Les transitions professionnelles des salariés en CIF

Départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne

Edition 2016

Crefom

fongecif basse normandie

L'objectif de cette étude est de décrire les transitions professionnelles des salariés en formation dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF)[1].

Elle décrit le passage entre l'emploi d'origine et la formation suivie dans le cadre de CIF sous l'angle du changement de domaine professionnel :

> **Les salariés suivent-ils des formations dans leur domaine de métier ou s'en éloignent-ils ?**

Au cours d'un rendez-vous d'une heure environ, les conseillers FONGECIF co-réalisent, avec le bénéficiaire, un diagnostic de sa situation et l'aident à élaborer un plan d'action adapté à sa problématique.

Une fiche de synthèse est ainsi co-élaborée à l'issue de chaque entretien et permet notamment de reprendre les projets et le plan d'actions.

Les informations ainsi collectées, telles que le métier d'origine du bénéficiaire, son niveau de diplôme, son âge, son sexe, sa demande de formation… sont capitalisées au sein d'une base de données interne au FONGECIF.

Soucieux de pouvoir faire partager la richesse de ces informations tout en conservant l'anonymat des salariés rencontrés, le FONGECIF s'est associé à l'ERREFOM (Espace Régional de Ressources sur l'Emploi, la Formation et les Métiers) afin de réaliser l'analyse statistique de ces données.

Ce document présente, de manière synthétique les transitions professionnelles des salariés en CIF émanant du FONGECIF des départements 14, 50 et 61. Cette enquête repose sur **2661 fiches exploitables sur la période 2011, 2012 et 2013**.

[1] Le CIF est un congé qui permet aux salariés du secteur privé de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des formations pour accéder à un niveau supérieur de qualification, se perfectionner et évoluer, changer de profession ou de secteur d'activité.

Dans le but de percevoir les évolutions au cours de ces 10 dernières années, un comparatif a été établi avec les bénéficiaires du FONGECIF en 2003[2].

Note méthodologique : La construction des « Domaines professionnels » (DP) résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'INSEE dans les différentes sources et enquêtes sur les emplois ou les embauches dans les entreprises, les organismes employeurs et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par Pôle Emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les offres déposées par les entreprises.

En (ex) Basse-Normandie, la volonté de l'Etat et du Conseil Régional de constituer une base de données rapprochant ces informations de l'offre de formation initiale et continue a abouti à un regroupement différent de celui adopté au plan national. Ce regroupement comporte alors 32 domaines. Il permet dans chaque domaine de mettre en regard les métiers et les spécialités de formation.

[2] Etude réalisé en 2004 portant sur les bénéficiaires du FONGECIF au cours de l'année 2003 : « Portrait 2004 des usagers (données 2003) », source : ERREFOM, FONGECIF Basse-Normandie.

Table des matières

Le profil des bénéficiaires d'un CIF : qui sont-ils ? 5

Caractéristiques socio-économiques des bénéficiaires d'un CIF 5

- Une majorité d'hommes et de femmes de moins de 35 ans 5
- Des salariés relevant à 70% de la catégorie des employés 6
- Des contrats stables pour 80% des salariés 6
- Près d'un salarié sur deux travaille dans le secteur des services 7
- Un niveau de formation équivalent à l'ensemble des salariés 8
- Plus d'un salarié sur deux a été reçu par un conseiller du FONGECIF à Hérouville-Saint-Clair 9
- Six salariés sur dix habitent dans le Calvados 10

Les métiers exercés par les bénéficiaires d'un CIF 11

- Un ensemble de métiers surreprésentés 11
- Une diversité de métiers exercés avant le CIF 13

Les transitions professionnelles : qu'ont-ils fait ? 14

Du métier à la formation : ensemble des domaines professionnels 14

Zoom sur les principaux métiers exercés avant la formation par domaine professionnel 15

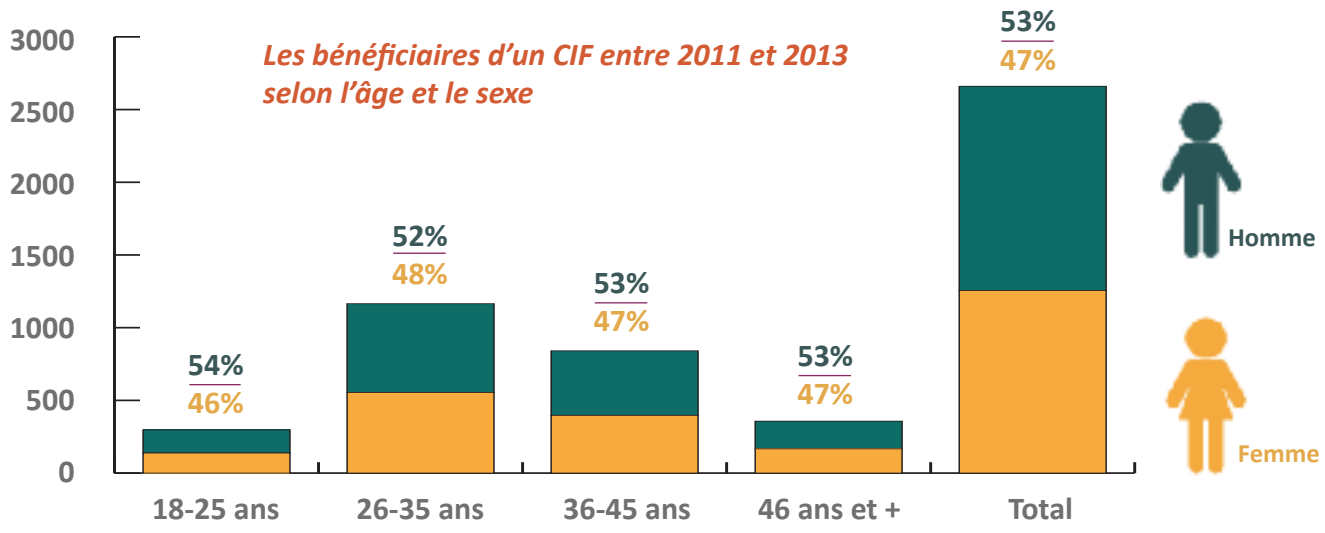
- Métiers du commerce 15
- Métiers de l'industrie hors ceux de la mécanique et maintenance des moyens de transport 17
- Métiers du transport 19
- Métiers de l'hôtellerie, restauration, tourisme 21
- Métiers des services administratifs 23
- Métiers du gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux et second œuvre du bâtiment 24
- Métiers de la santé et services sociaux et de proximité 26
- Métiers du nettoyage et de la sécurité 28
- Métiers de la logistique, manutention 29
- Métiers de la mécanique et maintenance des moyens de transport 30

Le profil des bénéficiaires d'un CIF : qui sont-ils ?

Caractéristiques socio-économiques des bénéficiaires d'un CIF

Une majorité d'hommes et de femmes de moins de 35 ans

La mixité semble respectée (47% de femmes) et apparaît similaire à l'ensemble de la population active en emploi des départements 14, 50 et 61.
La moyenne d'âge est de 35,3 ans. Cet âge moyen est identique quelle que soit la civilité. L'âge médian[3] est de 34 ans.
Globalement, **près de 44% des salariés sont âgés de 26 à 35 ans**. Malgré tout, 13% des salariés qui ont bénéficié des services du FONGECIF sont âgés de 46 ans et plus.



Les bénéficiaires 10 ans auparavant ?

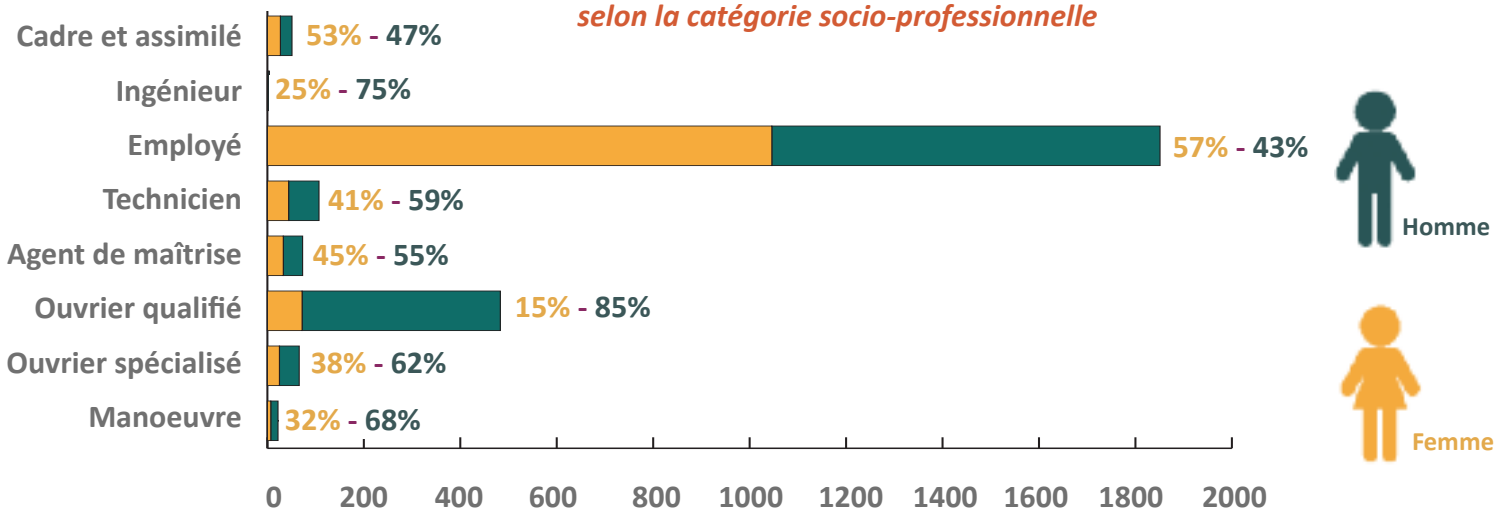
Un vieillissement des bénéficiaires
En 2003, l'âge moyen des bénéficiaires était de 34 ans. Le vieillissement des bénéficiaires résulte, d'un vieillissement « au fil de l'eau » des actifs des départements 14,50 et 61, couplé à l'allongement de la durée du travail.

