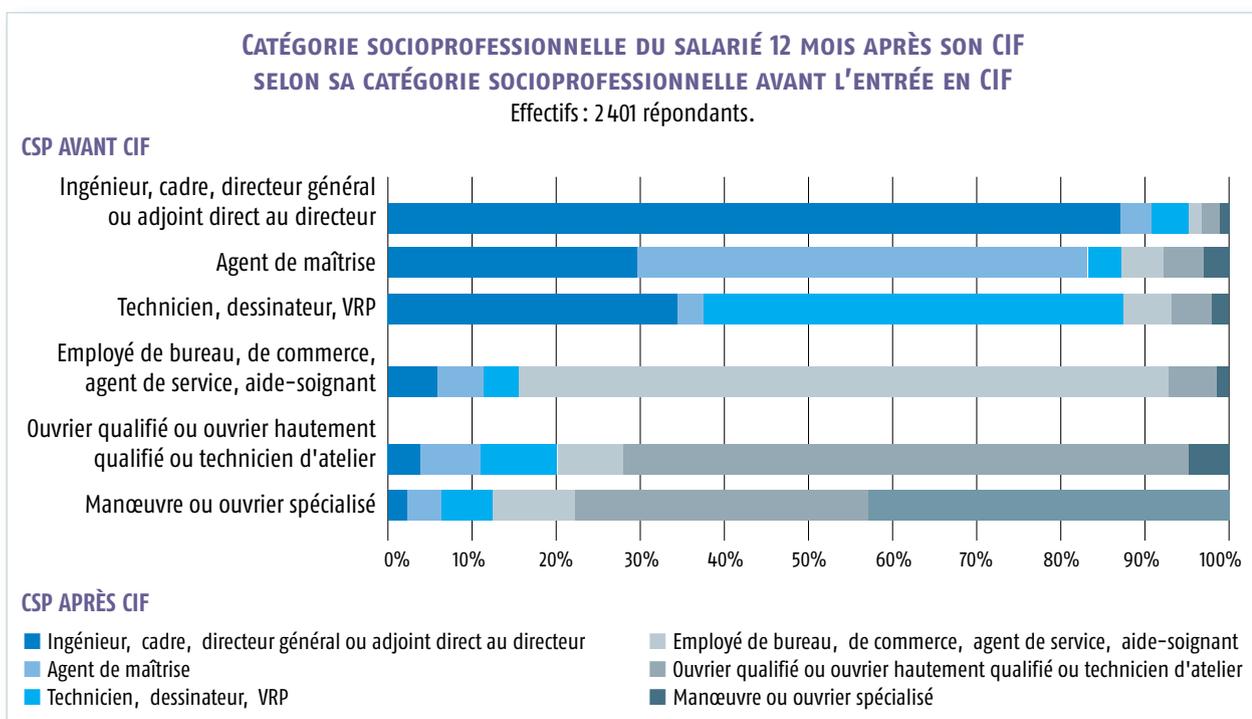


Des progressions de CSP plus fréquentes chez les hommes et les jeunes

La progression de la CSP est moins souvent observée chez les salariés les plus âgés (37 % des moins de 29 ans, contre 23 % des plus de 41 ans). Leurs situations initiales moins favorables peuvent expliquer cette différence.

La progression de CSP est aussi moins observée chez les femmes (24 % contre 34 % chez les hommes).

Détail des variations de CSP observées



CONCLUSION

Suite à la publication de la première partie de l'étude "De l'emploi à la formation", plusieurs questions restaient sans réponse :

- Envisager un changement professionnel sans sortie de son domaine (transition interne) constitue-t-il un parcours plus sécurisé (par la connaissance du milieu et la construction d'un réseau professionnel) qu'un changement total de domaine (transition externe) ?

- Rechercher une montée en qualification est-il une garantie de "succès" d'une démarche de CIF ?

Il est aujourd'hui possible d'affirmer que transiter vers un nouveau domaine d'activité (transition externe), démarche majoritaire des salariés en CIF (77%), est une démarche moins sécurisée qu'une transition dans son domaine (transition interne). Changer de domaine peut impliquer des évolutions ponctuellement défavorables, plus ou moins choisies ou anticipées par le salarié (CSP moins élevée, passage par un contrat plus précaire, difficultés d'insertion dans le domaine exact de la formation...). À l'inverse, se former dans son domaine implique une logique de progression professionnelle plus linéaire, une sécurisation plus importante de la transition. Pour autant, les deux types de transition sont générateurs d'opportunités globalement équivalentes. Les évolutions favorables peuvent même être plus intensément marquées dans certains cas de transitions externes.

De la même manière, viser une montée en qualification est porteur de plus de "risques" (échec à l'examen, recherche d'emploi post-CIF...), mais permet d'augmenter ses chances de faire progresser son employabilité ou sa CSP, particulièrement pour les niveaux initiaux V et VI. Le niveau de qualification visé par le salarié rapporté au niveau de qualification initial illustre assez souvent ses objectifs initiaux : valoriser ou sécuriser son parcours professionnel, se qualifier ou se reconvertir.

Une transition vers un nouveau domaine et visant une montée en qualification est donc la forme de transition la moins sécurisée quant à sa réalisation (3 critères). À l'inverse, une transition à l'intérieur de son domaine et sans montée en qualification est la forme de transition dont la probabilité de réalisation est la plus forte (80%).

Avant l'entrée en formation, 77% des salariés souhaitaient changer de domaine d'activité. 12 mois après la fin de leur formation, 67% des salariés ont effectivement changé de domaine d'activité. Cependant, tous ces salariés n'ont pas pu s'insérer dans le domaine d'activité strictement souhaité initialement. Les résultats de l'étude illustrent la fréquence de

l'insertion post-CIF dans des domaines "connexes" au domaine de formation. En cela, beaucoup de transitions professionnelles ont été qualifiées de "partiellement réalisées".

La santé et le transport sont les deux principaux domaines de formations visés par les salariés en démarche de CIF. La réalisation des transitions dans ces deux domaines est particulièrement satisfaisante. Aucune corrélation n'est particulièrement observée entre non-réalisation de certaines transitions et choix d'un domaine de formation en particulier. Est-ce le signe que la réalisation des transitions est avant tout liée à la qualité de la préparation du projet professionnel, à l'investissement de chaque salarié dans la démarche, à la qualité de l'accompagnement reçu, davantage qu'aux opportunités d'emploi dans tel ou tel domaine d'activité ?

Le CIF s'illustre comme un dispositif au service de la progression des parcours professionnels, en particulier pour les salariés les moins favorisés. Pour les salariés initialement en CDD, il est un moyen d'accéder à un CDI. Pour les salariés initialement les moins diplômés (niveau VI tout particulièrement), il est un outil de qualification. Pour les salariés aux CSP initialement les moins élevées (manœuvres et ouvriers spécialisés tout particulièrement), il permet la transition vers des CSP plus élevées. Le CIF se distingue aussi comme un outil à destination des salariés porteurs de projets de création d'entreprise.

Cette étude, s'appuyant sur une base de données mutualisée entre 7 Fongecif, et sur une vaste enquête post-CIF, constitue une avancée dans l'analyse des transitions métier-formation-métier, spécifiques aux salariés en CIF. Elle est un outil d'aide à la décision pour les Fongecif et leurs partenaires. Elle peut aussi apporter un éclairage différent aux salariés sur leurs propres démarches de transitions professionnelles.

Il reste impossible de déterminer objectivement les transitions "idéales", même si certaines peuvent paraître plus "abouties" que d'autres. Il existe avant tout des parcours individuels de transitions, faits de contraintes et d'aspirations individuelles. La complétude de la réussite de ces parcours ne peut se résumer à une seule mesure statistique. Les fiches parcours permettent d'apporter en complément ces éclairages plus qualitatifs et individualisés.

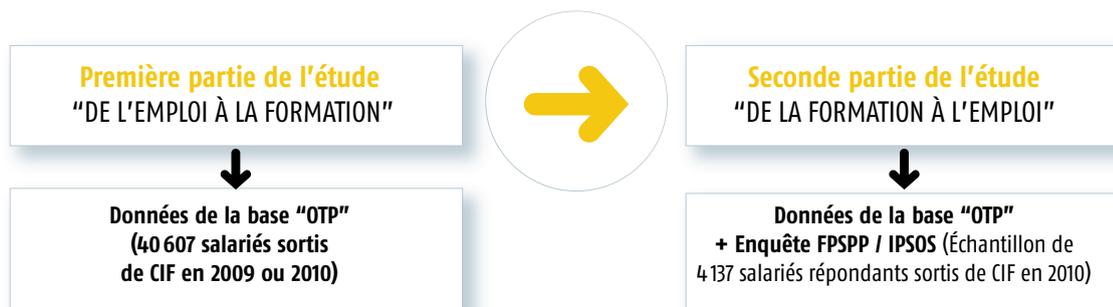
Après cette 3^e étude de l'OTP, le Congé Individuel de Formation s'illustre à nouveau comme un outil au service des salariés les plus fragiles et les moins diplômés, un outil indispensable dans la valorisation, la progression et/ou la sécurisation des parcours professionnels, un outil majeur du principe de "formation tout au long de la vie".

ANNEXES

Notice sur les données étudiées

L'observatoire dispose d'une base de données (base "OTP"), constituée de diverses informations sur les salariés ayant terminé un CIF depuis 2009. Une partie des informations est renseignée en amont lors de la constitution des dossiers. Une autre partie est recueillie en aval via des enquêtes post-CIF. Ces enquêtes n'étant ni semblables entre les Fongecif, ni systématiques, l'OTP a fait le choix d'utiliser, pour cette seconde

partie de l'étude, les résultats d'une enquête nationale initiée par le FPSPP¹² et conduite par l'IPSOS. 4 137 salariés sortis de CIF en 2010 ont répondu à cette enquête¹³ (soit 20,4 % de la base "OTP" 2010). Ces résultats ont été intégrés à la base de données. L'ensemble constitue le support de la présente étude : "De la formation à l'emploi".



