

DOSSIER DE PRESSE

4 juin 2015

Contact Presse :
Agence Anouk Déqué
Marie Charrière . 06 61 63 16 01 . m.charriere@adeque.com

Sommaire

Résultats de l'enquête	p.3
« L'impact du Congé Individuel de Formation sur les parcours professionnels des salariés de Midi-Pyrénées »	
Les nouvelles missions du FONGECIF Midi-Pyrénées	p.9
Quelques données sur le FONGECIF Midi-Pyrénées	p.11

Résultats de l'enquête

« L'impact du Congé Individuel de Formation sur les parcours professionnels des salariés de Midi-Pyrénées »

Le Congé Individuel de Formation (CIF) est un congé qui permet à tout salarié en CDI, CDD de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation pour **se qualifier, évoluer** ou **se reconvertir**. Le salarié peut aussi utiliser le CIF pour préparer et passer un examen. Le CIF est à l'initiative du salarié et se effectue indépendamment des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise.

Afin de mesurer l'impact du Congé Individuel de Formation sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires de ce dispositif, une nouvelle enquête a été menée en novembre dernier par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et les Fongecif qui permet de analyser les tendances d'évolution par rapport aux enquêtes précédentes.

Cette étude a été menée auprès de 10 700 salariés (dont plus de 450 en Midi-Pyrénées). Au moment de l'enquête, douze mois au moins se sont écoulés depuis la fin de leur formation.

Objectif de l'étude : mieux connaître les bénéficiaires, leurs projets, leurs motivations, la relation entre la formation suivie et l'emploi exercé ou l'emploi recherché, le type d'emploi exercé avant et après un CIF, l'adaptation entre emploi occupé et formation suivie

Les résultats de l'enquête en Midi-Pyrénées



Le profil des bénéficiaires en Midi-Pyrénées

Une augmentation significative des jeunes :
Près de la moitié des bénéficiaires en
Midi-Pyrénées a moins de 35 ans

Âge	FONGECIF Midi- Pyrénées 2014	Comparatif national 2014	FONGECIF Midi- Pyrénées 2012
Moins de 25 ans	9%	6%	1%
Entre 25 et 34 ans	40%	42%	33%
Entre 35 et 44 ans	31%	35%	37%
45 ans et plus	20%	17%	29%

Une parité femmes-hommes
réussie

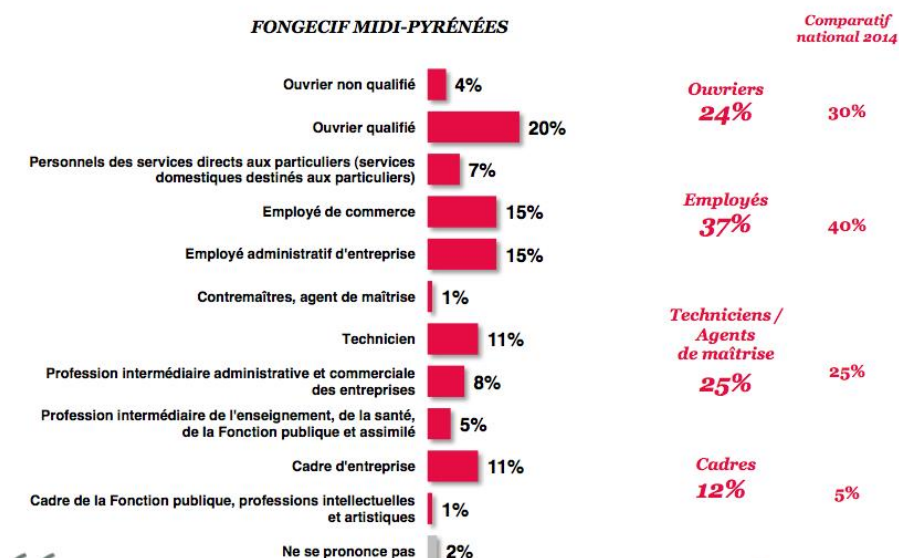
Sexe	FONGECIF Midi- Pyrénées 2014	Comparatif national 2014	FONGECIF Midi- Pyrénées 2012
Hommes	51%	54%	43%
Femmes	49%	46%	55%

