

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'EFFET DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION SUR LES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

Deux ans après un congé individuel de formation commencé en 1994, 55 % des bénéficiaires disent en avoir ressenti les effets directs sur leur carrière. De fait, 46 % ont changé d'emploi, dans plus d'un cas sur deux en changeant d'entreprise. C'est alors que les effets du congé sont le plus nettement ressentis. Si l'espérance de promotion sociale et professionnelle des bénéficiaires reste parfois insatisfaisante, les effets du congé individuel de formation leur apparaissent largement positifs en matière de qualification, de compétences et de développement personnel.

Le congé individuel de formation permet aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté (encadré 1) de suivre une formation longue (de trois mois à un an) tout en continuant à être rémunérés.

Avant leur entrée en CIF, environ 30 % des bénéficiaires avaient un CAP ou un BEP, 23 % le baccalauréat, 20 % un BTS ou un IUT et 17 % avaient atteint un niveau supérieur. Seuls 2 % ne possédaient aucun diplôme (graphique 1).

Depuis la fin de leur cursus initial, environ deux bénéficiaires sur trois n'avaient pas suivi d'action de formation continue (1) tandis qu'un sur cinq n'en avait effectué qu'une seule et 15 % plusieurs. Ces formations portaient souvent sur la gestion, l'informatique ou la mécanique-électricité-électronique. Enfin 5 % des personnes entrées en congé

(1) - On entend ici par action de formation continue, une session d'au moins 40 heures.



individuel de formation en 1994 en avaient déjà pris un auparavant.

Un délai plus court entre la fin des études et l'entrée en CIF pour les plus diplômés

56 % des diplômés de troisième cycle commencent leur congé individuel de formation avant d'atteindre leur 11^{ème} année de vie active contre 47 % chez les titulaires d'un bac + 2 et 26 % chez les détenteurs d'un CAP ou BEP. A l'autre extrémité, 27 % des diplômés de troisième cycle n'entament leur congé de formation qu'après 15 ans de vie active contre 29 % pour les bac + 2 et 47 % pour les titulaires de CAP ou BEP. (graphique 2). Ainsi le CIF semble remplir d'autant plus le rôle de complément de la formation initiale que celle-ci est plus élevée.

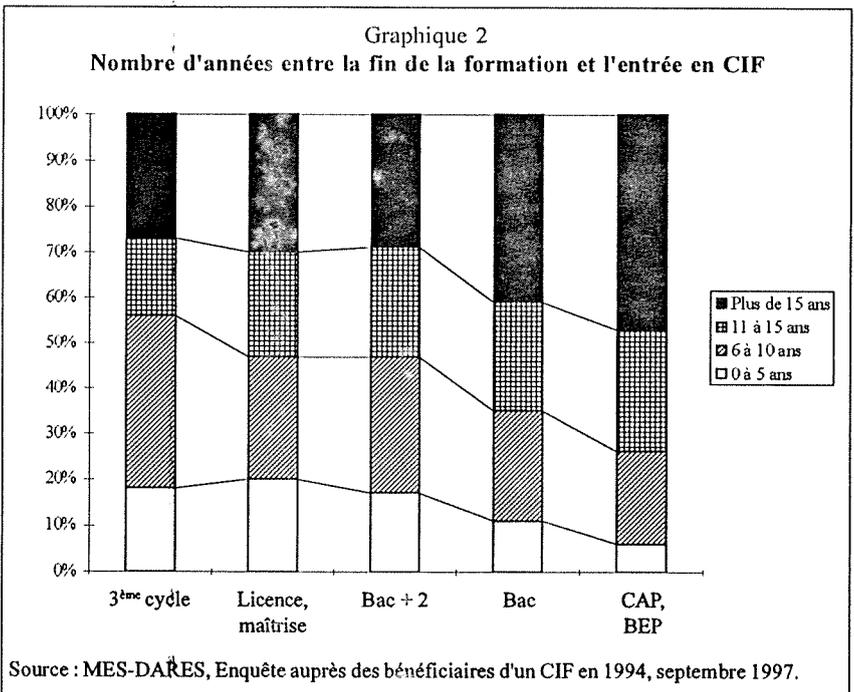
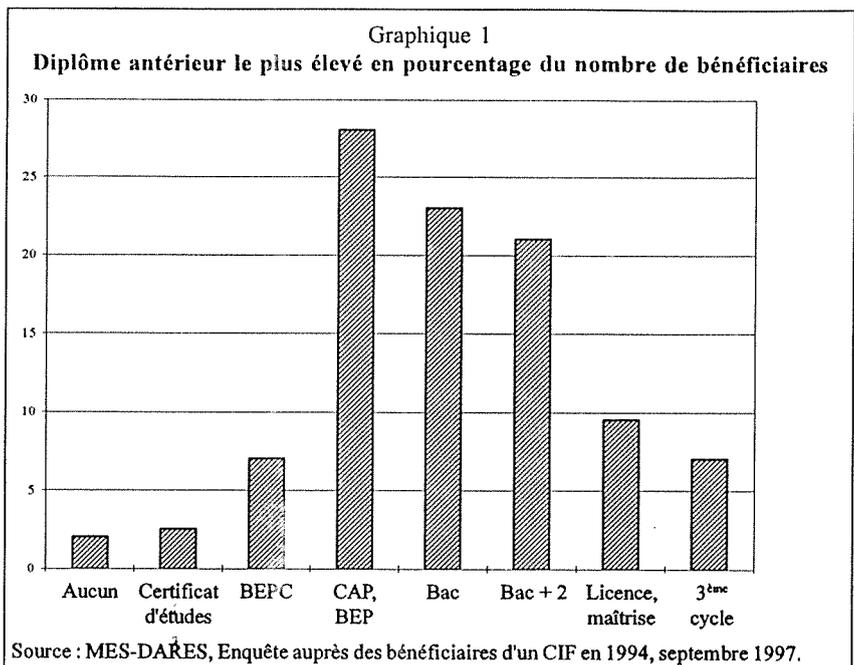
Néanmoins, compte tenu des différences de durée des études initiales, les bénéficiaires diplômés d'un CAP/BEP, d'un BAC ou au-delà entament leur CIF à peu près aux mêmes âges; seuls les titulaires d'un BEPC ou du certificat d'études commencent plus tardivement. Pour ces derniers, il s'agit sans doute d'une tentative de reconversion qui intervient plus tardivement dans leur carrière.