Caractéristiques de l'échantillon étudié

Les caractéristiques des répondants à l'enquête, sont largement influencées par la méthode d'échantillonnage retenue par l'IPSOS. L'échantillon diffère parfois significativement et irrémédiablement de la population mère sur certaines variables.

L'échantillon des répondants IPSOS, se différencie de l'ensemble de la base OTP à travers :

- un niveau initial d'études un peu plus élevé ;
- des démarches de qualification plus représentées ; des démarches de reconversion moins représentées ;
- un âge moyen d'entrée en formation plus élevé (+0.9 an d'âge moyen) ;
- une surreprésentation des CIF CDD (28 % des répondants IPSOS, contre 19 % des CIF de la base OTP) ;
- une sous-représentation de la région Ile-de-France (14 % des répondants IPSOS, contre 43 % des CIF de la base OTP).

La présente étude doit donc être considérée au regard des caractéristiques de l'échantillon enquêté.

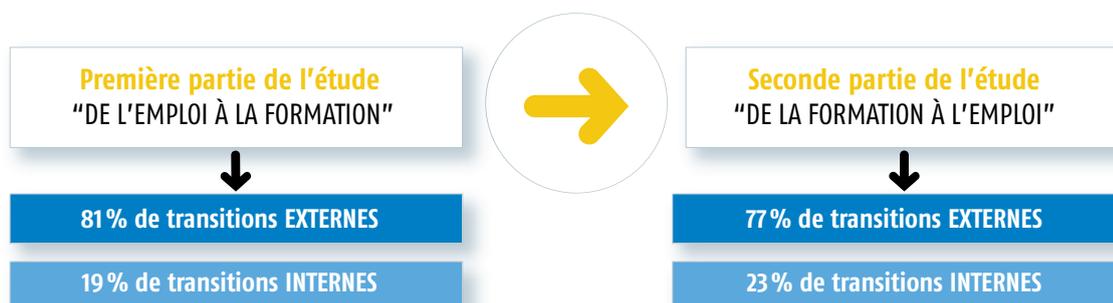
La principale différence entre les deux bases d'étude réside dans l'équilibre entre les transitions dites "externes" et "internes" (cf. définition p. 1). Les transitions "internes" sont davantage représentées dans la seconde partie de l'étude que dans la première (23 % contre 19 %).

Outre l'échantillonnage, cette variation s'explique également par les recodages de domaines d'activité et de formations opérés, qui ont été de nature à diminuer les "fausses" transitions externes.

La nomenclature *NSF93*¹⁴ a été retenue pour permettre la classification des domaines d'activité et de formations.

L'outil *SICORE*, proposé par l'INSEE, a permis un codage automatique des métiers, tandis qu'un codage manuel des domaines de formations a été systématiquement effectué pour chaque dossier au sein des différents Fongecif.

Dans un souci d'harmonisation et de contrôle, une vérification manuelle de chaque codification a également été effectuée.



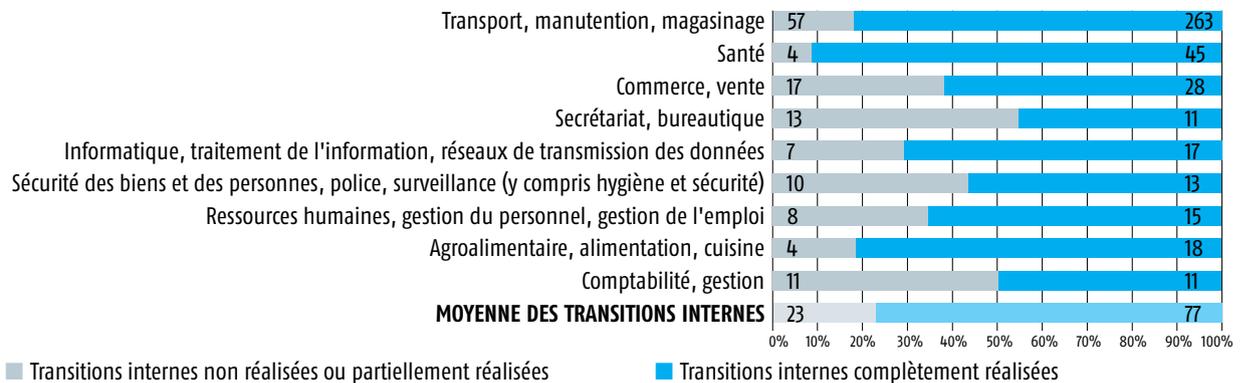
(12) FPSPP: Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

(13) La passation des questionnaires a été réalisée du 27 février au 2 mai 2012.

(14) Élaborée par le CNIS (Conseil National de l'Information Statistique), en usage depuis 1994, elle est aussi utilisée pour l'élaboration par certaines Régions des statistiques concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

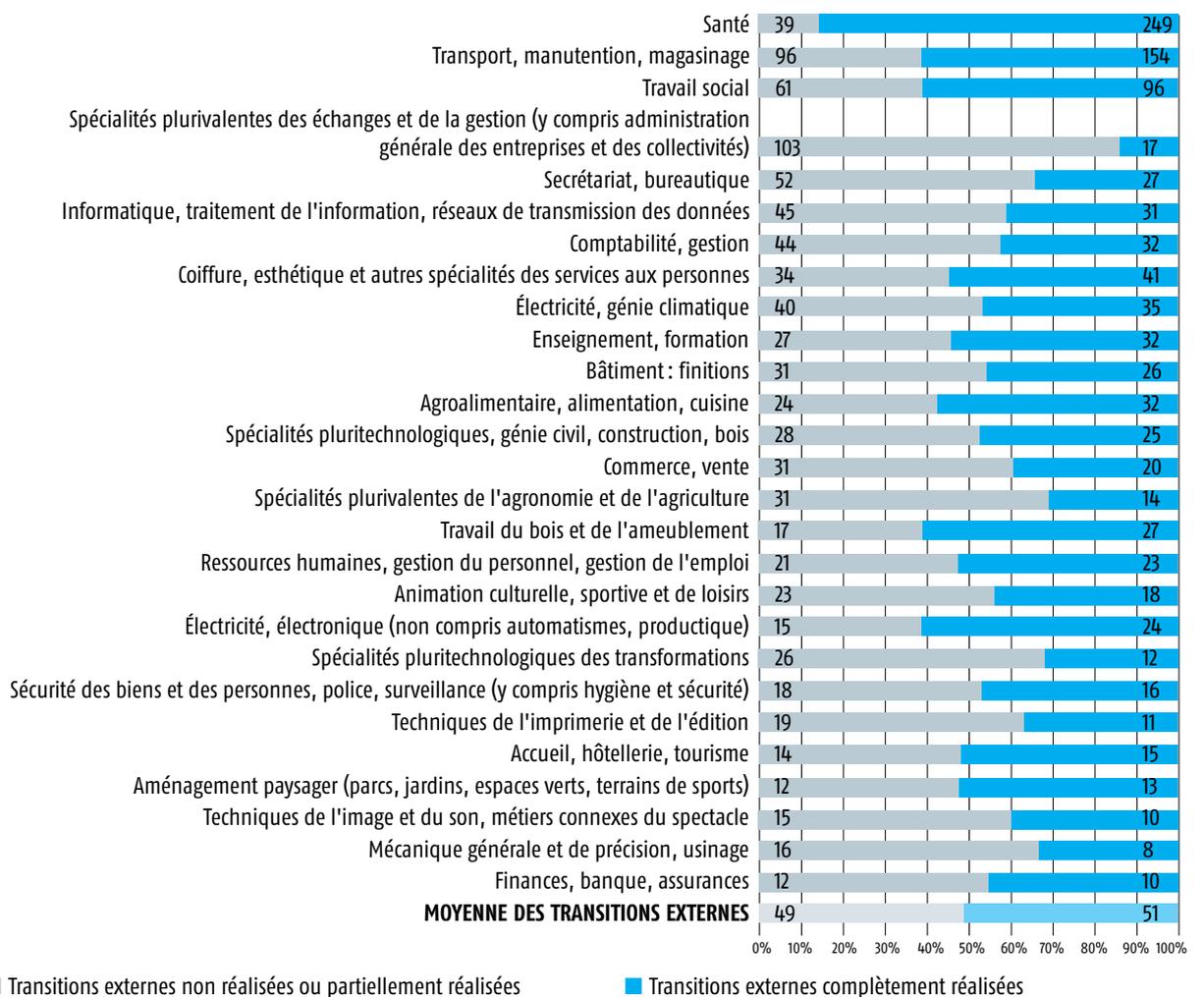
Réalisation des transitions selon les domaines de formations

TRANSITIONS INTERNES : RÉALISATION DES TRANSITIONS (3 CRITÈRES) SELON LE DOMAINE DE FORMATION



Lecture : Parmi les salariés en transitions internes, et ayant suivi une formation dans le domaine du transport, 263 ont complètement réalisé leur transition (3 critères), tandis que 57 ne l'ont pas réalisé ou l'ont réalisé partiellement ¹⁵.

TRANSITIONS EXTERNES : RÉALISATION DES TRANSITIONS (3 CRITÈRES) SELON LE DOMAINE DE FORMATION



Lecture : Parmi les salariés en transitions externes, et ayant suivi une formation dans le domaine de la santé, 249 ont complètement réalisé leur transition (3 critères), tandis que 39 ne l'ont pas réalisé ou l'ont réalisé partiellement ¹⁵.

(15) Domaines de formations dont les effectifs sont supérieurs à 20 salariés par type de transition (par ordre décroissant des effectifs).

FICHES PARCOURS

Témoignages de salariés en transition professionnelle

Les fiches parcours sont des témoignages de salariés ayant effectué un Congé Individuel de Formation. Elles concourent à illustrer les différentes étapes d'un parcours de transition professionnelle, les difficultés et les choix effectués. Elles peuvent constituer un outil d'information à destination des salariés.