Des salariés faiblement qualifiés ont recours au CIF

Niveau de diplôme visé	FONGECIF Midi- Pyrénées 2014	Comparatif national 2014	FONGECIF Midi- Pyrénées 2012
Niveau I et II	17%	14%	ND
Niveau III	14%	13,6%	ND
Niveau IV	17%	15,5%	ND
Niveau V	43%	40,4%	ND
Niveau VI	9%	3,7%	ND
Niveau de formation impossible à définir	-	12,7%	ND

Niveau I et II, équivalent à une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence
Niveau III, équivalent BTS, Dut ou fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
Niveau IV, équivalent au baccalauréat ou au brevet professionnel
Niveau V, équivalent au BEP ou CAP
Niveau VI, pas de formation au-delà de la fin de la scolarité obligatoire

La grande majorité des bénéficiaires : des ouvriers ou des employés



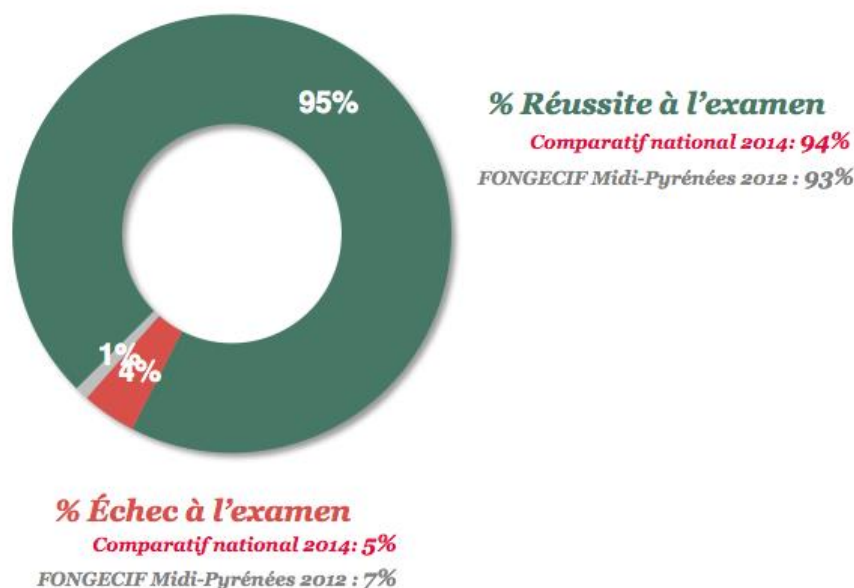
En synthèse :

- La part des jeunes a progressé en Midi-Pyrénées. 40% des bénéficiaires du CIF ont moins de 35 ans,
- Le CIF concerne prioritairement les ouvriers et employés (61%),
- Il se adresse en premier lieu aux salariés faiblement qualifiés : 69% sont de niveau VI, V ou IV.

L'objectif prioritaire du CIF pour les bénéficiaires : l'obtention d'une reconnaissance par le diplôme

➔ 93% des formations choisies par les bénéficiaires du CIF en Midi-Pyrénées font l'objet d'un examen qui délivre un diplôme, un titre, un certificat

La reconnaissance qu'offrent ces diplômes est déterminante dans le choix de la formation qui vise souvent une première qualification professionnelle ou une reconversion.



En synthèse :

- un taux de réussite exceptionnel aux examens qui est encore amélioré (95% en 2014 contre 93% en 2012 en Midi-Pyrénées) et qui témoigne de l'engagement fort des salariés dans leur projet.

Le Congé Individuel de Formation, un puissant vecteur de changement professionnel

Un an après le CIF, les bénéficiaires de Midi-Pyrénées ont changé de :

- Responsabilités (autonomie, diversité des missions, encadrement) pour 63% d'entre eux,
- Profession pour 62% d'entre eux,
- Poste au sein de l'entreprise pour 58% d'entre eux,
- Rémunération pour 57% d'entre eux,
- Catégorie socio-professionnelle pour 53% d'entre eux,
- Entreprise pour 51% d'entre eux,
- Secteur d'activité pour 48% d'entre eux.