Des motivations professionnelles mais aussi culturelles

85 % des bénéficiaires entament un CIF pour être plus performants dans leur profession, soit pour s'adapter à l'évolution technique de leur métier, soit pour accroître leurs compétences professionnelles. 55 % poursuivent ces deux objectifs simultanément.

91 % visent des objectifs de carrière comme une hausse de salaire, une promotion, la sécurité de l'emploi ou une reconversion.

Pratiquement tous les individus ont, en outre, des motivations culturelles en général liées aux besoins



Encadré 1

L'ENQUÊTE RÉALISÉE AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES DE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

A la demande de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), la DARES a lancé une enquête début 1997 auprès des bénéficiaires d'un congé individuel de formation en 1994. Tout au long du déroulement de l'enquête, un comité de pilotage composé de représentants de la DGEFP, de la DARES et de responsables des organismes financeurs du CIF s'est réuni afin d'orienter l'enquête.

L'enquête s'est déroulée en septembre 1997, elle a consisté à interroger par téléphone pendant 15 minutes un échantillon représentatif de 1 921 bénéficiaires parmi les 28 000 personnes entrées en CIF en 1994.

de reconnaissance sociale (développement personnel, qualification ou diplôme) (2).

Un choix des spécialités de formation lié aux motivations

Les domaines de formation les plus fréquents sont la gestion (16 % des bénéficiaires), l'informatique (11 %), la mécanique-électricité-électronique (10 %) et les services aux personnes (santé, enseignement, tourisme,...pour 13 %).

Il existe un lien certain entre les raisons de prendre un congé individuel de formation et le domaine de formation choisi. Un bénéficiaire dont les motivations sont professionnelles ou économiques cherche à la fois à s'adapter à l'évolution technique de son métier, à améliorer ses compétences professionnelles, à obtenir une promotion et une hausse de salaire; il s'orientera alors plutôt vers une formation scientifique ou technique. A l'opposé, celui qui n'est pas motivé par ce type de considérations se formera plus sûrement dans le domaine des lettres ou des arts, ce dernier cas étant plus fréquent dans les entreprises de plus de 2 000 salariés. Un salarié en quête de reconnaissance sociale ira plutôt vers l'enseignement, la santé ou le tourisme.