Les 15 nouveaux témoignages présents dans ce document sont distingués selon le Groupe Formation Emploi (GFE)¹⁶ du métier d'origine. Ils viennent compléter 25 précédents témoignages parus à l'occasion des précédentes études.

GFE 2	PÊCHE - MER - AQUACULTURE
• Fiche 27	OUVRIER MYTILICULTEUR, il devient CHAUFFEUR SUPER POIDS LOURD
GFE 3	BÂTIMENT GROS ŒUVRE - GÉNIE CIVIL - EXTRACTION
• Fiche 26	INGÉNIEUR EN GÉOTECHNIQUE, il devient GUIDE DE HAUTE MONTAGNE
• Fiche 28	MAÇON, il devient MÉTREUR
• Fiche 29	PROJETEUR CHEF DE GROUPE, il devient INGÉNIEUR MÉCANIQUE
GFE 4	BÂTIMENT : ÉQUIPEMENTS ET FINITIONS
• Fiche 30	PEINTRE EN BÂTIMENT, il devient PRÉPARATEUR AUTOMOBILE
GFE 5	STRUCTURES MÉTALLIQUES - TRAVAIL DES MÉTAUX - FONDERIE
• Fiche 31	OUVRIER MÉTALLIER, il devient RESPONSABLE DE SA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
GFE 7	ÉLECTRICITÉ - ÉLECTROTECHNIQUE - ÉLECTRONIQUE
• Fiche 32	RÉGLEUR, il devient INFIRMIER
• Fiche 33	ÉLECTROTECHNICIEN, il devient TECHNICIEN D'ESSAIS
GFE 8	TRAVAIL DES MATÉRIAUX - INDUSTRIES DE PROCESS - LABORATOIRE
• Fiche 34	OPÉRATRICE DE FABRICATION, elle devient INSPECTRICE DE SALUBRITÉ
GFE 10	TEXTILE - HABILLEMENT - CUIR
• Fiche 35	OUVRIER TEXTILE, il devient ARTISAN MULTISERVICES BÂTIMENT
• Fiche 40	MODÉLISTE, elle devient RESPONSABLE DE SA SOCIÉTÉ DE PRESTATIONS DE MODÉLISTE
GFE 11	TRAVAIL DU BOIS
• Fiche 36	MENUISIER D'AGENCEMENT, il devient INTÉGRATEUR INFORMATIQUE
GFE 12	TECHNIQUES GRAPHIQUES - IMPRESSION
• Fiche 37	CONDUCTEUR OFFSET, il devient CONDUCTEUR DE GRUE AUXILIAIRE
GFE 17	HÔTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME - LOISIRS
• Fiche 38	GÉRANTE D'HÔTEL, elle devient ENSEIGNANTE DE LA CONDUITE AUTO-MOTO
GFE 19	TECHNIQUES DE LA COMMUNICATION - MÉDIA
• Fiche 39	DOCUMENTALISTE, elle devient CONSULTANTE EN COMMUNICATION

(16) La nomenclature GFE (Groupe Formation Emploi) regroupe 21 niveaux. Informations sur la nomenclature : http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2006/argos/plaquette_argos



LES 15 FICHES MÉTIERS



Ingénieur en géotechnique

il devient **guide de haute montagne**



Au prix d'un fort investissement personnel, Jérôme a conquis pas à pas l'indépendance qu'il recherchait. À 31 ans, il vit aujourd'hui de sa passion de la montagne. 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 ascension réussie

Depuis ses 15 ans, Jérôme est guidé par sa passion de la montagne, mûrie dans la pratique de l'escalade. Il s'oriente vers un bac S, puis un deug de physique-chimie option géosciences à Grenoble: « *Je souhaitais avoir un maximum de chances de me rapprocher de mon environnement favori, mais je n'avais pas d'idée de métier.* » Afin d'élargir ses perspectives d'emploi, il choisit de poursuivre des études d'ingénieurs en génie civil option géotechnique; avec à la clé, « *un diplôme reconnu en France et plus ou moins relié à ma passion* ». Cette formation traite de la géologie et des risques naturels (glissements de terrain, structures des sols...). L'insertion de Jérôme sera rapide et sans embûches. Son stage de fin de cursus débouche sur



Quand la passion l'emporte

À côté de ses études et de son métier, la montagne représente plus qu'un loisir. Pendant ses études d'ingénieur, Jérôme passe l'examen probatoire d'accompagnateur en montagne. Deux ans après, en parallèle de ses débuts professionnels, il accède au niveau supérieur: le diplôme d'aspirant-guide, et encadre à ce titre des excursions. « *Au moment de signer mon CDI, j'avais tout de suite négocié un temps partiel pour pouvoir préparer ma qualification.* » Nouvelle étape au bout de quatre ans et demi de fonction, il prend une année de disponibilité avec l'accord de son employeur. Objectifs: construire sa maison et engager concrètement son projet de devenir guide de haute montagne spécialisé en alpinisme. « *Je ne voyais pas d'évolution de carrière satisfaisante dans ma profession, malgré la possibilité de progresser au plan technique et d'acquiescer plus de responsabilités. De plus, j'avais très envie d'être indépendant et de vivre de ma passion.* »

Le fruit de l'investissement personnel

Pour parvenir à vivre de cette passion, il lui faut effectuer la formation, assurée uniquement par l'École Nationale de Ski et d'Alpinisme et obtenir le diplôme requis. Dès le premier entretien avec le Fongecif, le conseiller se rend compte que Jérôme dispose déjà de connaissances pointues et de solides compétences liées au milieu de la haute montagne. Il a aussi une expérience de conduite de clients sur des ascensions et des notions de pédagogie. Il obtient un cofinancement de son CIF avec l'Agefice, organisme dont il dépend en tant qu'aspirant-guide indépendant. « *Cela m'a permis de suivre la formation sereinement.* » Diplômé malgré ses craintes (« *crainte de ne pas réussir et d'être alors remis en cause* » dans sa pratique), Jérôme a quitté son emploi de salarié. Il exerce aujourd'hui comme guide de haute montagne, « *l'aboutissement d'un investissement personnel énorme pour réussir ce parcours tout en travaillant à 80 %.* » Il a des activités variées autour de la montagne quelles que soient les saisons.

LE PARCOURS DE JÉRÔME

2002	Deug Physique chimie option géosciences
2005	Probatoire d'accompagnateur en moyenne montagne
2005	Diplôme d'ingénieur génie civil spécialisé géotechnique
2005	Chargé d'études en protection contre les éboulements
2007	Diplôme d'aspirant-guide
2010	Diplôme de guide de haute montagne (CIF)
2011	Guide de haute montagne et saisonnier pluriactif

Ouvrier mytiliculteur il devient chauffeur super poids lourd



Après vingt ans d'expérience dans différents métiers, Quentin a de nouveau changé de voie pour mieux profiter de sa famille. Il ne regrette rien de son parcours ni de son choix du transport routier. 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 volonté d'évoluer, l'audace de changer

Pour atteindre ses objectifs, Quentin est prêt à s'investir et à se confronter au changement. Titulaire d'un bac pro de maintenance, il débute comme agent de production dans l'agroalimentaire. Au terme d'une longue période d'intérim, il décroche un CDI. Plus tard il postule en interne et devient enfin agent de maintenance. « *Au bout de trois ans, j'ai eu envie d'évoluer au niveau salarial.* » Il profite d'une opportunité lors de sa rencontre avec un ami ostréiculteur. « *Son employé partait à la retraite. Je me suis engagé dans un milieu totalement inconnu.* » Il découvre le métier d'ouvrier ostréicole très éloigné de son domaine.



LE PARCOURS DE QUENTIN

1990	BEP Maintenance industrielle
1993	Bac professionnel Maintenance industrielle
1993	Agent de production puis de maintenance
1999	Ouvrier ostréiculteur
2005	Ouvrier mytiliculteur
2006	Permis super-lourd
2010	Formation Initiale Minimum Obligatoire (CIF)
2011	Chauffeur super poids lourd

« *Ça me plaisait, les conditions me convenaient mieux. J'avais des moments d'activité intense, des temps libres, et un super-patron.* » Quand ce dernier vend son affaire, il ne s'y retrouve pas. Il prend un autre emploi en mytiliculture, passant de la production d'huîtres à celle des moules. Un an après, il doit passer le permis super-lourd « *en raison d'une évolution réglementaire sur la conduite d'engins dans ce secteur.* »

La réalisation d'un rêve d'enfance

Plusieurs années s'écoulent. Son patron se lance dans la construction de maisons à louer pour se diversifier. Peu à peu, Quentin est amené à participer aux travaux. « *Ces tâches ne m'enchantaient guère. Je n'avais pas de visibilité sur mon emploi du temps et surtout, je ne profitais plus de ma famille. J'ai commencé à réfléchir à mon avenir.* » Il étudie notamment la voie du transport routier. Le permis super-lourd est déjà un atout. Il lui manque la FIMO (Formation Initiale Minimum Obligatoire) pour obtenir la qualification requise, et un moyen de financer sa formation. Il sollicite alors un centre de formation et contacte le Fongecif sur les conseils d'un proche. « *La démarche m'a paru facile parce que j'étais motivé. Les explications par téléphone et les outils m'ont aussi bien aidé.* »

Concilier vie privée et vie professionnelle

Son employeur accepte l'autorisation d'absence et le financement est accordé par le Fongecif. Quentin s'investit dans sa formation FIMO: « *Un gros challenge. Il faut bosser, y travailler chaque soir, mais ensuite c'est une carrière qui s'ouvre...* » Certifié, il s'active à rechercher un emploi avec le but de « *pouvoir concilier vie personnelle et vie professionnelle* ». Quentin saisit une première opportunité en intérim dans le recyclage de déchets. Puis une seconde, également signalée par un ami. Elle débouchera sur un CDI de chauffeur super-lourd pour une enseigne de bricolage. Depuis deux ans à ce poste, Quentin s'y sent très bien: « *On arrive le matin, on sait ce qu'on a à faire même s'il y a beaucoup de contraintes. Je ne regrette rien de mes vingt ans de parcours. C'est une très bonne expérience de changer de métier et de voir des entreprises différentes.* »