[3] *L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, soit dans le cas présent 50% des bénéficiaires avaient moins de 34 ans et 50% plus de 34 ans*

Des salariés relevant à 70% de la catégorie des employés

La catégorie des employés regroupe 70% des salariés (57% d'entre eux sont des femmes).
Près d'un salarié sur cinq (21%) est ouvrier ou manœuvre (en grande majorité des hommes). La proportion d'ingénieurs et cadres est égale à 2%.

Les bénéficiaires d'un CIF entre 2011 et 2013 selon la catégorie socio-professionnelle

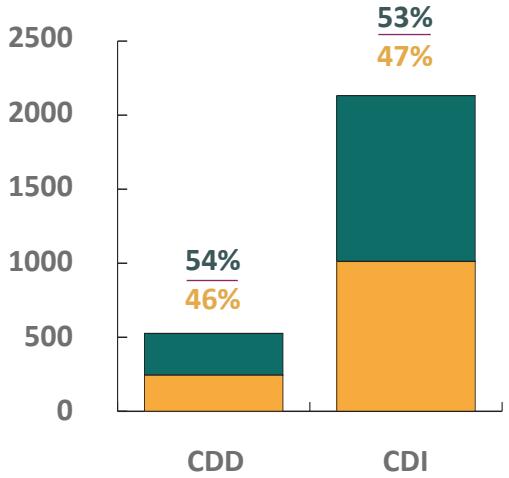


Les bénéficiaires 10 ans auparavant ?

Un profil socioéconomique similaire

Des contrats stables pour 80% des salariés

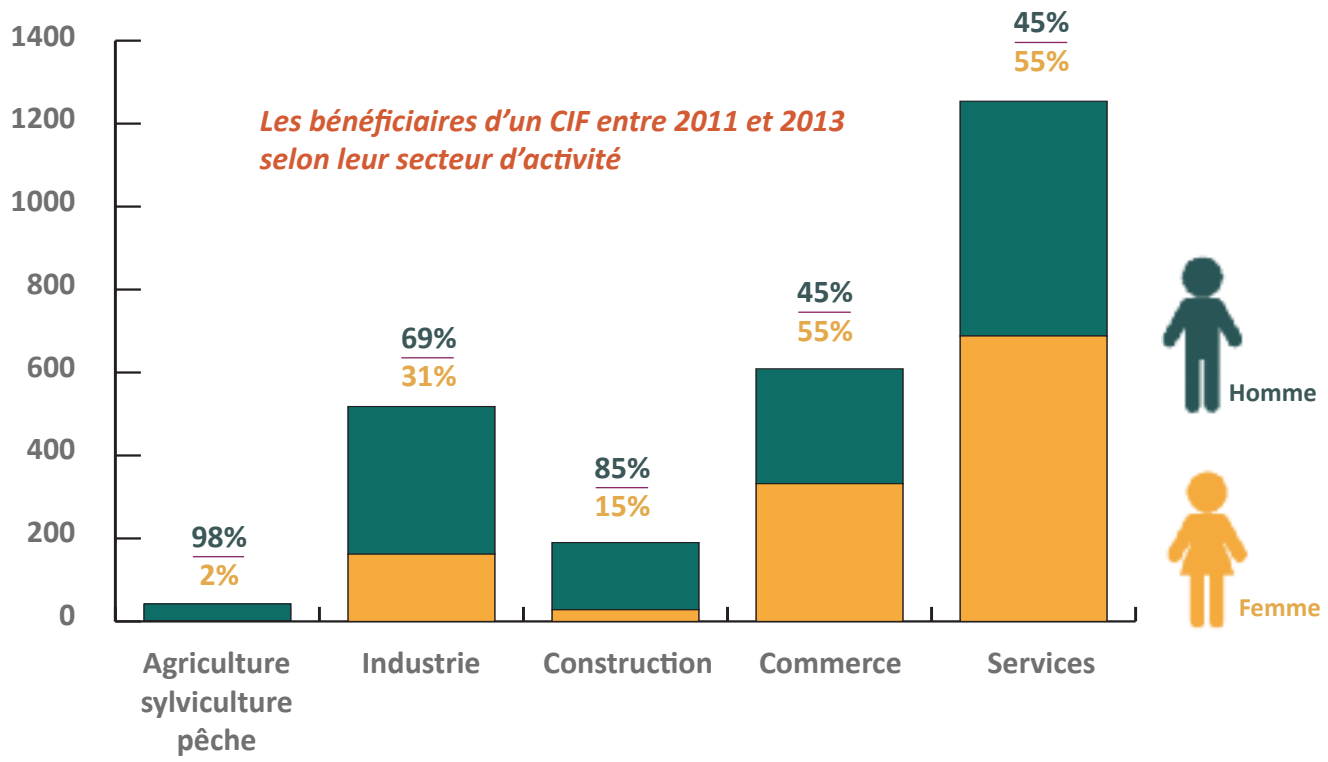
80% des contrats sont des contrats à durée indéterminée.



Les bénéficiaires d'un CIF entre 2011 et 2013 selon leur contrat de travail

Près d'un salarié sur deux travaille dans le secteur des services

48 % des salariés sont issus du secteur des services aux entreprises ou aux particuliers.
Ce secteur est suivi par le commerce (23%), puis par l'industrie (20%). Par rapport à l'ensemble de la population active en emploi des départements 14, 50 et 61, ces deux secteurs sont surreprésentés.
La proportion des femmes dans les secteurs du commerce et des services s'élève à 55% contre seulement 15% dans la construction et 31% dans l'industrie.



Les bénéficiaires 10 ans auparavant ?

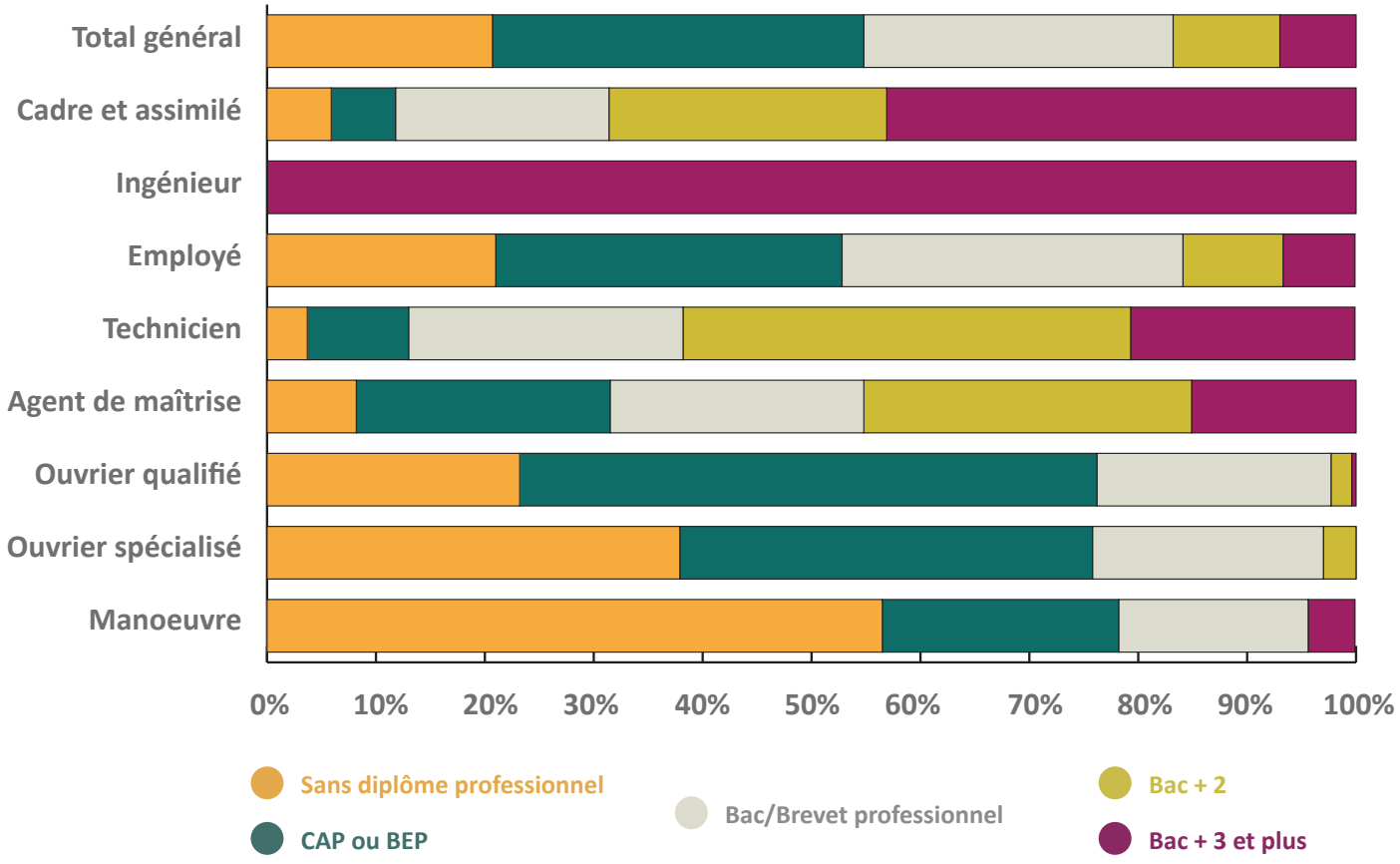
Une évolution des secteurs d'activité : une « tertiarisation » des bénéficiaires
En 2004, La part des personnes travaillant dans le secteur de l'industrie était supérieure, soit 31,5% des bénéficiaires et celle œuvrant dans le secteur des services aux entreprises ou aux particulier était inférieure, soit 37% des bénéficiaires. Cette tendance s'explique pour partie par la désindustrialisation du tissu économique au détriment d'activités tertiaires.

Un niveau de formation équivalent à l'ensemble des salariés

Près de 55% des salariés ont un niveau inférieur au baccalauréat. Ce taux est comparable à celui de l'ensemble des actifs en emploi des départements 14, 50 et 61 (54%).