Il est alors possible de dresser une typologie des individus en fonction de leurs motivations (graphique 3) : les ouvriers non qualifiés prennent plutôt des congés individuels de formation pour des raisons économiques et culturelles, tandis que les employés ont plus souvent des motivations d'ordre culturel contrairement aux cadres et techniciens. A cet égard, le congé individuel de formation semble bien être perçu comme une «deuxième

(2) - Il faut toutefois noter que l'interrogation ayant eu lieu après le congé individuel de formation, les motivations culturelles sont peut-être alors plus importantes que si la question avait été posée avant la formation.

Encadré 2

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : CONDITIONS JURIDIQUES ET FINANCEMENT

Un droit des salariés

Il permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation rémunérées, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise. Ce droit ne concerne que les travailleurs liés par un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire...) à un employeur, que ce dernier soit public ou privé, quels que soient le secteur, la taille et la forme juridique de l'entreprise. Toutefois, quand l'employeur estime que le départ du salarié en congé pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la production ou sur la marche de l'entreprise, il peut reporter la satisfaction de la demande de CIF qui lui a été présentée.

Conditions d'obtention

Le salarié doit avoir au moins deux ans d'ancienneté dont au moins un an dans l'entreprise si celle-ci emploie 10 salariés et plus. Entre deux demandes de CIF, un délai de franchise doit être respecté (il est égal à la durée de formation en heures du précédent congé divisé par 12). La demande de congé doit être adressée à l'employeur au moins 120 jours avant le début du stage si celui-ci dure plus de 6 mois en une seule fois et à temps plein, 60 jours si la durée de stage est inférieure à 6 mois ou si le stage se déroule en plusieurs périodes à temps partiel, ou encore si la demande vise le passage ou la préparation d'un examen. La durée de la formation ne doit dépasser un an si elle est effectuée à temps plein continu, ou 1200 heures si elle a lieu à temps partiel ou temps plein discontinu; cependant des accords de branches ou d'entreprises peuvent prévoir des durées plus longues.

Financement

Toutes les entreprises de 10 salariés et plus doivent cotiser auprès d'organismes paritaires collecteurs spécialement agréés pour le financement du CIF (OPACIF) pour un montant égal à 0.2 % de la masse des salaires bruts. En 1996, cette collecte s'est élevée à 2,4 milliards de francs. Les organismes paritaires versent aux bénéficiaires entre 80 et 100 % de leurs rémunérations habituelles pour les formations inférieures à un an ou inférieures à 1 200 heures. Ils prennent aussi en charge (partiellement ou totalement) les frais d'inscription, de transport et d'hébergement.

chance» : le besoin de reconnaissance sociale (économique et culturelle) est plus fort dans les catégories sociales modestes (en haut et à gauche du graphique), alors que l'expression de ce besoin est moins forte pour les cadres (en bas et à droite).