Maçon

il devient **mètreur**



À 42 ans, Pascal a suivi une formation de mètreur en cohérence avec son métier de maçon. Confronté à des ennuis de santé, il a ainsi préparé son avenir et exerce désormais à son compte. 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 quête personnelle

« *Je me suis cherché pendant longtemps.* » À 42 ans, Pascal a exploré des univers professionnels variés. « *Très sportif et discipliné* », il s'engage d'abord chez les Pompiers de Paris où il reste cinq ans. « *Je réussissais bien mais ce corps de métier ne m'a pas plu. Malgré mon respect des règles, j'avais du mal à accepter certains aspects de la hiérarchie.* » Il bifurque vers le transport de voyageurs: son frère veut créer une société et sollicite sa collaboration. Pascal passe l'attestation de capacité obligatoire à l'exercice de la profession, puis s'investit dans l'entreprise pendant douze ans. « *Je me suis lassé de travailler pour mon frère. Ayant l'esprit indépendant, je ne me voyais pas continuer.* » Il choisit alors la maçonnerie « *par*



gout du beau et par besoin d'une activité concrète et manuelle ». Après une formation à l'Afpa, il trouve un premier emploi « *décevant* », le quitte pour un autre: « *Là, le patron m'a appris beaucoup de choses.* » Rapidement, il pense se mettre à son compte en se spécialisant « *en décoration avec des méthodes ancestrales à la chaux* ».

La suite logique d'un cursus

Des ennuis de santé vont stopper net le projet de Pascal. « *J'ignorais comment ces problèmes allaient tourner. J'ai décidé de prendre les devants et d'anticiper pour préparer l'avenir.* » Il présente un dossier au Fongecif en vue de faire une formation de métreur, « *suite logique de mon cursus de maçon* ». Le financement accordé, il effectue sa formation chez les Compagnons. Puis c'est le retour à l'entreprise, avec toujours des problèmes de santé. « *Ça devenait compliqué et dangereux sur les échafaudages. Heureusement, mon employeur et mes collègues se sont montrés compréhensifs.* » Au bout de six mois de travail suivis d'un arrêt maladie, Pascal est déclaré inapte à son poste et se retrouve au chômage. Impossible de travailler comme maçon, ni même comme métreur salarié: car « *le métreur est un chef d'orchestre à qui on demande beaucoup, et à ce moment-là, c'était au-dessus de mes forces* ».

Le sens du défi et un réseau

Le chemin sera long et difficile du CIF à la mise en œuvre d'un nouveau projet. Pascal revient à l'idée de se mettre à son compte, « *la seule solution* ». Cette fois, il compte exploiter ses acquis dans le métier de métreur. « *Cependant, je n'avais pas assez d'expérience pour me cantonner à cette compétence. Il fallait que je mette plusieurs cordes à mon arc.* » Il s'est donc formé au logiciel de dessin technique AutoCAD, en utilisant ses heures de droit individuel à la formation (DIF). Autre étape marquante: la création officielle de l'activité et l'entrée en couveuse d'entreprises. « *J'ai eu la chance d'y rencontrer quelqu'un qui a cru en moi et m'a confié une mission. Cela m'a permis d'attaquer le relevé d'un premier gros chantier. Pour aller jusqu'au bout, j'ai dû aller chercher très loin mon sens du défi dans mon passé de sportif.* » Pascal est indépendant depuis maintenant deux ans. « *Sans une volonté de fer et mon réseau d'amis et de relations, je n'y serais pas arrivé...* »

LE PARCOURS DE PASCAL

1984	Brevet National de Secours et Sauvetage Aquatique
1985	Sapeur-pompier spécialisé en milieu aquatique
1990	Attestation de capacité en transport de voyageurs
1993	Mandataire dirigeant d'une entreprise de transport de voyageurs
2004	CAP Maçon
2005	Maçon
2008	Formation de métré tous corps d'état (CIF)
2011	Entrepreneur métré et relevé de site

Projeteur chef de groupe

il devient **ingénieur mécanique**



Gabin avait dû abandonner ses études d'ingénieurs en formation initiale. Grâce au CIF, il a pu reprendre des études supérieures et réaliser son ambition à l'âge de 32 ans. 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.

Un nouvel élan professionnel

S'offrir des perspectives d'évolution professionnelle : c'est l'objectif de Gabin quand il entame une école d'ingénieurs. Il possède déjà un bac STI sciences et technologies industrielles en génie mécanique, et un BTS réalisation d'ouvrages chaudronnés : « *Au lycée, j'avais découvert et apprécié la chaudronnerie, d'où ce choix atypique.* » Mais il doit interrompre ses études « *en raison de difficultés financières* ». Cet accident de parcours contrarie ses espoirs, du moins pour un temps, car par la suite, Gabin va peu à peu se rapprocher de son but. Il trouve un emploi de technicien méthodes chez un ensemblier industriel. L'entreprise ferme trois ans plus tard, un de ses partenaires le recrute alors comme projeteur chef de groupe. Ses tâches et ses mis-



LE PARCOURS DE GABIN

1999	Bac technologique STI Génie mécanique
2001	BTS Réalisation d'ouvrages chaudronnés
2001	Technicien méthodes
2004	Projeteur chef de groupe
2008	Cycle préparatoire au diplôme d'ingénieur
2010	Diplôme d'ingénieur (CIF)
2011	Ingénieur mécanique

sions s'enrichissent progressivement. « *J'exerçais vraiment une fonction d'ingénieur calcul et études mécaniques.* » Cette expérience permet à Gabin de réactiver et consolider sa volonté de concrétiser un projet non abouti, lui ouvrant de nouveaux horizons.

Trois années d'école

« *Les ingénieurs de l'équipe me motivaient à reprendre les études. Grâce à leurs encouragements, ça me semblait accessible et concevable.* » Gabin se renseigne sur les écoles, il les contacte, et opte pour l'une d'entre elles. En parallèle, il commence à se former seul sur les fondamentaux, et à faire des économies car la formation retenue durera deux ans à temps plein et le CIF ne peut aller au-delà d'un an de prise en charge. Dès l'année suivante, il suit à distance le cycle préparatoire d'un an intégré au cursus d'ingénieur en formation continue. Dans un deuxième temps, Gabin sollicite un financement auprès du Fongecif dans une démarche personnelle pour favoriser sa mobilité. Il assiste à un atelier et prend connaissance des modalités de mise en œuvre du CIF. Il prévoit également de réaliser le stage pratique obligatoire au sein de son entreprise. « *Au moment de me lancer, le soutien de la famille a été primordial.* » Tous les accords obtenus, Gabin effectue sa formation et décroche son diplôme.

Objectif initial atteint !

« *J'ai eu plaisir à assister aux cours. Le contenu était très proche de la réalité des entreprises.* » Au terme de son CIF, il réintègre son emploi. « *J'étais satisfait du devoir accompli mais j'attendais un retour plus rapide sur mon investissement avec une évolution de mes missions.* » Son statut est révisé à la hausse selon la convention collective, il a toutefois « *le sentiment d'être toujours perçu comme un technicien* ». Un an après, il saisit l'occasion de rejoindre une entreprise internationale d'ingénierie en tant qu'ingénieur mécanique. Gabin estime aujourd'hui que son diplôme aura participé à sécuriser son parcours professionnel. « *C'est aussi une expérience difficile à vivre et pas seulement du point de vue financier. Les loisirs sont en partie sacrifiés, on est moins disponible pour les amis.* » Mais grâce à ce diplôme d'ingénieur, il a pu faire évoluer sa carrière, améliorer le contenu de sa fonction.

Peintre en bâtiment

il devient **préparateur automobile**



Stéphane a dû envisager une reconversion à l'âge de 41 ans suite à une reconnaissance de travailleur handicapé. Dans ce cadre, il a suivi une formation de chauffeur poids lourd, étape vers un nouvel emploi. 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 obligée

Stéphane n'aimait pas trop l'école, « *du coup les résultats n'étaient pas très bons...* » Ses parents l'inscrivent dans un collège tourné vers les professions du bâtiment; il choisit la formation de peintre et prépare le CAP en apprentissage. Hélas, au terme des deux ans, il échoue sur la partie théorique. « *Mon employeur m'a prolongé d'un an. Quand j'ai validé mon diplôme en 1991, il ne pouvait pas m'embaucher. Mais il m'a recommandé auprès d'une grande entreprise.* » Celle-ci lui propose un poste de peintre ravaleur. « *Ce métier me plaisait. Comme j'étais très bon en pratique, je suis monté en grade.* » En 2008, surviennent des soucis de santé qui lui procurent une gêne au niveau de la main. « *La médecine du travail m'a conseillé de lancer des démarches pour me réorienter car je ne pouvais plus continuer dans ma branche.* » Il obtient cette même année une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



LE PARCOURS DE STÉPHANE

1991	CAP Peintre, vitrerie, revêtements
1991	Peintre en bâtiment
2008	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
2009	Titre professionnel de conducteur routier de marchandises et permis EC (CIF)
2010	Préparateur de véhicules

Un projet déclenché par des soucis de santé

Stéphane envisage son avenir comme chauffeur PL et SPL (poids lourds et super poids lourds): « *Je connaissais ce métier par un ami qui travaillait dans les transports, je l'avais plusieurs fois accompagné lors de ses tournées. Et j'avais constaté que les offres d'emploi étaient nombreuses.* » En parlant de son projet autour de lui, il apprend l'existence du Fongecif. Il assiste à une réunion d'information collective puis obtient un entretien téléphonique avec un conseiller du Fongecif pour plus de renseignements. Son employeur lui accorde l'autorisation de s'absenter pour un CIF. La déception est au tournant car son dossier est refusé la première fois, la lettre de motivation n'étant « *pas assez claire et argumentée* ». Stéphane fait une demande de recours. Il entreprend notamment de dénicher une promesse d'embauche. « *Je suis allé rencontrer une vingtaine de professionnels, sans succès. Malgré tout, je suis très content de ces contacts et de l'accueil reçu en général.* » Il a su alors témoigner de sa bonne représentation du métier et du marché du travail. Trois mois plus tard, sa demande de recours est acceptée.