Sans surprise, plus le niveau de qualification des salariés est élevé plus le niveau de formation l'est aussi.

Les bénéficiaires d'un CIF entre 2011 et 2013 selon leur qualification et leur niveau de formation

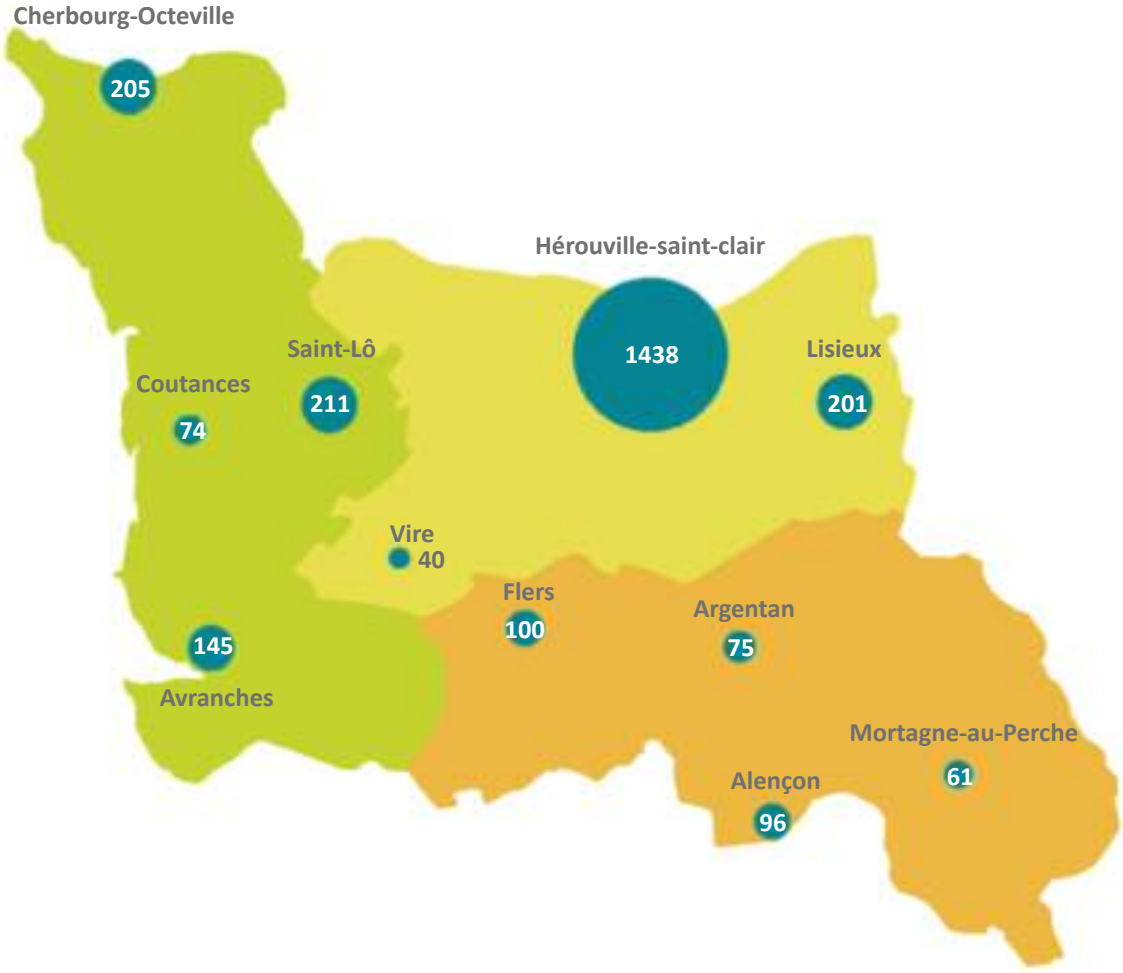


Les bénéficiaires 10 ans auparavant ?

Une élévation du niveau de formation
En 2004, 60% des bénéficiaires du FONGECIF avaient un niveau de formation inférieur au baccalauréat, contre 55% des bénéficiaires dans la présente étude. Cette élévation du niveau de formation résulte de l'accroissement global du niveau de formation des actifs français, dont ceux des départements 14, 50 et 61.

Plus d'un salarié sur deux a été reçu par un conseiller du FONGECIF à Hérouville-Saint-Clair

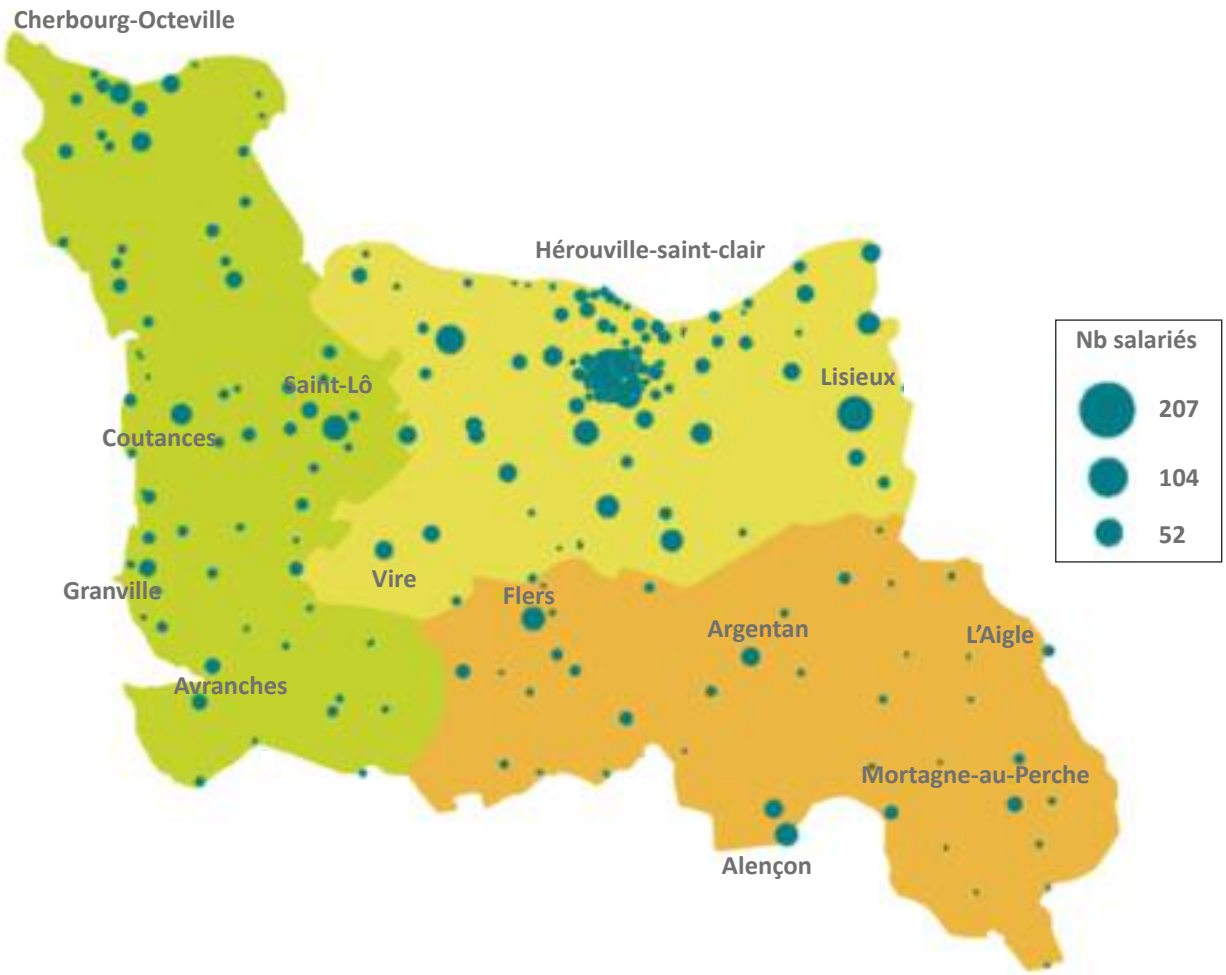
Le FONGECIF d'Hérouville-Saint-Clair accueille 54% des salariés en CIF. Viennent ensuite les permanences FONGECIF de Cherbourg, Lisieux et Saint-Lô avec 8% des effectifs chacun.



Six salariés sur dix habitent dans le Calvados

60% des bénéficiaires du CIF habitent dans le Calvados contre seulement 28% pour la Manche et 12% pour l'Orne.

En règle générale et à titre de comparaison le poids économique du Calvados est de 50%, 30% pour la Manche et 20% pour l'Orne.



Les métiers exercés par les bénéficiaires d'un CIF

Un ensemble de métiers surreprésentés

L'indice de spécificité de l'emploi salarié (cf. tableau page suivante) permet de repérer les domaines professionnels dans lesquels exercent les salariés en CIF qui sont surreprésentés ou sous-représentés par rapport à l'ensemble des salariés.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'un CIF exerçant un métier de la pêche, aquaculture et transport maritime sont 5 fois plus présents que dans l'ensemble de la population salariée de ce domaine.

Les domaines de l'industrie à l'exception du travail des métaux, mécanique générale et de l'industrie du bois, de l'ameublement, du papier et du carton sont également surreprésentés.

Le domaine du transport y est également très présent (3 fois plus qu'au niveau de l'économie régionale) ainsi que la logistique, manutention.

Enfin, le commerce, l'hôtellerie, restauration, tourisme et le domaine de la coiffure, esthétique et services aux personnes sont largement surreprésentés.