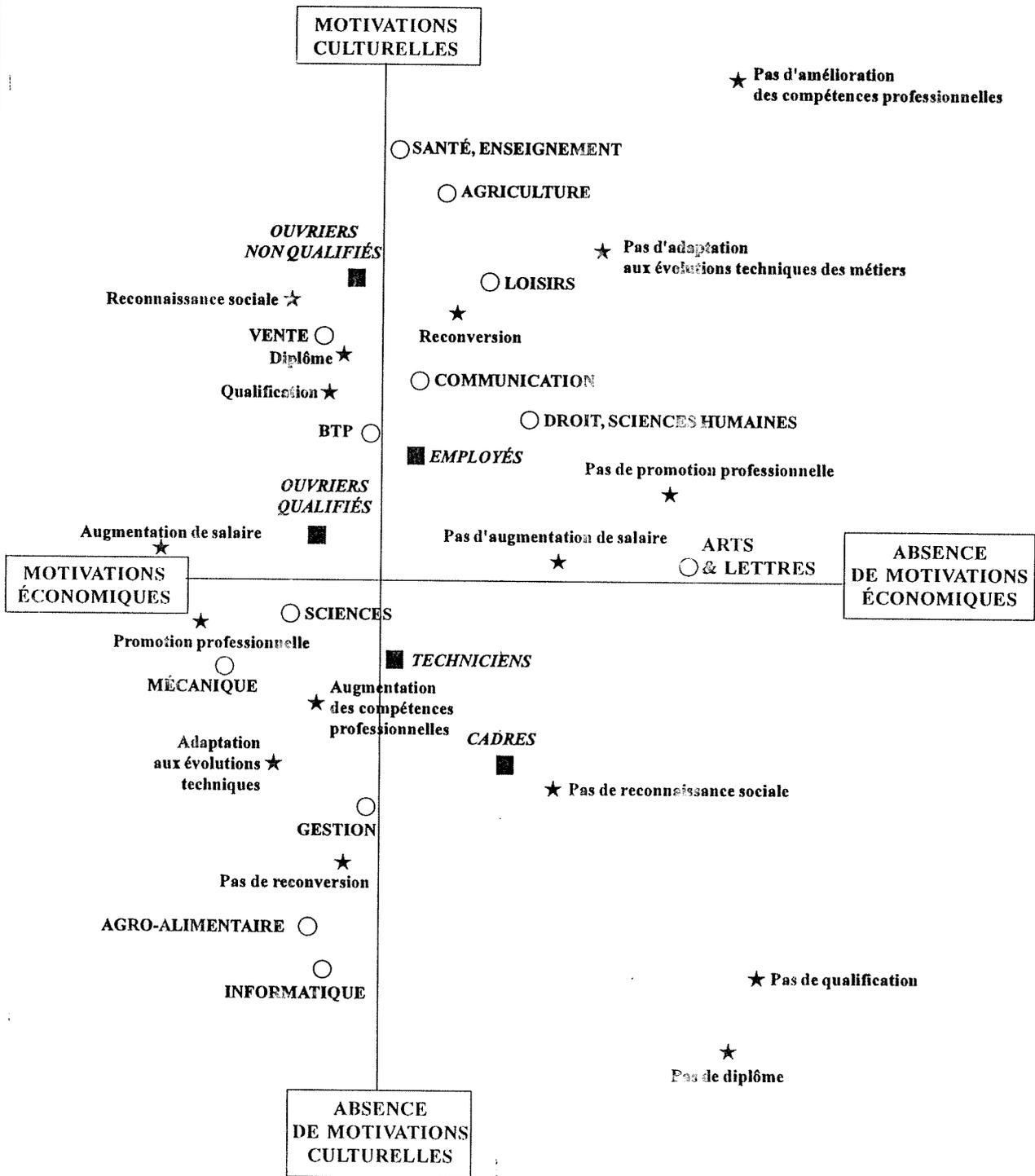
Une formation validée : un objectif souvent visé, et souvent atteint

Trois bénéficiaires sur quatre ont pour objectif l'obtention d'un diplôme; parmi ceux-ci, 25 % souhaitent

obtenir un BTS ou DUT et 20 % un CAP ou un BEP. 18 % se tournent vers des licences ou maîtrises, 19 % vers des troisièmes cycles et 14 % vers des bacs. Par ailleurs, un peu moins d'une personne sur cinq se contenterait d'une attestation de stage, ou d'une qualification professionnelle.

Au total, 85 % des bénéficiaires disent avoir obtenu la validation visée. Lorsqu'ils ne l'ont pas eue, c'est dans un peu moins de la moitié des cas du fait d'un échec à l'examen.

Graphique 3
Un choix de spécialités de formation lié aux motivations



Ce graphique représente le premier plan d'une Analyse des Correspondances Multiples (ACM). Les variables actives sont les motivations pour suivre un CIF (augmentation de salaire, promotion professionnelle...), les variables supplémentaires sont les domaines de formation du CIF et les catégories socioprofessionnelles avant l'entrée en CIF. L'axe vertical oppose la présence de motivations culturelles à l'absence de celles-ci, l'axe horizontal représente la présence ou non de motivations économiques.

Lecture : «Les ouvriers qualifiés suivent un CIF plutôt pour avoir une promotion professionnelle et une augmentation de salaire, ils s'orientent alors plutôt vers la mécanique ou les sciences».

Une formation appréciée dans son déroulement

Un tiers des bénéficiaires ont eu connaissance du droit des salariés à un congé individuel de formation par leur entreprise, plus d'un autre tiers par des relations personnelles, et seulement 2 % par le biais d'un organisme collecteur (encadré 2). Trois bénéficiaires sur quatre ont décidé eux-mêmes d'entrer en CIF. Seuls un peu plus d'un bénéficiaire sur dix l'a fait sur les suggestions de son employeur ou de son supérieur hiérarchique.

Les deux tiers des bénéficiaires ont suivi une formation à temps plein continu, moins d'un sur cinq l'a faite à temps partiel, les autres à temps complet discontinu. 70 % des individus ont suivi leur formation uniquement pendant leurs horaires habituels de travail. Pour 80 % des individus, elle n'a pas dépassé un an et seuls 12 % ont eu une formation durant deux ans.