De gros efforts et des moments de faiblesse

« *J'appréhendais un peu ce retour à l'école.* » Heureusement, la formation, dans son département de résidence, ne posait « *aucun souci d'organisation familiale* ». Les formateurs sont « *très bien* », ses salaires pris en charge à 100%. Reste à déboursier 130 euros sur le coût de la formation. Stéphane avoue pourtant « *des moments de faiblesse à la période des examens. Passer les permis n'est pas si facile.* » Toujours soutenu par sa conjointe, et maintenant par d'autres stagiaires, il révise « *à fond* », décroche son titre de conducteur marchandises et son permis poids lourd. La suite? Le licenciement pour inaptitude, l'inscription à Pôle emploi, cinq mois de rééducation consécutifs à une opération... et une opportunité inattendue: le directeur de son garage habituel lui propose un travail de préparateur automobile avec aussi le rôle de ramener les voitures accidentées. Depuis, Stéphane occupe toujours ce poste qu'il apprécie et lui permet de réaliser son projet: conduire les camions permettant de remorquer les véhicules.

Ouvrier métallier il devient responsable de sa société de transport



Bruno a créé sa société de transport après plusieurs années passées dans l'industrie. Une formation de chargé d'affaires suivie en CIF l'aide à développer et sécuriser son affaire. 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.

De déceptions en rebondissements

Bruno aurait souhaité apprendre la mécanique auto. Faute de place dans la section envisagée, il se forme aux structures métalliques. Il obtient son BEP et se voit aussitôt proposer un emploi. « *Mais je devais faire mon service militaire.* » À son retour, il retrouve facilement un poste en métallerie au sein d'une PME de cent salariés. À l'atelier, il aime fabriquer des ouvrages sur mesure. « *J'ai progressé au côté des ouvriers plus expérimentés et je me suis investi pour satisfaire les clients.* » Problème: « *On me refusait toute évolution et reconnaissance financière.* » À l'arrivée d'un deuxième enfant, Bruno décide de prendre trois ans de congé parental. « *Suite à cette pause, j'ai désiré un changement.* » Il postule



LE PARCOURS DE BRUNO

1990	BEP Structures métalliques
1991	Service militaire
1992	Ouvrier métallier en atelier
1997	Congé parental
2000	Soudeur assembleur
2004	Ouvrier qualifié
2007	Métallier
2009	Formation de chargé d'affaires (CIF)
2010	Création d'une société de transport express

chez Renault où il enchaîne les missions durant quatre ans. « *Très polyvalent, j'étais mieux rémunéré et au départ bien reconnu. Puis le climat a changé, j'ai décidé d'arrêter.* » En quête d'autonomie et son métier en main, il s'inscrit en intérim, effectue à nouveau mission sur mission. Il en ressort au bout de trois ans « *épuisé, avec l'impression d'être un pion* ».

Continuer à avancer

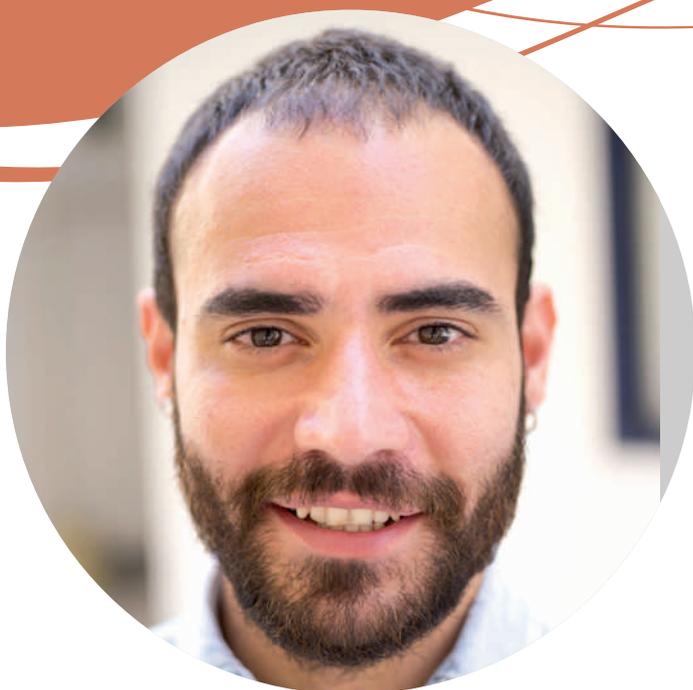
Bruno revient alors à sa première envie: la mécanique auto. Le projet tourne court. Il vient d'être admis en formation lorsqu'on l'appelle pour le recruter comme métallier. Après négociation sur son contrat, Bruno intègre cette TPE de 5 salariés. Il y retrouve « *un épanouissement et le sentiment d'être à sa place* ». Du moins jusqu'à un accident l'année suivante qui l'entraîne dans deux ans de soins. Au terme de cette période, la médecine du travail l'interroge sur ses capacités à reprendre son métier: « *Je savais que je n'étais plus apte. Mon patron était ouvert à me garder, ça reste néanmoins compliqué d'aménager un poste pour une petite entreprise.* » Dès lors, il se pose beaucoup de questions: « *Que vais-je faire? Que puis-je faire avec un bras qui fonctionne mal? Je voulais continuer à avancer.* »

Tenter l'aventure

Bruno rencontre notamment des professionnels de la formation. L'idée: « *partir de mes connaissances pour trouver quelque chose dans la continuité. Retourner en formation ne me faisait pas peur.* » La piste se précise et se concrétise: il fait une formation de chargé d'affaires dans le bâtiment, dans le cadre d'un CIF. À la sortie, « *c'était comme redémarrer à zéro avec un handicap en plus* ». Sa recherche d'emploi ne donne rien. Il découvre alors l'annonce d'une personne qui vend sa société individuelle de transport. « *Je l'ai contacté, accompagné en tournées avec son camion pour comprendre cette activité, et cela m'a plu.* » Cette découverte l'amène à « *tenter l'aventure* » de créer sa propre société de transport express, sans racheter l'autre. Il s'est fait aider dans sa réflexion par des professionnels de l'aide à la création d'entreprise. Il s'est reconverti, a appris le métier de dirigeant, a su endosser ce nouveau rôle. « *Je gagne ma vie, mon affaire se développe. Ma formation en CIF me sert aujourd'hui en comptabilité. J'ai appris à faire des devis, des analyses financières, à négocier et suis capable de suivre la rentabilité de mon activité. Je me sens prêt pour demain recruter, manager et diriger.* »

Régleur

il devient **infirmier**



Au départ technicien supérieur dans l'industrie, Florent a pris un vrai virage professionnel à 33 ans. Il a trouvé la voie qui lui correspondait dans le métier d'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.

Une totale remise en cause

Florent envisageait de faire carrière dans l'industrie. Les choses en ont décidé autrement. Il fait ses études dans un lycée professionnel, obtient un CAP/BEP de tourneur régleur et un bac pro d'outilleur. « *J'ai hésité à poursuivre mon cursus par un BTS. Finalement, j'ai préféré entrer dans la vie active.* » Il fait ses débuts au sein d'une PME de la plasturgie. Il part au bout d'un an et demi pour aller travailler sur le site alsacien du numéro un mondial de la construction automobile. Il y occupe un emploi d'opérateur sur chaîne d'usinage, cette expérience dure deux ans. Il retourne



LE PARCOURS DE FLORENT

1991	BEP Opérateur régleur en système d'usinage
1993	Bac professionnel Outilleur
1993	Opérateur régleur sur presse à injecter
1994	Opérateur sur chaîne d'usinage
1996	Responsable d'équipe
2009	Diplôme d'État d'infirmier (CIF)
2009	Infirmier
2012	Infirmier sapeur-pompier volontaire

ensuite chez son employeur précédent où il exerce sa spécialité, le métier d'opérateur régleur, puis en tant que chef d'équipe les week-ends. L'entreprise rencontre alors ses premières difficultés et met en place un plan social avec des départs volontaires. « *Pour moi, ce fut un déclic et le questionnement : qu'est-ce que je fais ?* »

Vers une nouvelle vie

Des événements personnels marquants vont également impacter l'itinéraire professionnel de Florent. « *Mes représentations, mes valeurs, étaient bousculées. Je me demandais si j'étais dans la bonne branche, dans la voie qui me convenait... Tout cela a conforté mon choix de me reconvertir dans le métier d'infirmier.* » Florent a déjà une approche particulière de la profession : sa sœur est infirmière, et son frère auparavant gendarme est devenu infirmier lui aussi, après une reconversion. Motivé, il s'inscrit à deux concours d'entrée en IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers) dans deux départements, et réussit les deux. Il contacte alors le Fongecif et rencontre un conseiller. « *Il m'a expliqué comment engager ma démarche, demander un financement. Mon dossier est passé très rapidement en commission.* » Ainsi, grâce au CIF et aux mesures du plan social de son entreprise, il allait pouvoir concrétiser son projet.

Reprendre des études longues

Mais la reprise d'études longues n'est pas simple. « *J'étais avec des jeunes qui avaient encore l'habitude de la prise de notes, des cours théoriques. En revanche, j'avais la maturité de mes 33 ans et cela m'a aidé.* » Pendant le CIF de Florent, « *tout s'est bien passé* ». Son ressenti ? « *J'ai adoré cette expérience qui m'a transformé.* » Son diplôme en poche, Florent officie trois mois dans un service d'urgence de chirurgie de la main, avant d'être embauché dans un centre médical sur un poste de nuit. Il est aussi infirmier sapeur-pompier depuis un an et pense aujourd'hui évoluer dans cette fonction au sein d'un Service Départemental d'Incendie et de Secours. « *En parallèle, j'ai également vécu un déménagement, un mariage, et la naissance d'un enfant. Pour moi, ce nouveau départ professionnel correspond aussi au début d'une nouvelle vie.* »

Électrotechnicien

il devient **technicien d'essais**



Yves a longtemps eu l'impression de stagner au plan professionnel. Il a suivi une formation qui lui a permis d'évoluer et de s'épanouir dans son travail. 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.