En synthèse :

Dans un contexte économique difficile, force est de constater que le CIF permet de réelles évolutions pour les bénéficiaires notamment en termes de responsabilités, de changement professionnel et de mobilité interne.

Et ces changements ont eu lieu selon les bénéficiaires grâce au CIF :

- Pour 90% d'entre eux le changement concerne la rémunération,
- Pour 89% d'entre eux le changement concerne la catégorie socio-professionnelle,
- Pour 88% d'entre eux le changement concerne la profession,
- Pour 84% d'entre eux le changement concerne les responsabilités,
- Pour 82% d'entre eux le changement concerne le poste au sein de l'entreprise,
- Pour 72% d'entre eux le changement concerne l'entreprise qui les emploie.

Des objectifs largement atteints

 **83% des bénéficiaires affirment avoir atteint tous les objectifs qu'ils s'étaient fixés avant leur CIF et 71% d'entre eux trouvent leur situation professionnelle plus satisfaisante 12 mois après la fin de leur CIF.**

Les bénéficiaires du CIF en Midi-Pyrénées estiment avoir, en effet, grâce au CIF :

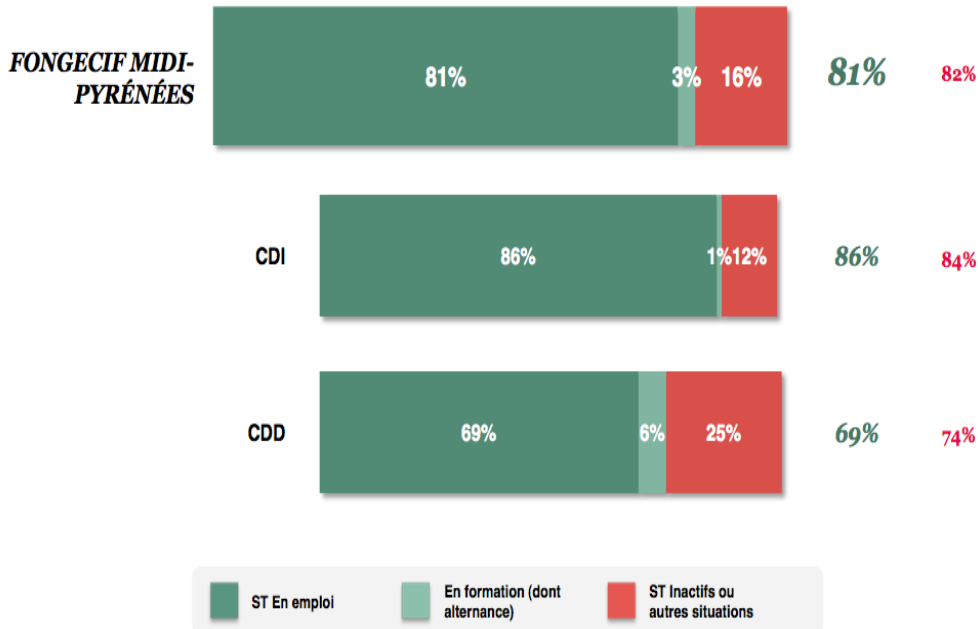
- Amélioré leur employabilité à savoir augmenté leurs chances de conserver ou obtenu un emploi pour 64% d'entre eux,
- Pu obtenir une reconnaissance par le diplôme pour 63% d'entre eux,
- Réussi à changer d'orientation professionnelle pour 57% d'entre eux,
- Progressé dans leur métier d'origine pour 32% d'entre eux,
- Bénéficié d'une promotion sociale pour 32% d'entre eux,
- Réussi un projet de création ou de reprise d'entreprise pour 22% d'entre eux.

En synthèse :

- Le CIF répond largement aux objectifs des bénéficiaires et atteint les objectifs qui lui sont fixés : employabilité, ascension sociale, création et reprise d'entreprise.
- Le CIF peut être considéré comme un outil de la seconde chance vers la qualification et la sécurisation des parcours professionnels.