La quasi-totalité des bénéficiaires de CIF ont suivi une formation dans un centre de formation (96 %), très peu se sont formés à distance ou auto-formés. De plus, environ un bénéficiaire sur trois a effectué un stage en entreprise, le plus souvent en dehors de la sienne.

30 % des bénéficiaires ont été formés dans des organismes privés, 18 % à l'université, 9 % à l'Afpa et 10 % par un Greta; 21 % viennent d'un autre organisme public (éco-

les internes des grands établissements...) (graphique 4).

Une formation gratuite dans un cas sur deux

Environ la moitié des bénéficiaires n'ont pas eu à verser de contribution financière pour leur CIF alors qu'au contraire 36 % des bénéficiaires ont dû participer aux frais pédagogiques (tableau 1). Pour un peu moins de la moitié d'entre eux le montant de ces frais est compris entre 1 000 et 5 000 francs; il dépasse en revanche 10 000 francs dans un cas sur cinq.

Quant à la rémunération, elle a été maintenue en intégralité pendant la durée du CIF pour quatre bénéficiaires sur cinq. Mais 14 % des bénéficiaires subissent une perte de salaire qui peut aller jusqu'à 25 %.

34 % des bénéficiaires ont eu des difficultés avant ou pendant leur CIF, ou bien durant les deux périodes. 14 % en ont rencontrées lors du déroulement du CIF. 19 % déclarent en avoir eues pour y accéder, liées soit à des problèmes administratifs, soit aux réticences de l'employeur, soit à la prise en charge partielle du coût de la formation (tableau 2).

Un bénéficiaire sur trois estime que l'organisme financeur a eu un rôle d'information et de conseil; un sur cinq qu'il l'a orienté ou suivi dans sa formation.

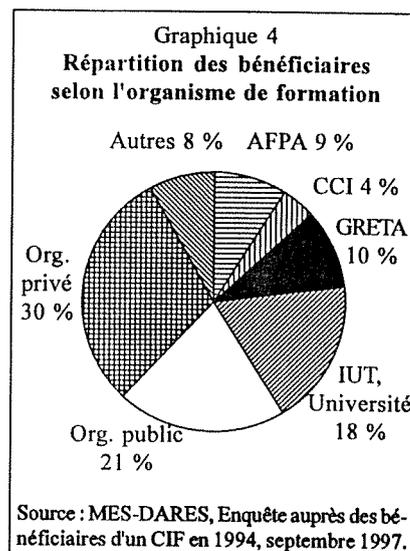


Tableau 1

Participant financièrement aux...	% de bénéficiaires
Frais pédagogiques	36
Transports	34
Hébergement	12
Garde d'enfants	4
Restauration	3

Source : MES-DARES, Enquête auprès des bénéficiaires d'un CIF en 1994, septembre 1997.

Deux ans après la fin de leur CIF, 55 % des bénéficiaires disent en avoir ressenti des effets directs sur leur carrière

Environ la moitié des bénéficiaires ont changé d'emploi ou de poste durant l'année suivant leur CIF (pour 38 % d'entre eux, ce changement a eu lieu dans le mois suivant la fin de leur formation). Près d'un tiers ont vu leurs conditions de tra-

Tableau 2
Les difficultés des stagiaires

QUAND ?	lors de la demande antérieure d'accession au CIF : 10 %	lors de l'accession au CIF : 19 %	lors du déroulement du CIF : 14 %
AVEC QUI ?	- financeur : 3,8 % - employeur : 3,2 %	- organisme de formation : 3 % - employeur : 7,6 % - financeur : 7,2 %	- organisme de formation : 4,6 % - employeur : 2 %
POURQUOI ?	- refus	- lourdeurs administratives : 6 % - mauvaise volonté de l'employeur : 5 % - prise en charge financière partielle : 2 % - incompétence des organismes de formation : 3,6 %	- problèmes financiers : 2 % - problèmes de niveau : 3,5 % - problèmes d'organisation (travail-formation ou vie personnelle-formation) : 3,6 %

Source : MES-DARES, Enquête auprès des bénéficiaires d'un CIF en 1994, septembre 1997.

vail améliorées et la même proportion leurs salaires augmentés durant l'année suivant le CIF.

90 % des bénéficiaires sont toujours en emploi, mais 52 % ont changé d'emploi ou d'entreprise à l'issue de leur CIF

90 % des salariés entrés en CIF en 1994 occupent un emploi, en 1997. Les deux tiers d'entre eux sont restés dans la même entreprise. Ils sont presque tous en contrat à durée indéterminée, mais un peu plus d'un sur trois a changé d'emploi.