Développer ses compétences

Yves s'est rendu compte assez tôt qu'il avait « la capacité et l'envie d'apprendre plus de choses ». À l'école, il est orienté vers un BEP électrotechnique. « Je trouvais ce domaine intéressant sans trop le connaître. J'ai été parfaitement satisfait, ça m'a donné un nouvel élan. » Il enchaîne avec une 1re d'adaptation et le bac pro. Le jeune diplômé est rapidement embauché comme électricien au sein d'un grand groupe. Il en part au bout de huit mois pour travailler plus près de chez lui. Dans sa nouvelle entreprise, Yves participe à la fabrication des presses à injecter du caoutchouc. « Je me suis vite ennuyé en tant que technicien de base. Je voulais rompre la routine et gagner plus d'argent. Au bout de quelques années, j'ai essayé de changer de poste. » Durant deux décennies, ses tentatives de mobilité interne restent vaines. Il reste malgré tout, considérant « le trop grand risque de

chômage. » C'est en 2005 qu'il commence à rechercher un emploi à l'extérieur. « Au vu des offres, j'ai constaté qu'il me manquait la maîtrise de certaines compétences en hydraulique et en automatismes. »

Des enjeux de motivation et d'employabilité

La situation d'Yves est au point mort. Il demande une autorisation d'absence en vue d'un CIF. Son employeur reporte son accord: « On m'a fait comprendre qu'une formation ne servirait à rien pour les fonctions que j'occupais. » Il finit par trouver un poste ailleurs: « Mon employeur a refusé de négocier mon départ et j'ai renoncé à m'en aller. » En 2008, la moitié de ses collègues est licenciée, la crise ayant causé une perte d'activité de 80%. « Cet épisode a renforcé ma volonté de me former pour pouvoir accéder plus facilement à un autre emploi. Compte tenu des évolutions technologiques, il me fallait m'adapter et élargir ma pratique. » L'arrivée d'une nouvelle équipe de direction va tout débloquer. Celle-ci développe une approche des ressources humaines « plus favorable aux évolutions professionnelles ». Yves élabore alors un véritable plan de carrière. Avec l'aide de sa conseillère Fongecif, il travaille puis affine son projet en analysant les besoins des entreprises. Il est aussi outillé pour négocier avec le centre de formation un parcours adapté à ses besoins.



Un parcours de formation à la carte

Dans ce contexte et grâce à un CIF, Yves peut enfin suivre une formation en maintenance industrielle. « Le choix d'un niveau BTS était ambitieux. Mais cela a été formidable, stimulant au plan intellectuel, une vraie bouffée d'air. J'ai dû mener à bien la création d'une machine. La relation avec le formateur, un ingénieur et les autres stagiaires a été très gratifiante. Réussir ce projet à 45 ans aussi! » Il se perfectionne ensuite en mécanique pendant un an, cette fois dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. À l'issue de ce parcours, Yves prendra un autre poste où depuis, il utilise toujours les compétences acquises. « J'ai augmenté ma rémunération de plus de 35% et mon travail est aujourd'hui beaucoup plus intéressant. Avant, j'intervenais seulement sur une partie de la fabrication. Aujourd'hui, je suis technicien d'essais et réalise des machines de A à Z. »

LE PARCOURS D'YVES

1982	BEP Électrotechnique
1984	BAC Électrotechnique
1984	Électricien en bâtiment
1985	Électrotechnicien
2008	BTS Maintenance industrielle (CIF)
2010	Technicien d'essais

Opératrice de fabrication elle devient inspectrice de salubrité



À 28 ans, devenue maman, Tanya a renoncé à un emploi qu'elle aimait pour gagner en qualité de vie. Par le biais du CIF, elle a pu bifurquer vers un autre univers où elle se plaît. 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.

Gagner en qualité de vie

De son orientation à son premier emploi, Tanya n'a pas connu de difficultés. Elle effectue au départ un CAP industrie chimique et traitement des eaux, un BEP puis un bac pro dans la même filière. Un vrai choix: « À l'école, je m'intéressais à la chimie. J'ai cherché par moi-même quoi faire de cela. » Encouragée à continuer en BTS, elle souhaite travailler. Son conjoint a suivi le même cursus qu'elle. Il est embauché par une entreprise de l'industrie pharmaceutique. À 20 ans, Tanya y décroche à son tour un CDI d'opératrice de fabrication. « Je ne m'ennuyais jamais car c'était un site pilote doté d'un laboratoire de recherche et développement. » Au début,



LE PARCOURS DE TANYA

1999	BEP Industries chimiques et traitements des eaux
2001	Bac professionnel Industries des procédés
2001	Opératrice de fabrication
2010	DUT Hygiène sécurité environnement (CIF)
2011	Inspectrice de salubrité

elle travaille en deux-huit - le matin ou l'après-midi. À cause de réorganisations, elle passe aux cinq-huit - avec travail de nuit, les week-ends et jours fériés. « Je savais qu'une fois maman, j'arrêtera. Ce rythme ne convient pas à une vie de famille surtout quand les deux parents y sont soumis. »

La maternité, un élément déclencheur

Enceinte, Tanya doit quitter la production pour éviter l'exposition à certains produits. Elle intègre alors le service Hygiène Sécurité Environnement (HSE). « Ce poste m'a passionnée. Ça m'a permis de mieux comprendre pourquoi il fallait respecter telle ou telle consigne. » Si Tanya ne peut espérer « aucune opportunité en HSE dans la société » après sa maternité, elle est convaincue que ce domaine ouvre « des débouchés ailleurs dans l'industrie ». Elle commence donc à regarder du côté des formations, « ma courte expérience étant insuffisante ». Ses investigations la conduisent vers le Fongecif. Elle téléphone et obtient toutes les informations nécessaires. Elle repère ensuite un DUT correspondant à son projet, et prépare les tests d'entrée. « Lors de l'entretien de sélection, le responsable m'a alertée sur la densité du programme et l'implication indispensable de la famille. Ce point était acquis, mon conjoint m'a même poussée. »

Un vrai projet familial

Quand Tanya entame sa formation en CIF, elle a 28 ans, sa fille six mois. Ce sera une année difficile: « Mes salaires étaient pris en charge mais je perdais mes primes et nous avons eu des frais de nourrice en plus. C'était dur aussi de laisser mon enfant, de rester dans une salle toute la journée. » Parmi les aspects positifs: « J'avais la chance de bénéficier d'un financement. C'était un élément moteur, j'étais sûre d'avoir mon diplôme. Je dois aussi ma réussite à mon conjoint qui m'a soutenue. » Ombre au tableau, « la séparation avec l'entreprise a été longue et douloureuse. » Tanya pensait trouver un nouvel emploi en industrie, elle est aujourd'hui inspectrice de salubrité dans une mairie. « Cet univers me plaît, je compte passer le concours de la fonction publique pour devenir titulaire. » Son conjoint a également changé d'employeur. « Grâce à ces évolutions, nous avons gagné en qualité de vie. »

Ouvrier textile

il devient **artisan multiservices bâtiment**



À 38 ans, animé par l'envie d'entreprendre, Jorge a franchi le pas. Il a passé le titre professionnel d'agent d'entretien du bâtiment, quitté son emploi salarié et s'est installé à son compte. 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.

L'envie d'entreprendre

Jorge a rêvé un moment de rénover des vieilles maisons pour ensuite les louer. Mais à 38 ans, il n'est pas parvenu à réaliser cette idée. Sa formation initiale: mécanicien automobile. « *J'ai validé mes diplômes avant même d'avoir le permis. Or sans le permis, je n'ai pas pu trouver d'emploi.* » La suite de son parcours est faite d'opportunités. Ses frères lui proposent du travail dans le bâtiment, il devient donc manœuvre pendant un an avant de partir au service militaire. À son retour, Jorge a la possibilité d'être ouvrier polyvalent dans une fabrique de poteries à côté de chez lui. Six ans plus tard, une nouvelle ouverture se présente, au sein d'une usine de tissage: « *Je devais travailler 24 heures les*

week-ends. J'aurais pu le reste de la semaine réaliser mon rêve et me consacrer à la rénovation de maisons. » Mais une baisse d'activité dans le textile le contraint vite à repasser à des horaires de semaine. Ses projets sont dès lors compromis.

De précieux conseils pour anticiper

Au bout de dix ans, Jorge qui espérait un poste d'encadrement ne voit pas d'évolution. Son envie d'entreprendre se réveille. Il ne sait pas comment donner corps à son nouveau projet: devenir artisan multiservices dans le bâtiment. Il se souvient qu'un ancien collègue avait suivi une formation en CIF. Il retrouve les coordonnées du Fongecif et obtient un entretien. « *Avec le conseiller, on a évoqué les avantages et les inconvénients attendus, mes capacités à me projeter dans le métier de chef d'entreprise, mes possibilités d'investissement, de trésorerie.* » Lors de cet entretien, il apprend aussi l'existence de la formation d'agent d'entretien du bâtiment, destinée à acquérir des compétences dans de multiples domaines (électricité, plomberie, revêtement des sols, etc....). L'absence éventuelle de financement au titre du CIF est également abordée.