DP	INTITULE		INDICE DE SPECIFICITE*
DP01	AGRICULTURE, PARA-AGRICULTURE ET ENVIRONNEMENT	○	17
DP02	PÊCHE, AQUACULTURE ET TRANSPORT MARITIME ET FLUVIAL	●	468
DP03	GROS ŒUVRE DU BTP, EXTRACTION, CONCEPTION ET CONDUITE DE TRAVAUX	●	92
DP04	SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	●	96
DP05	TRAVAIL DES METAUX, MECANIQUE GENERALE	●	92
DP06	MAINTENANCE INDUSTRIELLE ET METHODE	●	118
DP07	MECANIQUE ET MAINTENANCE DES MOYENS DE TRANSPORT	●	504
DP08	ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	●	111
DP09	INDUSTRIES GRAPHIQUES	●	178
DP10	CHIMIE, PLASTURGIE, BIOLOGIE	●	175
DP11	ALIMENTATION	●	110
DP12	TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR	●	163
DP13	INDUSTRIES DU BOIS, DE L'AMEUBLEMENT, DU PAPIER ET DU CARTON	●	91
DP14	INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES	●	154
DP15	DOMAINE INTER-INDUSTRIEL	○	5
DP16	TRANSPORT	●	294
DP17	LOGISTIQUE, MANUTENTION	●	144
DP18	NETTOYAGE	○	73
DP19	SECURITE	●	103
DP20	INFORMATIQUE	○	70
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	○	48
DP22	BANQUE, ASSURANCE	○	72
DP23	COMMERCE	●	183
DP24	HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME	●	273
DP25	ARTS ET SPECTACLES	○	69
DP26	COMMUNICATION, INFORMATION	○	69
DP27	SANTE	○	38
DP28	PROFESSIONS DES ACTIVITES SOCIOCULTURELLES ET SPORTIVES	○	23
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	○	45
DP30	COIFFURE, ESTHETIQUE ET SERVICES AUX PERSONNES	●	183
DP31	FORMATION, RECHERCHE	○	42
DP99	DIVERS HORS DOMAINES PROFESSIONNELS	○	4

● **Présence supérieure** ● **Présence identique** ○ **Présence inférieure**

** Indice de spécificité : Part du domaine professionnel exercé par les salariés suivant un CIF/Part du domaine professionnel de l'ensemble des salariés X 100*

Une diversité de métiers exercés

Le domaine professionnel le plus représenté couvre les métiers du commerce : 18% des salariés exercent un métier de ce domaine. Le second domaine le plus représenté est celui du transport avec 10% des effectifs. Les cinq premiers domaines regroupent 52% des dossiers.

Répartition des métiers exercés avant la formation par Domaine Professionnel

DP	INTITULE	NB DE SALARIES	%
DP23	COMMERCE	466	18%
DP16	TRANSPORT	276	10%
DP24	HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME	263	10%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	207	8%
DP17	LOGISTIQUE, MANUTENTION	151	6%
DP03	GROS ŒUVRE DU BTP, EXTRACTION, CONCEPTION ET CONDUITE DE TRAVAUX	132	5%
DP05	TRAVAIL DES METAUX, MECANIQUE GENERALE	123	5%
DP18	NETTOYAGE	106	4%
DP07	MECANIQUE ET MAINTENANCE DES MOYENS DE TRANSPORT	94	4%
DP06	MAINTENANCE INDUSTRIELLE ET METHODE	88	3%
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	84	3%
DP27	SANTE	73	3%
DP31	FORMATION, RECHERCHE	73	3%
DP04	SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	72	3%
DP14	INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES	58	2%
DP19	SECURITE	49	2%
DP02	PÊCHE, AQUACULTURE ET TRANSPORT MARITIME ET FLUVIAL	45	2%
DP08	ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	42	2%
DP22	BANQUE, ASSURANCE	40	2%
DP30	COIFFURE, ESTHETIQUE ET SERVICES AUX PERSONNES	40	2%
DP11	ALIMENTATION	34	1%
DP10	CHIMIE, PLASTURGIE, BIOLOGIE	33	1%
DP12	TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR	21	1%
DP09	INDUSTRIES GRAPHIQUES	19	1%
DP13	INDUSTRIES DU BOIS, DE L'AMEUBLEMENT, DU PAPIER ET DU CARTON	17	1%
DP20	INFORMATIQUE	16	1%
DP25	ARTS ET SPECTACLES	13	0%
DP01	AGRICULTURE, PARA-AGRICULTURE ET ENVIRONNEMENT	11	0%
DP26	COMMUNICATION, INFORMATION	5	0%
DP28	PROFESSIONS DES ACTIVITES SOCIOCULTURELLES ET SPORTIVES	5	0%
DP15	DOMAINE INTER-INDUSTRIEL	4	0%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS	1	0%
	Total	2661	100%

Les transitions professionnelles : qu'ont-ils faits ?

Du métier à la formation : ensemble des domaines professionnels

Les quatre spécialités de formation les plus suivies par les bénéficiaires d'un CIF appartiennent aux domaines du transport, des services administratifs, de la santé et à celui des services sociaux et de proximité. Le transport représente à lui seul 22% des formations. 46% des salariés se concentrent dans ces quatre domaines de formation.

Répartition des spécialités de formation suivies par Domaine Professionnel

DP	INTITULE	NB DE SALARIES	%
DP16	TRANSPORT	589	22%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	352	13%
DP27	SANTE	207	8%
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	162	6%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS	152	6%
DP31	FORMATION, RECHERCHE	109	4%
DP04	SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	108	4%
DP23	COMMERCE	95	4%
DP30	COIFFURE, ESTHETIQUE ET SERVICES AUX PERSONNES	92	3%
DP17	LOGISTIQUE, MANUTENTION	89	3%
DP03	GROS ŒUVRE DU BTP, EXTRACTION, CONCEPTION ET CONDUITE DE TRAVAUX	86	3%
DP24	HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME	86	3%
DP01	AGRICULTURE, PARA-AGRICULTURE ET ENVIRONNEMENT	83	3%
DP06	MAINTENANCE INDUSTRIELLE ET METHODE	80	3%
DP19	SECURITE	49	2%
DP28	PROFESSIONS DES ACTIVITES SOCIOCULTURELLES ET SPORTIVES	48	2%
DP08	ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	44	2%
DP02	PÊCHE, AQUACULTURE ET TRANSPORT MARITIME ET FLUVIAL	43	2%
DP05	TRAVAIL DES METAUX, MECANIQUE GENERALE	40	2%
DP20	INFORMATIQUE	35	1%
DP11	ALIMENTATION	33	1%
DP07	MECANIQUE ET MAINTENANCE DES MOYENS DE TRANSPORT	25	1%
DP26	COMMUNICATION, INFORMATION	16	1%
DP12	TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR	12	0%
DP22	BANQUE, ASSURANCE	8	0%
DP25	ARTS ET SPECTACLES	8	0%
DP18	NETTOYAGE	4	0%
DP10	CHIMIE, PLASTURGIE, BIOLOGIE	3	0%
DP09	INDUSTRIES GRAPHIQUES	2	0%
DP14	INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES	1	0%
DP13	INDUSTRIES DU BOIS, DE L'AMEUBLEMENT, DU PAPIER ET DU CARTON		0%
DP15	DOMAINE INTER-INDUSTRIEL		0%
	Total	2661	100%

Zoom sur les principaux métiers exercés avant la formation par domaine professionnel (DP) : 2 378 salariés

Métiers du commerce (DP23) : 466 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	114	24%
DP16	TRANSPORT	61	13%
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	42	9%
DP30	COIFFURE, ESTHETIQUE ET SERVICES AUX PERSONNES	39	8%
DP23	COMMERCE	31	7%
	Total	287	61%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels du **« commerce » représentent 18 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013. Les salariés du commerce constituent le plus gros contingent de demande de CIF au cours de cette période.**

Mobilité externe

La part des mobilités externes des salariés exerçant dans les métiers du « commerce » est très forte. Plus de 9 salariés sur 10 ont fait le choix d'en partir. Pour comprendre ces départs, les Conseillers en Evolution Professionnelle du FONGECIF ont identifié, au cours des entretiens conseils, différents éléments déclencheurs[4] .

Les principaux éléments déclencheurs avancés par les salariés du domaine professionnel « du commerce » ont été les suivants :

- **des horaires et jours de travail vécus comme peu compatibles avec une vie familiale et/ou sociale** (secteur soumis à des amplitudes horaires fortes, aux horaires de travail et jours décalés : travail le week-end, les jours fériés),

- **la part importante d'emplois à temps partiel[5],**

- **des risques psychosociaux engendrés par des facteurs de stress telle que l'intensification de pratiques managériales plus exigeantes par rapport aux résultats et/ou la relation clientèle** (plusieurs salariés évoquent une « dégradation » de cette relation),

[4] Les éléments déclencheurs constituent dans le cas présent les « motifs » qui ont entrainé la demande de changement de la part des salariés. Ces changements peuvent résulter d'un ou du cumul de plusieurs éléments déclencheurs.

[5] En 2010, 20 % des actifs des départements 14, 50 et 61 exerçant dans le domaine professionnel « du commerce » occupaient un emploi à temps partiel contre 18 % des actifs des départements 14, 50 et 61. L'analyse par profession montre que 45 % des « caissiers, employés de libre-service » et 28 % des « vendeurs » occupaient un emploi à temps partiel (Source INSEE, RP 2010).

Mobilité externe

- **des emplois non réellement choisis** (le secteur est propice à permettre une première insertion professionnelle pour de jeunes actifs[6]),

- **des évolutions professionnelles limitées et/ou non souhaitées** (évolution vers un poste de responsable pouvant être accompagnée d'une mobilité géographique),

- **les troubles musculosquelettiques** (exposition à des gestes répétitifs, au port et aux manutentions de charges lourdes, ainsi qu'aux postures de travail contraignantes)…

Ainsi, 24 % des demandes des salariés exerçant dans le domaine du « commerce » portent sur une reconversion en lien avec le domaine professionnel des « services administratifs ». Il constitue le domaine professionnel le plus attractif. 3 demandes de formation émergent, dont la première concerne celle liée à la « comptabilité » (1 demande sur 3), puis celle liée à la « **gestion de paie** » et enfin celle liée à la « **gestion d'entreprise** ». Dans ce cadre, **les demandes de formation portent sur des niveaux « élevés** », avec respectivement 13 % des formations de niveau II, 35 % de niveau III et 38 % de niveau IV.