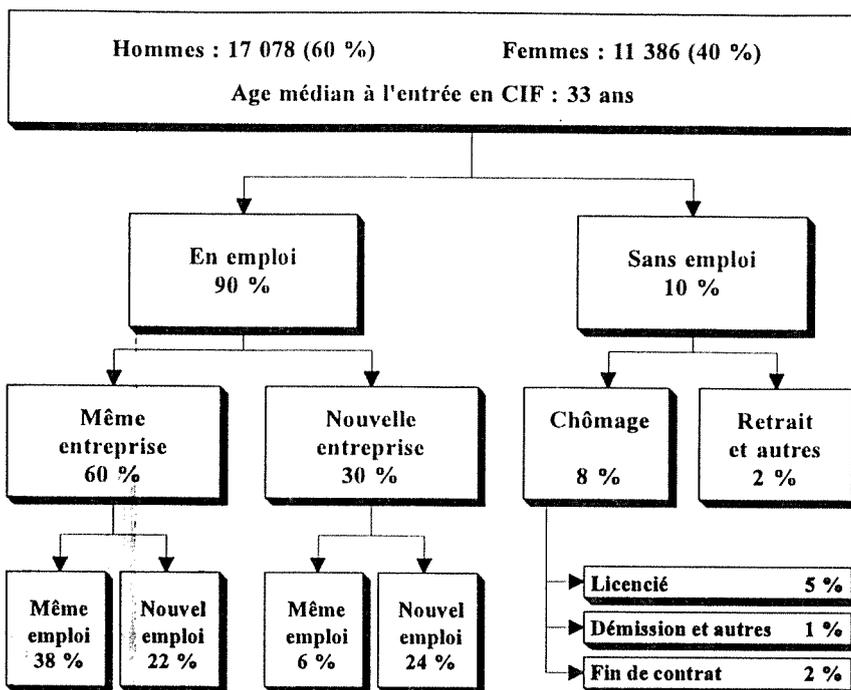
L'autre tiers des bénéficiaires a quitté son entreprise d'origine; environ 80 % d'entre eux ont changé en même temps d'emploi : 64 % sont, aujourd'hui, en contrat à durée indéterminée et 12 % se sont mis à leur compte. Parmi ceux qui ont changé d'entreprise, 30 % l'ont fait après un licenciement, 40 % après une démission en vue d'intégrer un nouvel emploi, en général en lien avec leur nouvelle formation; les bénéficiaires ont rarement démissionné pour créer leur propre entreprise (moins d'un démissionnaire sur cinq).

Plus la position socioprofessionnelle des bénéficiaires est élevée, plus la probabilité d'avoir changé d'emploi est forte. Ainsi parmi les cadres, 65 % déclarent avoir changé d'emploi depuis la fin de leur CIF, contre 41 % chez les employés et chez les ouvriers qualifiés.

Si 15 % des bénéficiaires ont été licenciés après leur CIF, 60 % d'entre eux ont retrouvé un emploi, 34 % sont aujourd'hui demandeurs d'emploi et 6 % se sont retirés du marché du travail.

Au total, 8 % des bénéficiaires de congé individuel de formation en 1994 sont au chômage en 1997. Les deux tiers d'entre eux ont été licenciés et un sur cinq a vu son contrat arriver à échéance sans être renouvelé.

Situation en septembre 1997 des bénéficiaires de congé individuel de formation : 28 464 entrées en 1994