Une formation comme socle du projet

Le dossier de Jorge sera accepté, une partie des coûts restant à sa charge. « *Je l'avais intégré dans mon projet et avais mis chaque mois de l'argent de côté.* » La formation se déroule très bien et Jorge décroche sa qualification. Son retour à l'entreprise se conclut par une rupture conventionnelle. Il s'inscrit à la Chambre de Métiers en tant qu'entreprise individuelle. « *Je suis conscient que c'est la formation qui m'a permis de concrétiser mon projet. Je déplore seulement les difficultés rencontrées pour créer mon entreprise.* » Aujourd'hui, son activité se porte bien. Il continue à se former et se spécialise dans la rénovation de salles de bains. « *Mes revenus sont inférieurs à ceux d'avant. En revanche, je travaille pour moi. Je peux organiser mon temps de travail, choisir mes chantiers. Ma situation n'est pas encore sécurisée, rien n'est jamais acquis mais je n'ai plus peur des aléas de la vie car je sais que des outils existent pour accompagner les changements.* »

LE PARCOURS DE JORGE

1990	BEP Mécanicien automobile
1990	Aide maçon
1991	Service militaire
1992	Ouvrier dans une fabrique de poteries
1998	Ouvrier dans une usine textile
2008	Titre professionnel d'agent d'entretien du bâtiment (CIF)
2009	Artisan multiservices dans le bâtiment

Menuisier d'agencement il devient **intégrateur informatique**



José, 32 ans, déçu par la menuiserie, a délaissé le travail du bois pour l'informatique. Il a ainsi fait de son hobby son nouveau métier. Une transition ardue mais réussie à force de persévérance. 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.

Perte de motivation pour son métier d'origine

Pour José, trouver un premier emploi stable n'a pas posé de problème. Au moment de son orientation, il privilégie d'emblée les études courtes et choisit un cursus en alternance pour devenir menuisier ébéniste. « *J'étais peu investi dans le travail scolaire, plutôt habile de mes mains, et j'avais appris à connaître le travail du bois par un ami proche.* » Pendant son brevet professionnel en industrie du bois, il effectue un stage en entreprise. Son employeur, satisfait de ses services, lui propose un CDI en tant que menuisier d'agencement. Cependant, après quatre ans passés « *sans évolution ni reconnaissance* », il commence à avoir de plus en plus de mal



LE PARCOURS DE JOSÉ

1998	BEP Menuiserie d'agencement
2000	Brevet professionnel Industrie du bois en alternance
2001	Menuisier d'ameublement
2004	Certificat de concepteur gestionnaire de parc informatique
2009	Titre professionnel de technicien supérieur en réseaux informatiques (CIF)
2010	Missions d'intérim en menuiseries
2010	Intégrateur informatique

à se rendre chaque jour à son poste. « *Le métier de menuisier est souvent perçu comme un métier noble, qui permet de faire de belles choses de ses mains, et moi aussi je le concevais ainsi. Mais il m'est apparu au fil du temps comme un métier répétitif et dangereux, car notamment très exposé à la poussière.* »

Un nouveau centre d'intérêt

José ressent « *le besoin de s'échapper du quotidien* » et s'intéresse depuis quelque temps à l'informatique. « *Par intérêt pour ce domaine et par curiosité* », il s'autofinance une formation de « *concepteur gestionnaire de parc informatique* », suivie en cours du soir le vendredi et le samedi matin au CNAM le plus proche de son domicile. Il pratique déjà chez lui le montage et le démontage d'ordinateurs, dépanne les amis. « *J'ai voulu aller plus loin et enrichir mes savoir-faire pour ma satisfaction personnelle.* » Au terme de ce programme de 300 heures, José obtient un certificat de compétences. C'est alors seulement qu'il se met à envisager un véritable changement professionnel: faire de l'informatique son métier. Pas si simple... « *Je me suis vite aperçu que mes acquis ne suffiraient pas à intégrer ce secteur d'activité.* » Après recherches, il prend la résolution d'effectuer une autre formation de technicien supérieur en réseaux informatiques, de niveau bac +2.

Un changement concrétisé

Reçu aux tests d'entrée et informé sur le CIF, José engage les démarches nécessaires à la réalisation de son projet. Il devra se montrer persévérant: son employeur reporte d'un an le départ en formation, puis le Fongecif refuse sa demande pour cause d'enveloppe financière insuffisante. Extrêmement motivé et convaincu du bien-fondé de sa décision, il présente de nouveau son dossier, cette fois accepté. « *Il m'était indispensable d'avoir un temps totalement consacré à la formation afin d'être armé pour l'avenir et de pouvoir quitter définitivement mon entreprise.* » Chose faite à l'issue de son CIF: José démissionne mais il doit travailler encore dans le secteur du bois pendant quatre mois en intérim, avant de trouver un emploi d'intégrateur informatique dans une PME. Depuis quatre ans, il y développe des logiciels utilisés dans le bâtiment. « *Aujourd'hui, je me plais dans mon travail et dans ce secteur qui m'apporte un réel épanouissement.* »

Conducteur offset

il devient **conducteur de grue auxiliaire**



Youssef avait choisi par goût le secteur de l'imprimerie. Licencié économique à 48 ans, il s'est réorienté vers la conduite d'engins de chantier pour trouver du travail... et même une carrière. 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.

Le désir d'évoluer et de trouver sa place

Youssef est arrivé en France à l'âge de 7 ans. « *Ma scolarité a été plutôt houleuse car je devais rattraper le niveau.* » Orienté en CAP ajusteur, il fait les trois ans de scolarité mais la formation ne lui plaît pas. Il travaille ensuite comme chauffeur livreur et gestionnaire de stocks pour un aménageur de cuisines équipées. Puis il quitte cet emploi pour devenir conducteur. Après cinq ans, Youssef envisage un autre domaine : « *L'impression m'attirait, il y avait quelque chose à créer.* » Il recourt alors au CIF et prépare



LE PARCOURS DE YOUSSEF

1985	CAP Ajusteur (non validé)
1985	Chauffeur livreur et gestionnaire de stocks
1986	Conducteur régleur
1992	BEP Arts graphiques en imprimerie (1 ^{er} CIF)
1993	Conducteur offset
2010	Titre professionnel de conducteur d'engins de chantier (2 nd CIF)
2010	Permis poids lourd
2010	Caces grue auxiliaire
2011	Conducteur auxiliaire

un BEP arts graphiques en imprimerie. À l'issue de la formation, sa recherche d'emploi s'avère difficile, « *les employeurs voulaient du personnel immédiatement opérationnel* ». Le chef d'atelier d'une société spécialisée dans les emballages lui laisse sa chance : « *J'avais un mois pour être au point sur un poste de conducteur offset.* » Son travail donne satisfaction. La page se tourne dix-sept ans plus tard, avec un licenciement économique dans le cadre d'un plan social.

Virage vers un nouveau métier

Youssef décide de prendre une nouvelle direction : il sera conducteur d'engins de chantier. « *Mon père était de la profession. Il disait que le bâtiment est un secteur sûr, où on trouvera toujours du travail.* » Après son licenciement, Youssef s'est renseigné sur le métier ciblé. Pour la seconde fois, il sollicite le Fongecif et se voit accorder la prise en charge d'une formation en CIF. « *Les contacts en amont se sont très bien passés. Je n'ai jamais été déçu, les conseillers prennent le temps de vous guider.* » Malgré le titre professionnel obtenu, Youssef a du mal à trouver un emploi. Il rencontre le même problème qu'en imprimerie : il faut être opérationnel tout de suite et donc avoir de l'expérience. Du coup, il passe le permis poids lourd, financé au titre d'une mesure de reclassement. Et en complément, il finance lui-même le CACES grue auxiliaire (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité).

La formation, clé d'accès à l'emploi

Armé de ses compétences fraîchement acquises, Youssef répond à une annonce de Pôle emploi : une entreprise de location de matériel recherche un conducteur auxiliaire. « *J'ai expliqué à l'employeur que j'étais débutant, mais sérieux. Il m'a fait confiance.* » Embauché en janvier 2011, Youssef est amené à travailler pour de grands groupes, surtout dans le domaine de l'installation de réseaux et de câbles. « *Au début c'était très dur. Je me suis accroché pour tenir le coup et me faire ma place. Mon patron m'a encouragé, alors j'ai persévéré.* » Depuis, Youssef a évolué vers une fonction de responsable. Il s'occupe des planings, de la répartition des travaux. À 48 ans, il ne compte pas s'arrêter là...

Gérante d'hôtel elle devient enseignante de la conduite auto-moto



Après une carrière dans l'hôtellerie, Éléonore, 39 ans, a désiré changer. Un bilan de compétences et une formation l'ont amenée, malgré ses craintes, à devenir monitrice d'auto-école: une situation qu'elle savoure aujourd'hui. 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 transition bien conduite

Après le collège, Éléonore s'est orientée vers un BEP en hôtellerie-restauration. « *L'enseignement me correspondait bien. Cela dit, je ne me voyais pas serveuse toute ma vie.* » Souhaitant « *essayer une autre voie* », elle passe un bac pro commerce. L'hôtellerie lui plaisait davantage. Elle décide d'y revenir et de préparer un BTS par alternance « *pour pouvoir évoluer, faire de la réception, de l'accueil* ». Ce seront deux années difficiles. « *J'étais à l'aise sur la partie entreprise, pas sur les cours.* » Éléonore ne valide pas son BTS. Elle part travailler un an en Angleterre, en service et au bar. « *J'étais venue pour la langue. Dans ce secteur, si on vise des postes intéressants,*



il est impératif de maîtriser l'anglais. » À son retour en France, avec cet atout et un niveau bac +2, elle trouve vite un poste d'assistante de direction dans un hôtel-restaurant. L'année suivante, elle devient gérante d'un hôtel, « *avec plus de responsabilités* ».

L'éclairage d'un bilan de compétences

À la naissance de son deuxième enfant, Éléonore prend un congé parental de trois ans puis reprend le travail à temps partiel (80%). « *J'ai ressenti à ce moment l'envie de changer. Je n'avais plus le goût, plus la volonté de rester en hôtel. Mais que faire d'autre ?* » Elle engage un bilan de compétences grâce au financement du Fongecif. Parmi les pistes révélées: moniteur d'auto-école. « *Je n'avais jamais pensé que ce métier me conviendrait! C'est celui de mes parents donc je le connais très bien... Il faut de la patience, être capable d'expliquer.* » Éléonore se rassure: les éléments tirés du bilan concordent. Ce choix lui permet aussi de « *garder le contact clientèle et la notion de service* ». Reste à décrocher le sésame: le BEPECASER. Retenue aux tests d'entrée en formation à environ 150 km de chez elle, Éléonore s'organise en amont pour la prise en charge des enfants durant cinq mois. Le projet est désormais lancé: le Fongecif accorde son soutien et l'employeur prévenu depuis longtemps ne fait pas obstacle. Cette formation lui donne « *entière satisfaction* ».