L'analyse des reconversions professionnelles des salariés du domaine professionnel du « commerce » vers celui du « transport », **montre que les salariés ont principalement opté pour le transport collectif de personnes**, soit 20 projets de reconversion. Ce choix est facilité pour ces salariés par les savoir-faire et savoir-être acquis, développés précédemment, donc transférables dans leur nouvel environnement professionnel. Pour ce faire, l'obtention du « TP conducteur interurbain de voyageurs » a été le plus demandé (14 projets), plutôt que l'obtention du « permis D + FIMO ». Les autres projets portent sur une reconversion en tant que transporteur routier de marchandises. Les demandes se sont majoritairement concentrées sur des « permis sec », soit les « permis C + EC + FIMO » (12 projets) plutôt que le « TP conducteur routier de marchandises » (5 projets). A la marge, 3 demandes ont été formulées pour être « auxiliaire ambulancier » et 2 demandes pour être « chauffeur de taxi ».

Concernant les reconversions vers le domaine professionnel des « services sociaux et de proximité », elles sont généralement motivées par les salariés par la recherche de « sens au travail », d'une « utilité sociale au travail ». Les demandes de formation ont été les suivantes : 13 « CAP petite enfance », 8 « BTS Services et prestations dans les secteurs sanitaire et social », 7 « TP conseiller en insertion professionnelle » et 6 « TP assistante de vie aux familles ».

Concernant les reconversions vers le domaine professionnel « coiffure, esthétique et services aux personnes », les demandes de formation ont été les suivantes : 20 « CAP esthétique cosmétique », 9 « CAP Coiffure », 5 projets en lien avec les métiers du funéraire (assistant/conseiller funéraire) et 3 projets de « toiletteur canin ». **Certains de ces projets de formation**, en lien avec l'esthétisme ou le toilettage canin, **s'inscrivent dans le cadre d'un projet de création d'activité.**

[6] En 2010, 15 % des actifs bas normands exerçant dans le domaine professionnel « du commerce » étaient âgés de moins de 26 ans contre 10 % de l'ensemble des actifs des départements 14, 50 et 61 (Source INSEE, RP 2010).

Mobilité interne

Tel que cité initialement, la part des personnes ayant fait le choix de se qualifier dans leur domaine professionnel d'origine est faible soit 7 % des demandes de formation. De ces demandes ressortent deux stratégies distinctes.

La première émane de salariés en poste qui ont souhaité évoluer, prendre des responsabilités, soit une mobilité interne ascendante. Elle s'est concrétisée par un accroissement de leur niveau de qualification. 61 % des projets de formation concernent un niveau III de formation (9 « TP Manager d'univers Marchand », 3 « DUT techniques de commercialisation », 3 « assistants commerciaux ») et 32 % un niveau IV.

La deuxième émane de salariés en CDD qui ont souhaité s'insérer durablement dans le domaine professionnel. Dans le cas présent 30 % des formations ont été financées dans le cadre d'un CIF-CDD.

Métiers de l'industrie hors ceux de la mécanique et maintenance des moyens de transport (DP05, DP06, DP08, DP09, DP10, DP12, DP13, DP14 et DP15) : 405 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP16	TRANSPORT	93	23%
DP06	MAINTENANCE INDUSTRIELLE ET METHODE	42	10%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	30	7%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS[7]	30	7%
DP04	SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	24	6%
	Total	219	54%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels des « métiers de l'industrie hors ceux de la mécanique et maintenance des moyens de transport » représentent 15 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.

[7] *« La période de découverte professionnelle et divers » recouvre deux champs proposés par le FONGECIF à destination des bénéficiaires. Le premier concerne des personnes qui ont désiré préalablement à leur reconversion réaliser un stage en entreprise pour leur permettre de mieux concevoir leur futur environnement professionnel. Le deuxième concerne des personnes qui ont choisi, généralement, préalablement à une formation, de bénéficier d'une action de remise à niveau nécessaire pour répondre aux prérequis attendus lors de leur action de formation.*

Mobilité interne

Au total, 70 salariés[8] ont fait le choix de continuer d'exercer dans leur domaine professionnel d'origine, soit 17% des salariés. **Il est notable de voir que les stratégies de formation ont porté sur une augmentation de leur niveau de qualification pour faire reconnaître leurs compétences acquises au sein de l'entreprise et en acquérir de nouvelles**. Par exemple des opérateurs ou des techniciens ont pu monter en compétences au cours de leur carrière professionnelle au sein même de l'entreprise, sans pour autant disposer d'une reconnaissance de leurs compétences. Le CIF a, dans ces cas, permis de contribuer à leur évolution de carrière et à sécuriser leur parcours.
La finalité de ces salariés a principalement été d'occuper **des postes liés à l'ingénierie, au management ou nécessitant une plus grande technicité.** Cette stratégie peut être analysée sous un angle opportuniste ou sécuritaire.
Ainsi, **21% des demandes de formation portent sur des niveaux I** (11 formations d'ingénieur, 4 Masters), **17% sur des niveaux II (principalement la licence professionnelle « management de la production » et dans une moindre mesure la licence professionnelle « mécanique étude et projet »)** et **16% sur des niveaux III** (Technicien de maintenance industrielle, technicien de maintenance du parc éolien, technicien supérieur méthodes produits et process).

Mobilité externe

Dans le cadre de leur reconversion, 30 demandes de « période de découverte professionnelles et divers » ont été formulées. Elles se décomposent comme suit : 20 demandes en vue de réaliser un stage en entreprise, préalable à la décision, au choix de reconversion et 10 remises à niveau avec l'objectif de répondre aux prérequis attendus avant l'entrée en formation.

Le domaine professionnel des transports a été le domaine privilégié dans le cadre des projets de formation, environ 1 demande sur 4 (61 projets). Plus précisément ce sont **les formations ayant trait au transport de marchandise qui ont été les plus demandées**, 64% des projets dans le domaine des transports, soit 38 demandes. La demande consiste généralement en l'obtention des « permis C + CE + FIMO » qui offre une employabilité rapide à ces salariés dans le cadre de leur nouvelle profession. Ensuite, 14 demandes ont été formulées pour travailler dans le transport collectif de voyageurs, dont 9 « permis D + FIMO » et 5 « TP conducteur du transport routier interurbain de voyageurs ». Dans une moindre mesure, 5 formations « d'auxiliaire ambulancier », 2 formations de « conducteur de taxi » et 2 formations liées au « CACES » ont été financées.

Les domaines professionnels **des « services administratifs » et celui « du second œuvre du bâtiment » ont attiré respectivement l'un et l'autre 7% des salariés du domaine professionnel** des « métiers de l'industrie hors ceux de la mécanique et maintenance des moyens de transport ». Concernant les reconversions au sein du domaine professionnel des **« services administratifs »**, 2 approches sont distinctes.
Dans le premier cas, **des salariés ont fait le choix de s'orienter vers les métiers du management. Cette approche leur permet d'obtenir une reconnaissance de leur expérience**

[8] Ce total résulte de l'addition des 42 personnes qui ont opté pour un métier lié au domaine professionnel, de la « maintenance industrielle et méthode », des 14 personnes qui ont opté pour un métier lié au domaine professionnel du « travail des métaux, mécanique générale », des 12 personnes qui ont opté pour un métier lié au domaine professionnel de « l'électricité, électronique » et des 2 personnes qui ont opté pour un métier lié au domaine professionnel du « textile, de l'habillement et du cuir ».

Mobilité externe

professionnelle et de disposer de nouvelles connaissances sur l'environnement de l'entreprise, de fait d'occuper de nouvelles responsabilités professionnelles. Pour ce faire, les demandes ont porté sur des certifications de niveau supérieur, 8 formations de niveau I (« master administration des entreprises », « master diagnostic et mangement des entreprises ») et 5 formations de niveau II, toutes concernant la « licence professionnelle management qualité ».
Dans le second cas, **les salariés ont désiré s'orienter vers les métiers de la comptabilité** (« TP comptable assistant » et « TP secrétaire comptable ») **et de la paie** (« TP gestionnaire de paie »). A noter, 4 demandes ont été formulées sur le « TP de secrétaire médico-social ». Certaines de ces demandes tendent à répondre à des reconversions professionnelles suite à des problématiques de santé (5 demandes résultent de personnes ayant une « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé »).

Parmi les salariés qui ont désiré se reconvertir vers le domaine « du second œuvre du bâtiment », près de la moitié des demandes ont conduit aux formations d'installateur thermique et sanitaire (10 demandes). Les autres demandes ont concerné des formations pour devenir « plaquiste », « diagnostiqueur immobilier », « solier moquettiste », « carreleur » … **Certains de ces projets s'inscrivent dans le cadre d'un projet de création d'activité.**

Métiers du transport (DP16) : 276 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP16	TRANSPORT	151	55%
DP17	LOGISTIQUE, MANUTENTION	20	7%
DP27	SANTE	17	6%
DP03	GROS ŒUVRE DU BTP, EXTRACTION, CONCEPTION ET CONDUITE DE TRAVAUX	16	6%
DP31	FORMATION, RECHERCHE	15	5%
	Total	219	79%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels du **« transport » représentent 10 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité interne

Au regard de la forte mobilité interne, le domaine professionnel du « transport » est singulier par rapport aux autres domaines professionnels étudiés. 55 % des salariés du domaine professionnel du « transport » ont choisi de rester et/ou d'évoluer au sein de leur domaine professionnel d'origine. Différents éléments peuvent expliquer cette spécificité. Entre autres, les caractéristiques socio-économiques des salariés, leur âge (salariés « âgés[9] ») et leur niveau de qualification (majoritairement des niveaux de formation V et infra V[10]) les incitent à rechercher des formations courtes et rapidement opérationnelles, mobilisables au sein même du domaine professionnel.

La mobilité interne est d'autant plus facilitée pour ces salariés en raison de l'existence de « passerelles » entre les métiers du transport de marchandises et celui de voyageurs. La maîtrise de la conduite permet à ces salariés, de transiter, via des formations courtes, d'un métier vers l'autre. **Egalement, ce secteur offre des logiques de parcours**, tel que le passage du métier d'auxiliaire ambulancier vers celui d'ambulancier. Parmi les 19 demandes de formation de « DE d'ambulancier », toutes résultent d'auxiliaires ambulanciers.