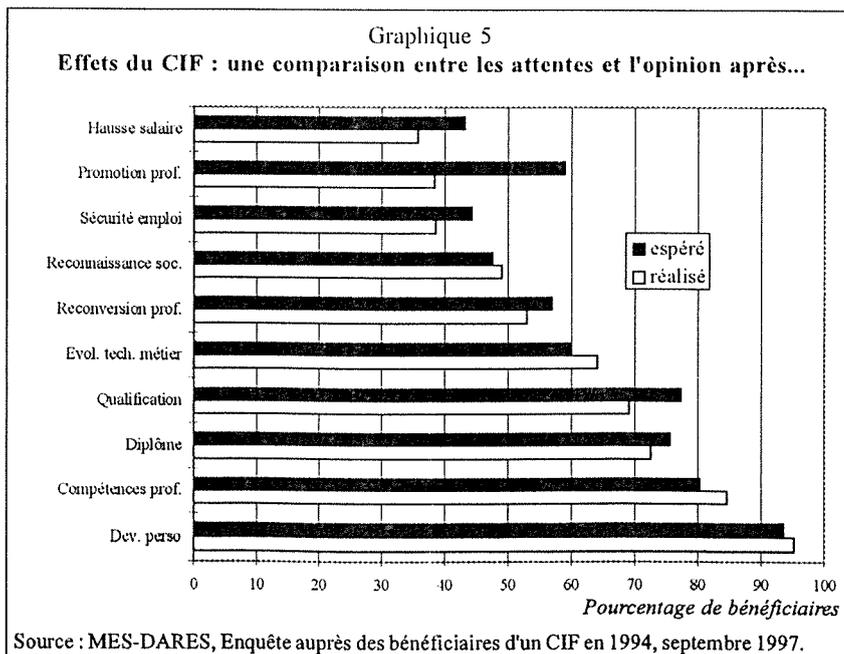


Satisfaction sur les acquis de la formation, déception sur la promotion et le salaire

La quasi-totalité des bénéficiaires considèrent le CIF comme un dispositif nécessaire, voire indispensable. Près de 90 % d'entre eux sont satisfaits ou très satisfaits de la formation qu'ils ont reçue. Les mécontents sont donc très peu nombreux, mais la proportion de personnes partagées voire mécontentes s'élève

à environ un sur cinq chez les bénéficiaires aujourd'hui demandeurs d'emploi.

Le congé individuel de formation a permis à presque tous un développement personnel; beaucoup disent avoir accru leurs compétences, au-delà même de leurs espérances, et ont envie de continuer à se former. Ainsi, 60 % envisagent de suivre une autre formation après leur CIF et sont prêts à y consacrer du



temps hors travail (pour 90 % d'entre eux) ainsi que de l'argent (pour 73 %).

Le congé individuel de formation a donc en général bien répondu aux attentes, qu'il s'agisse de l'adaptation aux évolutions techniques du métier, de la reconnaissance sociale (surtout pour les bénéficiaires de niveau CAP/BEP ou moins), d'une éventuelle reconversion et de l'obtention d'un diplôme (73 % en ont obtenu un). Pour les autres, 11 % ont obtenu une qualification.

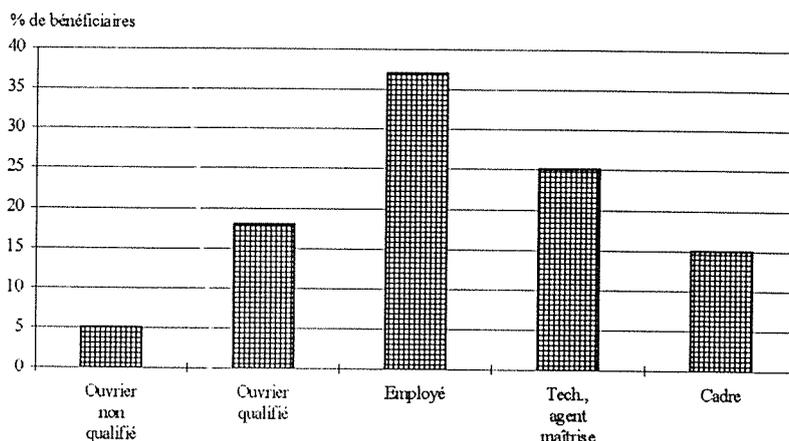
Cependant l'impact du congé n'a pas été à la hauteur des espérances des bénéficiaires en matière de hausse de salaires, de garantie de l'emploi ou surtout de promotion professionnelle (encadré 4). Ainsi, seuls 38 % ont obtenu une promotion professionnelle alors qu'ils étaient près de 60 % à en espérer. De même, les attentes en matière de sécurité de l'emploi ont été parfois déçues mais le rôle du congé individuel de formation paraît plus important chez les moins diplômés et les ouvriers. En effet, 50 % des ouvriers estiment que ce dispositif leur a apporté une sécurité d'emploi accrue contre 34 % des employés, techniciens et cadres. 35 % des bénéficiaires disent avoir obtenu une augmentation de salaire grâce au CIF, alors qu'ils étaient 43 % à en espérer une.

Agnès LERENARD
(DARES).