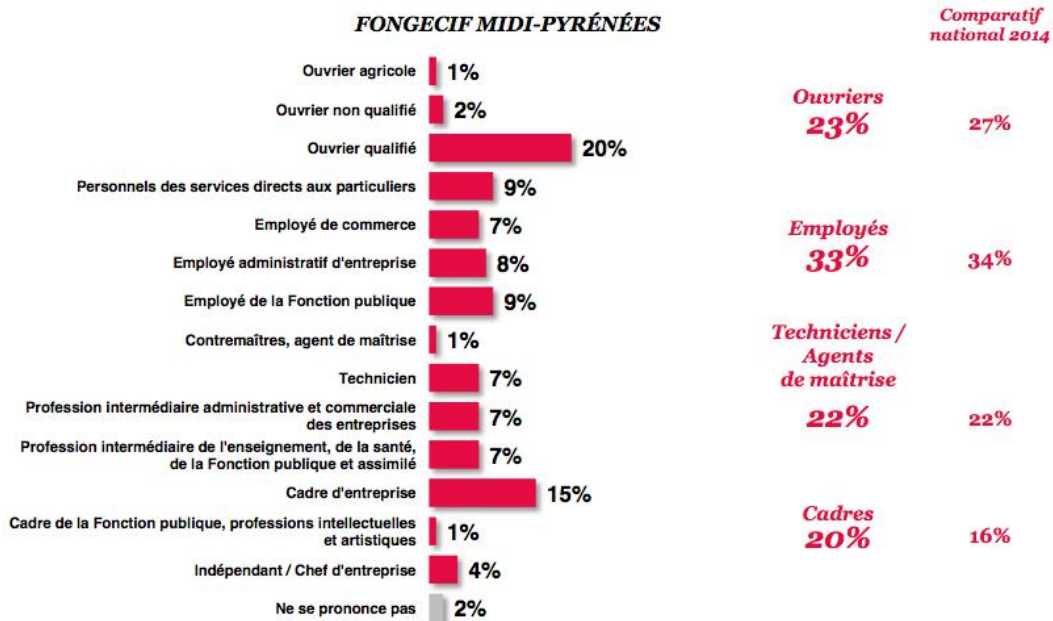
Situation professionnelle principale et statut des bénéficiaires 12 mois après la fin de leur CIF (au niveau Midi-Pyrénées et national).

**En
Emploi** *Comparatif
national 2014*



En synthèse :

- Malgré le contexte économique dégradé, la part des bénéficiaires en emploi se maintient à un niveau élevé.



FONGECIF MIDI-PYRÉNÉES

	CDI	CDD
Ouvriers	22%	23%
Employés	32%	40%
Techniciens / Agents de maîtrise	22%	20%
Cadres	22%	14%

Les mesures d'accompagnement par le FONGECIF Midi-Pyrénées

93% des bénéficiaires du CIF ont été satisfaits de l'aide apportée par le FONGECIF Midi-Pyrénées pour réaliser leur projet.

L'accueil dans les bureaux est plébiscité à 94%, l'espace documentation à 93%, l'utilité du site internet du FONGECIF Midi-Pyrénées à 91%, la participation aux réunions collectives d'information et d'échange à 91% et l'accueil des équipes (disponibilité, amabilité, efficacité) à 89%.

✓ 92% des bénéficiaires du CIF se sentent aussi très satisfaits de la fiabilité des services administratifs et de la qualité des informations données sur leur dossier par le FONGECIF Midi-Pyrénées et 90% d'entre eux sur la clarté des documents administratifs.

✓ 57% ont utilisé au moins un des services de conseils et de suivis proposés par le FONGECIF Midi-Pyrénées et ces services les ont aidés :

- Pour 59% à progresser dans la construction de leur projet professionnel,
- Pour 58% à mieux gérer leur projet tout au long de la formation,
- Pour 43% à rechercher et sélectionner le centre de formation adéquat,
- Pour 38% à choisir la formation la plus adaptée.