Cette mobilité interne est accentuée par la recherche de nouvelles compétences, principalement pour les transporteurs de marchandises qui optent pour le passage du permis CE, d'autres ont **la nécessité de mettre à jour leurs formations obligatoires pour l'exercice du métier afin de leur garantir leur employabilité.**

Enfin, il est notable de signaler que 21 % des projets de formation ont été financés dans le cadre d'un CIF-CDD. Ces demandes proviennent de salariés désirant s'insérer durablement au sein de ce domaine professionnel. L'analyse qualitative des demandes montre que **50 % des demandes ont porté sur des formations liées à l'exercice du métier de transporteur de marchandises, 21 % pour l'exercice du métier de conducteur de voyageurs, 19% pour travailler dans le transport sanitaire et 10 % pour être conducteur de taxi.**

Mobilité externe

Concernant les mobilités externes, les choix des salariés convergent vers des domaines professionnels « connexes », en relation étroite avec leur précédente activité.

Les salariés ont priorisé les reconversions vers le domaine professionnel de la « logistique, manutention ». La moitié des projets de formations montre une certaine continuité dans le parcours des salariés avec l'objectif de créer leur propre activité ou de manager : 4 formations de « responsables d'unité de transport et de marchandises », 2 « attestations de capacité professionnelle de marchandises » et 3 « attestations de transport de moins de 3,5 t ». **L'autre moitié des projets est motivée par des salariés qui souhaitent acquérir une double compétence via le passage de « CACES », avec l'objectif de maintenir et/ou développer leur employabilité**, en réponse aux besoins du marché du travail.

Les reconversions professionnelles vers le domaine professionnel de « la santé » résultent de salariés œuvrant initialement dans le secteur du transport sanitaire, à savoir des auxiliaires ambulanciers et des ambulanciers. Ces reconversions sont facilitées par l'existence entre métiers de dispenses de concours et/ou de modules de formation. Ainsi, **sur les 12 projets de formation « d'aide-soignant »** 5 ont porté exclusivement sur les modules « 1, 3, 6 et 8 »

[9] En 2010, 28 % des actifs des départements 14, 50 et 61 exerçant dans le transport étaient âgés de 50 ans et plus contre 26 % de l'ensemble des actifs des départements 14, 50 et 61. Les « conducteurs de transports en commun et routiers » étaient les plus concernés, puisque 31 % des actifs étaient âgés de 50 ans et plus (Source INSEE, RP 2010).

[10] En 2010, 20 % des actifs des départements 14, 50 et 61 exerçant dans le transport n'avaient pas de qualification, 14 % un niveau BEPC, et 49% un niveau CAP/BEP contre respectivement 12 %, 10 % et 32 % de l'ensemble des actifs des départements 14, 50 et 61. Au regard des exigences accrues de certifications sur le marché du travail, les mobilités externes des actifs du transport sont moins nombreuses (Source INSEE, RP 2010).

Mobilité externe

du diplôme d'Etat, en lien avec les dispenses proposées à l'attention des titulaires du diplôme d'Etat d'ambulancier. Également, 4 « DE d'infirmier » et 1 « DE d'aide médico-psychologique » ont été financés.

Les salariés qui ont désiré s'orienter vers le domaine professionnel de la « formation et de la recherche » ont fait ce choix pour enseigner la conduite. 11 personnes ont formulé une demande pour le « brevet pour l'exercice de l'enseignement de la conduite automobile et de la sécurité routière » (bepecaser) certification obligatoire à l'enseignement de la conduite, dont 4 pour enseigner la conduite des véhicules de transport de marchandises et de transport en commun de personnes. Outre l'intérêt du métier de formateur mis en avant par les salariés, ces mobilités permettent à certains d'**occuper un emploi compatible avec leur état de santé** (4 demandes résultent de personnes ayant une « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé »).

Enfin, les reconversions opérées vers le domaine professionnel « du gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux » mettent en évidence la recherche de complémentarités entre les compétences initiales et celles visées. 12 personnes ont souhaité obtenir des « CACES », principalement ceux en lien avec la conduite des engins de chantier le « CACES R 372 ». Ces nouvelles compétences offrent aux salariés disposant des permis poids lourd **une employabilité accrue et immédiate pour s'insérer dans leur nouveau domaine professionnel.** En outre, 2 salariés ont sollicité la formation de « technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction » et 1 la formation de « technicien d'études bâtiment en dessin de projet ».

Métiers de l'hôtellerie, restauration, tourisme (DP24) : 263 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP24	HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME	40	15%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	39	15%
DP16	TRANSPORT	23	9%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS	19	7%
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	16	6%
	Total	137	52%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels **« de l'hôtellerie, restauration, tourisme » représentent 10 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité interne

Seuls, 15 % des salariés du domaine professionnel ont choisi de rester, d'évoluer au sein même du secteur. 70 % des projets de formation ont été financés dans le cadre d'un CIF-CDD. Ces projets résultent de salariés qui ont désiré s'insérer, s'engager durablement au sein du domaine professionnel.

Les formations les plus sollicitées ont été : le « CAP Cuisine » (15 demandes), le « CQP-IH[11] assistant d'exploitation » (7 demandes), le « CQ-PIH gouvernante » (6 demandes), et le « CQP-IH employé d'étage » (2 demandes).

Mobilité externe

La part des salariés du domaine professionnel « de l'hôtellerie, restauration, tourisme » ayant opté pour un changement de secteur d'activité est forte, 85 % des demandes de formation. Pour expliquer cette réalité, un parallèle peut être fait avec les problématiques vécues par les salariés du domaine professionnel du « commerce[12] » .

L'identification des éléments déclencheurs du changement professionnel des salariés « de l'hôtellerie, restauration, tourisme » est sensiblement similaire à celle des salariés du domaine professionnel du « commerce » (horaires de travail décalés, recours au temps partiel[13] , management, dégradation de la relation clientèle, évolutions professionnelles limitées ou non souhaitées, emplois non réellement choisis[14], usure physique…). Préalablement à leur décision de reconversion, **12 salariés ont choisi de faire une « période de découverte en entreprise » et 6 une remise à niveau.**

Le domaine professionnel des « services administratifs » a été le plus demandé. Les demandes sont majoritairement **le fait de salariés en CDI. Les formations concernent de « hauts niveaux » de qualification soit 50 % de niveau III**. Les formations en lien avec les métiers de la **comptabilité** ont recensé le plus de demandes, 15 formations (« TP gestionnaire comptable », « TP comptable assistant »), puis celles ayant trait à la « **gestion de paie** » (8 formations dont 5 « TP gestionnaire de paie » et « TP gestionnaire de paie option RH »). Enfin 6 « BTS assistant de gestion PME-PMI » ont été financés.

Les métiers du transport ont été « attractifs » pour 9 % des salariés du domaine professionnel « de l'hôtellerie, restauration, tourisme ». Le métier de transporteur, conducteur routier de marchandises a recensé le plus grand nombre de demandes (8 demandes dont 4 demandes de « permis C + CE + FIMO » et 4 demandes pour le « TP conducteur transport routier de marchandises sur porteur »). Enfin, 6 projets de formation pour œuvrer dans **le transport sanitaire** ont été demandés (5 « auxiliaire ambulancier » et 1 « DE d'ambulancier ») et 4 projets pour travailler dans le transport de voyageurs.

Concernant les reconversions dans le domaine professionnel des « services sociaux et de proximité », les demandes ont été très hétérogènes : 4 « CAP petite enfance », 3 « TP conseiller en insertion professionnelle », 3 « BTS services prestations secteur sanitaire et social », 2 « TP assistant de vie aux familles » …

[11] CQP-IH : Certificat de Qualification Professionnelle de l'Industrie Hôtelière.
[12] Cf. page 15
[13] En 2010, 22 % des actifs des départements 14, 50 et 61 exerçant dans le secteur de « l'hôtellerie, restauration, tourisme » occupaient un emploi à temps partiel contre 18 % des actifs des départements 14, 50 et 61. L'analyse par profession montre que 37 % des « serveurs et employés de l'hôtellerie et de la restauration » occupaient un emploi à temps partiel (Source INSEE, RP 2010).
[14] En 2010, 20 % des actifs des départements 14, 50 et 61 dans le secteur de « l'hôtellerie, restauration, tourisme » étaient âgés de moins de 26 ans contre 15 % de l'ensemble des actifs des départements 14, 50 et 61 (Source INSEE, RP 2010).

Métiers des services administratifs (DP21) : 207 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	89	43%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS	18	9%
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	14	7%
DP27	SANTE	11	5%
DP16	TRANSPORT	10	5%
	Total	142	69%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels **« des services administratifs » représentent 8 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité interne

Les salariés du domaine professionnel « des services administratifs » souhaitent majoritairement rester, évoluer au sein de leur secteur. 4 demandes de formation sur 10 concernent une « mobilité interne ». Ces demandes de formation permettent aux salariés une montée en compétences, afin d'évoluer, de changer de statut, en capitalisant sur leur expérience acquise et sur leurs certifications initiales (Les salariées du domaine professionnel des « services administratifs » se singularisent des salariés des autres domaines professionnels au regard de leur niveau de certification « élevé[15] »).

25 % des formations concernent des niveaux I (« master gestion des ressources humaines », « master administration des entreprises », « master comptabilité » et « master contrôle d'audit »), **25 % des niveaux II** (6 « licence sciences comptables et financières », 7 « licence économie gestion management des entreprises », 2 « licence gestion des ressources humaines », **28 % des niveaux III** (12 « TP gestionnaires de paie », 4 « TP comptable gestionnaire », 4 « BTS comptabilité gestion », **20 % des niveaux IV** (8 « TP comptable assistant », 6 « TP secrétaire médico-social », 3 « TP secrétaire comptable »).

Mobilité externe

Comme indiquée, la part des mobilités externes de ces salariés est faible. Préalablement à leur engagement de reconversion, 18 salariés ont choisi de faire une « période de découverte professionnelle » afin d'objectiver leur décision. Les trois domaines professionnels les plus attractifs sont ceux des **« services sociaux et de proximité »** (14 demandes), de la **« santé »** (11 demandes) et des **« transports »**.