Des craintes dissipées, des choix confortés

La première partie du BEPECASER consiste en une synthèse orale et écrite. Éléonore juge l'exercice ardu mais réussit l'examen. Pour la seconde partie, elle effectue des stages au sein de l'auto-école de ses parents. « *Toutes mes craintes ont alors été dissipées.* » Son diplôme en poche, elle revient dans son entreprise pour un renfort ponctuel, repart en formation afin de passer la mention deux-roues. Elle est embauchée peu après par ses parents. « *Je peux mieux gérer mon temps de travail pour moi et les enfants. J'ai beaucoup moins de soucis professionnels, sauf amener mes élèves à la réussite du permis. Et le travail en famille ne me pèse pas étant donné que chacun est sur la route le plus souvent.* » Les parents d'Éléonore aimeraient à terme lui céder l'affaire. À suivre... « *Je ne suis pas prête pour le moment et je veux savourer ma situation actuelle.* »

LE PARCOURS D'ÉLÉONORE

1993	BEP Hôtellerie
1995	Bac professionnel Commerce et services
1997	BTS Gestion hôtelière en contrat de qualification (non validé)
1997	Serveuse en Angleterre
1999	Assistante de direction dans un hôtel-restaurant
2000	Gérante d'un hôtel
2006	Congé parental
2010	BEPECASER + mention 2 roues (CIF)
2010	Enseignante de la conduite auto/moto

Documentaliste

elle devient **consultante en communication**



Aurore souhaitait évoluer dans le secteur de la communication. Elle a eu recours au CIF CDD pour effectuer un master et ainsi mettre toutes les chances de son côté. 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 progressive du projet professionnel

Après un bac C, Aurore suit une année de classe préparatoire littéraire. Pour devenir journaliste, elle engage des études d'histoire. C'est lors de ses études qu'elle découvre grâce à une amie le métier de documentaliste, « *c'est un coup de foudre professionnel* ». Son DEA en poche, elle s'inscrit donc à l'INTD (Institut national des techniques de la documentation) et obtient son DESS. « *Cette formation comparée à mon cursus initial, redessinait mon projet professionnel.* » Aurore occupe son premier emploi dans un cabinet d'intelligence économique. Mais celui-ci ferme un an après. Elle



LE PARCOURS D'AURORE

1997	DEA Histoire
1998	DESS Techniques de l'information et de la documentation
1998	Documentaliste
2000	Documentaliste d'entreprise
2008	Chargée de communication
2009	Master professionnel Communication des entreprises et des institutions (CIF)
2010	Chargée de communication interne et chargée de mission secrétariat général
2011	Responsable de communication interne
2012	Consultante en communication

retrouve un poste de documentaliste au sein d'un important cabinet conseil. Au cours des sept années de cette collaboration, ses activités vont évoluer. Elle participe à développer un service intranet. Elle se voit aussi confier une grosse opération de communication. Mais l'expérience tourne mal et se termine par une rupture conventionnelle.

Le besoin de se qualifier à nouveau

Aurore rebondit grâce à un CDD à la direction de la communication d'un groupe d'assurance. « *J'ai réalisé que sans diplôme, ce serait compliqué d'évoluer dans ce domaine: j'avais mis six mois à trouver un contrat, la crise avait rogné les budgets, et il y avait beaucoup de candidats ayant eux déjà travaillé en agence.* » Elle envisage alors de faire une formation: « *Ce n'était peut-être pas la seule solution mais ça pouvait être un atout si je choisissais la meilleure.* » Elle opte pour un master professionnel communication des entreprises. Lors de la journée portes ouvertes de l'école, elle apprend l'existence du CIF CDD et repart avec une documentation complète du Fongecif. Elle prépare alors la sélection au master. La réponse d'admission est tardive ainsi que l'accord du Fongecif sur le financement, mais les deux sont positives.

Un gain personnel énorme

Aurore apprécie la qualité de la formation. Le stage de six mois en agence est bénéfique « *pour mieux comprendre l'activité de prestataire* ». Parmi les surprises: « *Je ne pensais pas que ce serait si dur. Et j'ai eu parfois du mal à rédiger le mémoire tout en cherchant un emploi de chargée de communication.* » Elle y parvient et travaille presque deux ans en CDD. Puis elle constate que le marché se durcit, l'idée d'être consultante en communication prend forme. Aurore s'inscrit en portage salarial, connaît au début des hauts et des bas. « *J'ai senti qu'il fallait passer un cap.* » Elle suit un séminaire de réflexion sur sa posture professionnelle et décroche vite ses trois premières missions. « *Je me suis relancée avec enthousiasme, en mettant en jeu toutes mes connaissances.* » Elle s'accorde un an avant de revoir son statut. « *Ce travail doit me permettre de gagner ma vie. Mais il m'apporte déjà énormément au plan personnel: être moi-même, avoir confiance en moi pour convaincre les clients, dépasser mes limites.* »

Modéliste elle devient responsable de sa société de prestations de modéliste



Pour Nacéra, 30 ans, la création d'entreprise a été un projet de long terme. Elle s'est d'abord forgé une solide expérience de modéliste, enrichie d'un diplôme de niveau bac + 4 préparé en CIF. 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.

Vers une création d'activité

Nacéra a grandi dans une famille de couturières. « *Plutôt manuelle et minutieuse* », elle décide de poursuivre un parcours de modéliste : CAP couture flou, BEP vêtements sur mesure et accessoires, Brevet de technicien création sur mesure. « *Pour moi, les études c'était magique! J'ai tout appris, même le métier de la haute couture.* » Elle ajoute une corde à son arc avec un BTS industries et matériaux souples. « *Je savais que cette vision industrielle du produit serait un atout pour l'emploi.* » Nacéra ne se trompe pas : suite à son stage chez un fabricant renommé de lingerie, elle y est embauchée. Elle passe vite de modéliste assistante à confirmée. Grâce à son bon niveau d'anglais, elle



assume à 26 ans des responsabilités « *confiées en général à des seniors* ». La jeune femme s'interroge sur son évolution. « *J'avais l'idée de monter une entreprise, mais pas maintenant.* » Car Nacéra souhaite d'abord continuer à progresser dans son domaine.

Renforcer ses compétences

« *Pour devenir chef de produit ou chef de marque, il fallait développer mes compétences commerciales, en marketing et communication.* » Elle trouve sur Internet un organisme qui dispense la formation recherchée : celle-ci prépare en un an au diplôme de responsable d'unité, de niveau bac +4. Nacéra se renseigne auprès du Fongecif et monte son dossier. Elle est sélectionnée à l'entrée de la formation et obtient son autorisation d'absence. Reste à attendre la décision sur le financement. « *La réponse positive a été une grande joie, ça représentait un vrai tremplin.* » Nacéra vit sa formation « *à 100 %* ». Au programme : management, finance, communication médias... Elle choisit de faire son stage en entreprise comme chargée d'études en e-réputation : « *une façon de vérifier ma capacité à faire autre chose que mon métier* ». Elle comprend aussi que ce stage lui sera utile plus tard surtout « *pour cerner ce qui se passe sur la toile* ».

Un projet sur le long terme

Diplômée, Nacéra va diriger un bureau d'études à Tunis pour le compte de son employeur, et utiliser là ses nouvelles qualités managériales. Au bout d'un an, elle revient en France à cause des événements politiques qui se sont produits en Tunisie. Nacéra négocie son départ. Elle saisit ensuite des opportunités par son réseau : réalisation d'études en e-réputation sous le statut d'auto-entrepreneur, mise en place d'un process de création en tant que consultante. Elle est ensuite recrutée comme responsable modéliste pour une nouvelle marque : « *une aventure exceptionnelle où la formation prenait tout son sens.* » Après cette expérience, sa meilleure amie fait appel à ses compétences : elle ouvre un site de e-commerce pour de jeunes créateurs. Nacéra crée alors une SARL offrant des prestations ponctuelles de modéliste. « *C'était un projet de long terme. J'ai eu besoin d'évaluer les risques, de me tester et de mettre en pratique mes acquis avant de me lancer. Les apports de la formation se construisent dans le temps.* »

LE PARCOURS DE NACERA

1999	CAP Couture flou
1999	BEP Vêtements sur mesure et accessoires
2001	Bac professionnel Vêtements création sur mesure
2003	BTS Industries et matériaux souples
2003	Modéliste
2010	Diplôme de responsable d'unité (CIF)
2010	Responsable d'un bureau d'études à Tunis
2011	Consultante en projets de production
2011	Responsable modéliste
2012	Création d'une SARL de prestations de modéliste



Rédaction du document

- Frédérique Dorgère (Fongecif Bretagne)
- Jean-Pascal Josselin (Fongecif Bretagne)
- Hélène Raygot (Fongecif Centre)

Référents techniques de l'OTP

- Sandrine Matern (Fongecif Alsace)
- Frédérique Dorgère (Fongecif Bretagne)
- Hélène Raygot (Fongecif Centre)
- Laurence Sourdille (Fongecif Ile-de-France)
- Laurent Gamber (Fongecif Pays de la Loire)
- Cathelyne 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)



Cette étude est le second volet d'une première étude publiée par l'OTP en 2012. Intitulée "De l'emploi à la formation", elle a analysé la première étape de la transition professionnelle des salariés en CIF, en s'intéressant notamment aux types de transitions et aux choix de formations.



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



FONGECIF BRETAGNE
1A, 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 554092

Éditions La Manivelle
ISBN : 979-10-90554-09-2