En synthèse :

Cette enquête confirme l'importance du rôle du Fongecif Midi-Pyrénées dans l'accompagnement des bénéficiaires du CIF. Le degré élevé de satisfaction de ces derniers est encourageant pour continuer à améliorer les services que propose le Fongecif.

En synthèse

L'analyse des résultats de cette enquête confirme que le CIF ainsi que les mesures d'accompagnement personnalisées du FONGECIF Midi-Pyrénées :

- Garantissent la quasi-égalité entre homme et femme dans l'accès à la formation et à la qualification professionnelle,
- Sont d'importants vecteurs de changement professionnel pour les salariés qui entreprennent intentionnellement une mobilité professionnelle,
- Contribuent sans équivoque à la promotion sociale et à la qualification des salariés les moins qualifiés,
- Améliorent leur employabilité à savoir augmenter ses chances de conserver ou obtenir un emploi,
- Contribuent au changement d'orientation professionnelle,
- Favorisent l'émergence des créateurs d'entreprise.

Les nouvelles missions du FONGECIF Midi-Pyrénées

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, officialise, sur proposition des partenaires sociaux, un dispositif de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et demande à cinq opérateurs (Pôle Emploi, APEC, Missions Locales, CAP EMPLOI et les OPACIF au rang desquels le FONGECIF interprofessionnel) de mettre en œuvre un cahier des charges à compter du 1^{er} janvier 2015. L'ambition est d'accompagner les transitions professionnelles afin de répondre aux préoccupations de tout public pouvant être confronté à une problématique d'orientation, de mobilité interne ou externe, d'identification et d'acquisition de compétences ou encore d'insertion dans l'emploi.

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : la nouvelle mission conseil du Fongecif Midi-Pyrénées

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service d'accompagnement gratuit qui a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle, de sécuriser le parcours professionnel et de faciliter l'accès à l'emploi tout au long de la vie. Le CEP permet d'accompagner tous les publics tant au niveau de l'élaboration de leur projet d'évolution professionnelle que dans sa mise en œuvre. Ils peuvent ainsi construire leur projet pour développer leurs compétences, acquérir de nouvelles qualifications professionnelles ou mettre en place une reconversion.

Le CEP est accessible à tous les salariés de droit privé quel que soit leur statut :

- ~ Salarié du secteur privé (à temps complet ou partiel)
- ~ Demandeur d'emploi (indemnisé ou non)
- ~ Travailleur indépendant, artisan, profession libérale, autoentrepreneur,
- ~ Salarié du secteur public (fonctionnaire, titulaire, contractuel ou vacataire).

Il prend la forme d'une gamme de prestations gratuites, accessible à tous, indépendamment de l'âge, du secteur d'activité, du statut et des qualifications, en toute confidentialité.

Le CEP est un service à la carte, à définir en fonction de sa situation et de son besoin :

- ~ un accueil individualisé
- ~ un conseil personnalisé,
- ~ un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Il permet :

- ~ **De disposer d'un temps d'écoute et de recul** sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du service,
- ~ **D'accéder à une information personnalisée,**
- ~ **D'élaborer une stratégie d'évolution** pour construire ou préciser son projet professionnel et en vérifier la faisabilité,
- ~ de cerner, le cas échéant, les compétences ou **les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer,**
- ~ **de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs,** les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

En synthèse :

Le CEP pour quoi ?

- Pour mettre au point un projet d'évolution professionnelle et être accompagné dans sa réalisation,
- Pour se donner plus de chances de conserver un emploi.

Le CEP pour qui ?

- Salarié du secteur privé (à temps complet ou partiel),
- Demandeur d'emploi (indemnisé ou non),
- Travailleur indépendant, artisan, profession libérale, autoentrepreneur
- Salarié du secteur public (fonctionnaire, titulaire, contractuel ou vacataire),
- Etudiant ou retraité occupant un emploi.

La deuxième mesure phare de la réforme est : le Compte Personnel de Formation (CPF)

Ce nouveau dispositif prend le relais du droit individuel à la formation (DIF) et offre aux titulaires de nouveaux droits pour se former tout au long de leur vie professionnelle.