Concernant les deux premiers domaines professionnels, les reconversions convergent vers des formations d'un niveau élevé : 2 « Master management des organisations sanitaires et sociales », 1 « certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale », 2 « BTS Services et prestations dans les secteurs sanitaire et social », 5 « TP conseiller en insertion professionnelle », et 4 « DE d'infirmier ».

[15] 81 % des salariés du domaine professionnel « des services administratifs » qui ont formulé une demande de CIF avait un niveau de formation IV ou supérieur (36 % avaient un niveau IV, 27 % un niveau III, 14% un niveau II et 4% un niveau I) contre 45 % pour l'ensemble des salariés ayant réalisé une demande de CIFl'ensemble des actifs des départements 14, 50 et 61 (Source INSEE, RP 2010).

Mobilité externe

Dans le cadre des reconversions vers le domaine professionnel « du transport », les professions liées au transport de personnes en bus/cars ont été priorisées, soit 6 projets. 5 « Titre professionnel conducteur du transport routier interurbain de voyageurs » et 1 formation « permis D + FIMO » ont été financées. Enfin, 2 personnes ont choisi de se former aux métiers liés au transport sanitaire, 1 « DE d'auxiliaire ambulancier » et 1 « DE d'ambulancier », et 1 personne s'est formée en tant que transporteur de marchandises.

Métiers du gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux et second œuvre du bâtiment (DP03 et DP04) : 204 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP16	TRANSPORT	82	40%
DP03	GROS ŒUVRE DU BTP, EXTRACTION, CONCEPTION ET CONDUITE DE TRAVAUX	27	13%
DP04	SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	19	9%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS	12	6%
DP01	AGRICULTURE, PARA-AGRICULTURE ET ENVIRONNEMENT	10	5%
	Total	150	74%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels des « Métiers du gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux et second œuvre du bâtiment » **représentent 8 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité externe

Dans le cadre de leur projet, 3 salariés sur 4 ont souhaité changer de domaine professionnel. La part de la « mobilité externe » au domaine professionnel est forte.
Pour rappel entre 2011 et 2013 (années étudiées dans la présente étude) ces domaines professionnels ont connu **une baisse importante de leurs effectifs. « Entre 2009 et 2013, ce sont 2,5 % des effectifs qui disparaissent en moyenne chaque année »[16]. La crise économique du secteur a occasionné un « transfert » d'emplois vers d'autres domaines professionnels.**
De plus, les métiers de ces domaines professionnels sont « physiques ». Selon les statistiques de l'Assurance maladie – Risques professionnels, **le BTP demeure le secteur d'activité présentant le plus haut niveau de risque**[17]. Dans le cadre des entretiens conseils réalisés par les Conseillers en Évolution Professionnelle du FONGECIF, l'un des principaux éléments déclencheurs d'un changement de domaine professionnel avancés par ces salariés est **« l'usure physique » liée au métier.**

[16] *« Baisse de l'emploi salarié dans la construction plus prononcée en Basse-Normandie qu'au niveau national », INSEE Flash, n° 33, décembre 2015*
[17] *Cf. L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : http://www.inrs.fr/actualites/statistiques-BTP-2014.html*

Mobilité externe

Avant de s'engager sur une action de formation, 15 salariés ont bénéficié d'une période de découverte professionnelle et 4 salariés d'une remise à niveau sur les savoirs de base.

Pour les salariés ayant désiré changer de domaine professionnel, le domaine du « transport » constitue le principal débouché, soit 4 demandes de formation sur 10. Différents facteurs peuvent expliquer ce choix. En l'occurrence, le temps de formation nécessaire pour occuper un emploi au sein du domaine professionnel du transport est court, les prérequis peu « exigeants ».

Ces emplois offrent des conditions d'exercice plus confortables d'un point de vu « physique » et généralement les salariés de ce secteur ont eu l'occasion de côtoyer et de travailler, dans le cadre de leurs activités, avec des personnes exerçant dans ce domaine professionnel.

La majorité des salariés a souhaité s'orienter vers le métier de transporteur routier de marchandises via le passage du « permis C + CE + FIMO ». **Seuls, 10 salariés ont opté pour une reconversion dans le transport de voyageurs.** Pour ce faire, afin de s'adapter à un nouvel environnement de travail, les salariés ont majoritairement opté pour le passage du « titre professionnel conducteur du transport routier interurbain de voyageurs » et non comme pour leurs prédécesseurs par l'obtention de « permis sec », en l'occurrence le « permis D + FIMO ». A la marge quelques demandes ont porté sur des projets liés aux métiers des transports sanitaires via les formations « d'auxiliaire ambulancier » ou « d'ambulancier » et quelques demandes sur la formation de « conducteur de taxi ».

Outre le domaine professionnel du « transport », dans le cadre de « transitions externes », **le domaine professionnel de « l'agriculture » est attractif pour 5 % des salariés du BTP et second œuvre.** 10 projets de reconversion ont été financés. Au regard des demandes de formation, **la principale motivation de ces salariés est la création ou la reprise d'une entreprise agricole.** 9 demandes portent sur le « BP Responsable d'entreprise agricole[18] » (niveau IV). Toutes concernent des personnes âgées de moins de 40 ans, conditions préalables à l'obtention des aides à l'installation en tant que « jeune agriculteur ».

Mobilité interne

Dans le cadre de leur demande, 1 salarié sur 4 a fait le choix de se former pour rester, évoluer dans son domaine professionnel d'origine. Pour les 27 salariés ayant souhaité rester dans le domaine professionnel du « Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux », 12 d'entre eux ont opté pour une augmentation de leur qualification. Très clairement, cette stratégie tend à leur permettre de changer de statut professionnel avec l'objectif de travailler en bureau d'études, de leur offrir des conditions de travail moins « physiques ».

Les demandes sont généralement le fait d'ouvriers qualifiés. Les formations de « technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction » (niveau III) et celles de « technicien d'étude en bâtiment » (niveau IV) ont été les plus sollicitées en plus d'une demande en lien avec le « BTS agencement » et une en tant que « chef de chantier ». 5 projets de formation ont porté sur la formation de « couvreur-zingueur ». A la marge, les autres formations demandées ont été celles de : « charpentier », « autocad », « diagnostiqueur immobilier », « CACES travaux publics », « opérateur de mesure de perméabilité de l'air », « éco-habitat et performance énergétique ».

[18] Le BP REA confère la Capacité Professionnelle réglementaire pour l'accès aux aides de l'État en matière d'installation : Dotation Jeunes Agriculteurs et Prêts jeunes agriculteurs (taux bonifiés). Une personne de moins de 40 ans est considérée comme jeune agriculteur.

Mobilité **interne**

Pour les 19 salariés qui ont choisi de rester dans le domaine professionnel du « second œuvre », la formation « d'agent d'entretien » a recensé le plus de demandes (6 demandes). Elle offre aux professionnels du secteur, **la possibilité de mettre à profit leurs savoir-faire initiaux et de les diversifier.**

Les débouchés professionnels sont alors plus diversifiés et généralement moins « physiques », tels que des emplois d'agent d'entretien du bâtiment proposés par les collectivités territoriales. A la marge, les autres demandes portent sur des formations diversifiées : « CAP installateur thermique et sanitaire », « menuisier », « monteur dépanneur en climatisation », « plaquiste », « peintre en décoration » …

Ces demandes permettent aux salariés, soit de disposer d'un **premier niveau de qualification, soit de disposer d'une double compétence** (exemple : un maçon réalise une formation de carreleur, un peintre une formation de plaquiste…).

Métiers de la santé et services sociaux et de proximité (DP27 et DP29) : 157 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP27	SANTE	66	42%
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	25	16%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	18	11%
DP16	TRANSPORT	11	7%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS	8	5%
	Total	128	82%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels des **« métiers de la santé et services sociaux et de proximité » représentent 6 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité **interne**

Tout comme le domaine professionnel des « transports », le domaine professionnel de **« la santé et services sociaux et de proximité » se caractérise par une part importante de mobilités internes.**

Cela concerne 6 demandes de formation sur 10. Différents éléments expliquent ces mobilités internes. En l'occurrence, **les possibilités d'évolutions offertes au sein même du domaine professionnel sont nombreuses.**

Les différents métiers couverts par ces domaines professionnels permettent **une évolution au « fil de l'eau » pour les salariés, ils offrent une « logique de continuité »**. Tel que le passage du métier d'aide-soignant vers celui d'infirmier. En ce sens, **il existe de nombreuses « passerelles » ou « dispenses » pour évoluer d'un métier vers l'autre. Egalement, les présents domaines professionnels ont été porteurs en termes d'emploi, au cours de la période étudiée. Enfin, ces formations ont été soutenues financièrement par les différents acteurs de la formation professionnelle.**

Mobilité interne

Des accords financiers entre le Conseil régional de Basse-Normandie, Actalians[19] et le FONGECIF de Basse-Normandie ont rendu possible, facilité, certains parcours de formation comme celui d'aide-soignant ou d'infirmier[20].

Ainsi, 24 projets de formation « d'aide-soignant » ont été soutenus. Très majoritairement ces demandes proviennent d'auxiliaires de vie. 18 projets ont concerné la formation « d'infirmier », projets sollicités par des salariés occupant un emploi d'aide-soignant. **Ces demandes confèrent aux salariés un nouveau statut professionnel.**

Dans une moindre mesure, 9 projets de formation « assistant de vie aux familles » et 8 projets « d'aide médico-psychologique » ont été financés. **D'autres demandes portent sur l'obtention de formations afin de manager, de prendre des responsabilités d'encadrement au sein d'établissements médico-sociaux,** soit 5 « master management des organisations sociales et sanitaires », 1 formation de « cadre de santé », 1 « certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) », 1 licence « management des organisations sociales et sanitaires » et 1 licence professionnelle « coordonateur des services gérontologiques ».

Mobilité externe

Les mobilités externes des salariés exerçant dans le domaine professionnel « de la santé et services sociaux et de proximité » se sont principalement opérées **vers le domaine professionnel des « services administratifs » et celui « des transports ».** Pour s'assurer de leurs choix 8 salariés ont réalisé une « période de découverte en entreprise ».