Encadré 3

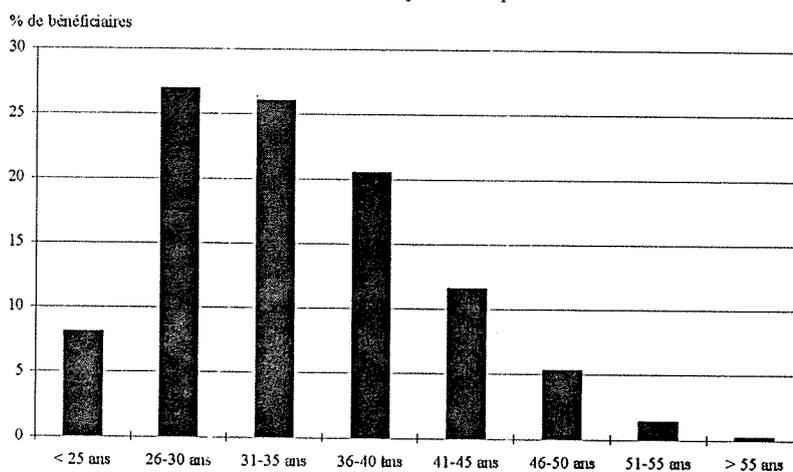
LE PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES AVANT L'ENTRÉE EN CIF

Plus d'un tiers des bénéficiaires était employés avant leur CIF. Un quart était technicien ou agent de maîtrise et un peu moins d'un bénéficiaire sur cinq était ouvrier qualifié; les ouvriers non qualifiés étaient peu nombreux. Les bénéficiaires proviennent davantage de grandes entreprises : 54 % viennent d'entreprises de plus de 200 salariés, 9 % d'entreprises de moins de 10 salariés. Par ailleurs, plus d'un quart des bénéficiaires y ont passé entre 2 et 4 ans avant leur entrée en CIF, un autre quart entre 5 et 10 ans, plus du tiers y ont travaillé plus de 10 ans.



Source : MES-DARES, Enquête auprès des bénéficiaires d'un CIF en 1994, septembre 1997.

Plus d'un quart des salariés entame un CIF entre 26 et 30 ans, un autre quart entre 31 et 35 ans et enfin un bénéficiaire sur cinq commence entre 36 et 40 ans. L'entrée en CIF se fait donc surtout au début ou en première partie de carrière.



Source : MES-DARES, Enquête auprès des bénéficiaires d'un CIF en 1994, septembre 1997.

LA PROMOTION PROFESSIONNELLE A L'ISSUE DU CIF

Si on exclut les bénéficiaires s'étant mis à leur compte et ceux sans emploi, 32 % sont aujourd'hui des employés, 25 % des techniciens ou agents de maîtrise et 24 % des cadres.

Sur 100 salariés, 38 ont accédé à une catégorie socioprofessionnelle supérieure à l'issue de leur CIF.

Sur 100 salariés ouvriers non qualifiés à leur entrée en CIF en 1994, 62 occupent aujourd'hui des postes plus élevés (43 sont ouvriers qualifiés et 19 sont employés, techniciens-agents de maîtrise ou cadres).

A titre indicatif, selon l'enquête emploi de l'INSEE, et parmi l'ensemble des salariés ouvriers non qualifiés en 1995, 19 % occupent des postes plus élevés en 1996 (13 % sont ouvriers qualifiés et 5 % sont employés, techniciens ou cadres).

Sur 100 bénéficiaires qui étaient ouvriers qualifiés avant leur entrée en CIF 10 sont après leur CIF employés et 15 sont techniciens, agents de maîtrise ou cadres.

Sur l'ensemble de la population salariée, il apparaît que pour 100 ouvriers qualifiés en 1995, 1,5 sont employés en 1996 et 2,5 techniciens, agents de maîtrise ou cadres.

Sur 100 bénéficiaires employés avant l'entrée en CIF, 11 sont après leur CIF techniciens ou agents de maîtrise et 8 sont cadres.

Sur l'ensemble de la population, parmi 100 employés en 1995, 3,5 sont techniciens ou cadres en 1996.

Enfin, sur 100 techniciens ou agents de maîtrise avant leur entrée en CIF, 26 sont cadres après leur CIF.

Sur l'ensemble de la population, parmi 100 techniciens ou agents de maîtrise en 1995, 3,5 sont cadres en 1996.

Sources : MES - DARES, enquête auprès des bénéficiaires d'un CIF en 1994, septembre 1997 et INSEE, Enquête Emploi en 1996, mars.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepasant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.