Il s'agit d'un compte individuel d'heures rechargeable pour se former. En cas de changement de situation professionnelle, les heures ne sont pas perdues et peuvent être utilisées.

Le CPF est alimenté sur la base des périodes d'activité salariée à raison de 24 heures par an jusqu'au seuil de 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à la limite de 150 heures, pour le salarié de droit privé à temps plein.

La formation peut être réalisée en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail (avec accord de l'employeur).

Ces formations doivent être inscrites dans la liste des formations éligibles au CPF, consultables sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Ces formations éligibles au CPF permettent :

- **Acquérir une qualification** : un diplôme, une certification, un certificat de qualification professionnelle CQP, un titre professionnel, une habilitation,
- **Acquérir les connaissances de base** : socle de connaissances et de compétences,
- **Être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience.**

Le CPF s'adresse à toutes les personnes de 16 ans et plus, et, par dérogation, aux jeunes de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage. Il est utilisable tout au long de la vie professionnelle jusqu'à la retraite.

Il peut être utilisé par toutes les personnes engagées dans la vie active : salariés de droit privé et personnes à la recherche d'un emploi (à l'exception des fonctionnaires et des travailleurs indépendants).

La mise en œuvre de ces deux nouvelles mesures a des impacts sur l'organisation et le fonctionnement du Fongecif :

- “ Un centrage de son rôle sur la construction de parcours professionnels, et plus globalement sur le conseil,
- “ L'enrichissement du rôle de conseiller en amont en matière de gestion des RH (GPEC, évaluation, ...) et en aval en matière d'ingénierie financière par la mobilisation de plusieurs dispositifs,
- “ Le CEP introduit la notion de « conseiller référent » mais surtout le suivi des parcours dans la durée et jusqu'à leur aboutissement,
- “ La maîtrise de ces dispositifs et leur articulation.

En conséquence, le FONGECIF Midi-Pyrénées :

- Va renforcer l'équipe conseil d'ici la fin de l'année,
- A entamé une démarche continue de développement de ses compétences via la professionnalisation de ses équipes conseil depuis le 4ème trimestre 2014,
- Met en œuvre, dès à présent, une démarche de qualité dans le cadre d'une certification AFNOR dans le but de faire reconnaître la qualité et l'efficacité des services rendus aux personnes accompagnées dans leur mobilité professionnelle.

Quelques données sur le FONGECIF Midi-Pyrénées

Le FONGECIF Midi-Pyrénées est un Fonds paritaire interprofessionnel régional agréé pour la Gestion du Congé Individuel de Formation.

Il est constitué à part égale de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants des organisations interprofessionnelles d'employeurs.

Collège salarié : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO

Collège employeur : MEDEF, CGPME, UPA

Le paritarisme s'exerce au FONGECIF Midi-Pyrénées, au sein :

D'un Conseil d'Administration composé de 30 membres,

- dont un Bureau paritaire de 6 membres,
- et une commission paritaire de financement et de recours constituée de 20 membres.

L'action du FONGECIF ne se limite plus à la gestion des dispositifs dont il a la responsabilité :

- Congé Individuel de Formation (CIF),
- Bilan de Compétences,
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Formation Hors Temps de travail

Mais depuis le 1er janvier 2015, il se situe plus globalement au service des projets professionnels de l'individu, notamment les salariés en reconversion et les demandeurs d'emploi à l'issue d'un CDD, qui constituent aujourd'hui son cœur de métier.

Indicateurs clés 2014 :

Le FONGECIF Midi-Pyrénées a accompagné plus de 3 000 salariés en 2014.

Il a financé :

- 930 CIF CDI et 300 CIF CDD,
- 50 formations hors temps de travail,
- 900 bilans de compétences et bilans créateurs d'entreprise,
- et 140 VAE.

L'équipe du FONGECIF Midi-Pyrénées est composée de 26 collaborateurs dont 3 chargé(e)s d'accueil et d'information et 6 conseillers présents sur 65 lieux d'accueil et services de proximité en Midi-Pyrénées (8 départements).

Contact Presse :

Christine VO VAN, directrice - c.vovan@fongecifmp.org - Tel : 05 62 26 87 25