Les mobilités vers le domaine professionnel « des services administratifs » **se réalisent au travers de formations d'un niveau « élevé ».** 56% des projets de formation sont de niveau III et plus. Elles sont, pour l'essentiel, orientées vers des métiers liés à la **gestion de l'entreprise** sur le volet RH ou économique. Les formations de niveau IV et infra IV résultent principalement de demandes liées à la formation de « secrétaire assistant » (4 demandes) et de « secrétaire assistant médico-social » (2 demandes).

En lien avec leur activité, l'environnement de travail côtoyé, 5 demandes ont été formulées pour les métiers du transport sanitaire (4 « DE auxiliaires ambulanciers » et 1 « DE d'ambulancier »). En complément, les autres demandes portent sur 2 formations « chauffeur de taxi » et 2 formations liées aux transports de voyageurs, via le passage du « titre professionnel conducteur interurbain de voyageurs ».

[19] OPCA, entre autres, des salariés des établissements de l'hospitalisation privée.
[20] La formation « d'infirmier » se déroule sur 3 années.

Métiers du nettoyage et de la sécurité (DP18 et DP19) : 155 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP27	SANTE	36	23%
DP19	SECURITE	22	14%
DP29	SERVICES SOCIAUX ET DE PROXIMITE	17	11%
DP16	TRANSPORT	17	11%
DP99	PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DIVERS	11	7%
	Total	103	66%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels du **« nettoyage et de la sécurité » représentent 6 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité interne

La part des mobilités internes est faible. Qui plus est lorsqu'elles ont lieu, elles résultent quasi exclusivement des salariés du domaine professionnel de la « sécurité ».
Parmi les 22 demandes de formation liées au domaine professionnel de « la sécurité », 10 concernent des formations « d'agent de protection privés des personnes », 6 des « SSIAP 3[21] », les autres demandes portent sur des agents de sécurité et de sûreté.

Fait marquant, 4 formations sur 10 ont été financées dans le cadre d'un CIF-CDD. Cette modalité a permis à des salariés disposant d'une expérience dans le domaine de pouvoir accéder à un premier niveau de certification, en lien avec leur expérience et de s'insérer durablement dans l'emploi.

Mobilité externe

Comme indiquées, les mobilités externes sont fortes et le fait principal des salariés du domaine professionnel du « nettoyage ». Le domaine de la santé a été le plus attractif. 23 « DE d'aide-soignant » et 10 « DE d'aide médico-psychologique » ont été financés. Ces demandes résultent majoritairement d'agents de service en milieu hospitalier.

Les métiers du domaine professionnel des « services sociaux de proximité » et ceux du « transport » ont été sollicités l'un et l'autre par 17 salariés. Le domaine professionnel des « services sociaux de proximité » correspond majoritairement à des demandes d'agents d'entretien. Préalablement à leur parcours de formation, les salariés ont entrepris une remise à niveau[22] .
Les formations les plus sollicitées ont été le « TP assistant de vie aux familles » (5 demandes), le « DE d'auxiliaire de vie aux familles » (4 demandes) et le « CAP petite enfance » (4 demandes ». Les demandes portant sur les métiers du transport se répartissent comme suit, 6 projets en lien avec le transport de marchandises (essentiellement des agents de sécurité), 5 demandes liées au transport sanitaire et 3 liées au transport collectif de voyageurs.

[21] *SSIAP : Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes.*
[22] *Parmi les 11 demandes de « période de découverte professionnelle et divers », 7 remises à niveau sur les savoirs de base ont été demandées par des agents d'entretien.*

Métiers de la logistique, manutention (DP17) : 151 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP16	TRANSPORT	61	40%
DP17	LOGISTIQUE, MANUTENTION	24	16%
DP21	SERVICES ADMINISTRATIFS	11	7%
DP04	SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	9	6%
DP08	ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	7	5%
	Total	112	74%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels de **la « logistique et de la manutention » représentent 6 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité externe

Plus de 8 salariés sur 10 ont souhaité se reconvertir hors de leur domaine professionnel d'origine. En lien avec leurs activités professionnelles initiales, le domaine professionnel du « transport » est attractif pour ces salariés. Il concentre 4 demandes de formation sur 10. Dans ce cadre, 75 % des reconversions concernent le métier de transporteur routier de marchandises. Cette transition permet aux salariés, de diversifier leurs compétences et d'accroître leur employabilité pour évoluer en interne ou en externe ou se consacrer exclusivement au transport de marchandises. A la marge, 15 % des projets concernent le métier de conducteur de voyageurs.

Le domaine professionnel des « services administratifs » constitue, dans une moindre mesure, un débouché professionnel pour le personnel de la « logistique, manutention ». **Les formations demandées sont diversifiées et généralement le niveau est élevé,** principalement égal ou supérieur au niveau III.

Mobilité interne

Parmi les 16 % de salariés qui ont décidé de se former au sein de leur secteur d'origine, 2 profils se dégagent. **Le premier correspond à des salariés en CDD qui souhaitent s'insérer dans le domaine professionnel via l'obtention de « CACES »** (sur 9 demandes de CACES, 8 émanent de salariés en CDD).

Le second résulte de salariés désirant accroître leur niveau de compétences, de qualification pour changer de statut en tant que salarié (plus d'argent, de responsabilités, valorisation…) via des masters « gestion et production logistique » (3 demandes) des « TP de technicien supérieur d'exploitation en méthode et logistique » (3 demandes), des certifications de « responsable d'achat » et « responsable logistique » (2 demandes) **ou en tant que créateur/repreneur d'entreprise** (3 demandes de formation de « responsable d'unité de transport et logistique[23] »).

[23] *Cette formation permet d'acquérir outre des connaissances sur la gestion d'entreprise (économie, législation…) la capacité transport pour s'inscrire au registre des transporteurs et ainsi créer sa propre activité.*

Métiers de la mécanique et maintenance des moyens de transport (DP07) : 94 salariés

DP	PRINCIPALES SPÉCIALITÉS DE FORMATION SUIVIES	NB DE SALARIES	%
DP16	TRANSPORT	40	43%
DP07	MECANIQUE ET MAINTENANCE DES MOYENS DE TRANSPORT	9	10%
DP05	TRAVAIL DES METAUX, MECANIQUE GENERALE	7	7%
DP04	SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	5	5%
DP23	COMMERCE	4	4%
	Total	65	69%

Les salariés exerçant dans les domaines professionnels des **« métiers de la mécanique et maintenance des moyens de transport » représentent 4 % des demandes de CIF entre 2011 et 2013.**

Mobilité externe

90 % de ces salariés ont choisi de se reconvertir hors de leur domaine professionnel. En lien avec leurs activités professionnelles initiales, le domaine professionnel du « transport » est attractif pour ces salariés. Ce secteur « polarise » 43 % des projets reconversion engagés par ces salariés. **Le métier de transporteur routier de marchandises est le plus demandé, 8 demandes sur 10.**

Cette reconversion se concrétise très majoritairement par le passage du « permis C + EC + FIMO ». **L'acquisition de ces compétences offre une employabilité accrue pour ces salariés, via l'association de compétences liées à la mécanique et à la conduite.** Sur le marché du travail, ces profils sont appréciés par les employeurs. Quelques demandes de personnes disposant, au préalable, du ou des permis poids lourd ont porté exclusivement sur la « FIMO ».

Le transport sanitaire représente 5 demandes (3 formations « d'auxiliaire ambulancier » et 2 formations « d'ambulancier »). **Seule 1 personne a choisi de suivre une formation liée au transport de voyageurs.**

Mobilité interne

L'analyse des 10 % des demandes liées à une « transition interne » met en évidence le souhait pour ces salariés de monter en compétence. Ce sont principalement des « mécaniciens automobile » qui au travers de la formation de « contrôleur technique véhicule automobile » souhaitent évoluer.

Conclusion

Nous tenons tout d'abord à remercier l'ERREFOM pour la qualité du travail effectué sur une quantité de données importantes, portant sur l'ensemble des CIF financés entre 2011 et 2013.

Cette étude, portant sur plus de 2 600 bénéficiaires, vient utilement fournir des données précises et éloquentes qui pourront être réutilisées dans l'accompagnement des futurs candidats au CIF. Ils pourront ainsi trouver tout à la fois des données confortant leurs démarches et utiles à la réalisation de leur projet.

Partant de démarches individuelles singulières, cette étude sur les mobilités permet de mettre en évidence l'intérêt de transitions professionnelles permettant, à partir de métiers d'origines diverses, des reconversions professionnelles véritablement réussies vers des métiers porteurs.

A l'inverse d'une démarche partant de données macroéconomiques sur les métiers, ces démarches individuelles, engagées par des individus « entrepreneurs » de leur vie professionnelle aboutissent in fine à un bien fondé collectif tenant compte non seulement des métiers visés mais aussi des passerelles et des logiques existant avec les professions originelles.

Ainsi, grâce à un accompagnement individuel réalisé par les Conseillers en Evolution Professionnelle du FONGECIF adaptés à la situation de chaque bénéficiaire, le dispositif du CIF continue de produire des transitions professionnelles réussies. En même temps il représente un moyen rare et efficace de partage du travail au regard des postes libérés pendant la durée de formation se déroulant le plus souvent sur plusieurs mois.

Ces résultats, qui démontrent la force de la motivation et de l'engagement des bénéficiaires de CIF, montrent également le bien-fondé des moyens engagés depuis de nombreuses années par le FONGECIF Basse Normandie dans l'accompagnement et le suivi individuel des candidats.

Le Président du FONGECIF de Basse-Normandie

Thierry HEYVANG

Le Vice-Président du FONGECIF de Basse-Normandie

Serge GIRAUD

Les transitions professionnelles des salariés en CIF

Départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne

Document réalisé par :

Analyse - Rédaction :
Pascal FERNANDEZ - *Conseiller - FONGECIF*
Brice LOUVEAU - *Chargé d'études - ERREFOM*

Mise en page :
Nathalie GREMBER - *Maquettiste - ERREFOM*

Crédit photo : **FOTOLIA**

Edition 2016

errefom

fongecif basse normandie