

**Le devenir des bénéficiaires du Congé Individuel de  
Formation (CIF)  
en Poitou-Charentes (2003-2005)**

*Enquête FONGECIF Poitou-Charentes.*

Enquête réalisée par **Pierig HUMEAU** sous la direction  
de **Jean-Paul Géhin** de l'Université de Poitiers.

**Janvier 2006.**

L'enquête présente (Cf. questionnaire en annexe I) et les résultats issus d'un travail statistique ont été menés, conformément aux souhaits du FONGECIF Poitou-Charentes, dans le but de répondre à trois objectifs :

- Evaluer la situation des bénéficiaires du Congé Individuel de Formation que nous appellerons CIF.
- Appréhender les situations professionnelles des bénéficiaires 6 mois après leur sortie du CIF.
- Considérer les cheminements depuis la fin du CIF de ces mêmes bénéficiaires.

Notons dès à présent que cette enquête s'inscrit dans le prolongement d'un premier travail réalisé par Jérôme Camus et Jean-Paul Géhin de l'Université de Poitiers (SAFIRE). Ceci n'est pas sans conséquence sur les résultats que nous proposerons ici, puisque nous pouvons comparer les situations des bénéficiaires de CIF. Nous pourrions dès lors prendre appui sur les deux enquêtes, afin de proposer des comparaisons et des interprétations possibles sous jacentes.

L'enquête a été effectuée sur une durée totale de 4 mois, de septembre à décembre 2005, en partenariat avec le FONGECIF Poitou-Charentes et l'Université de Poitiers, au moyen de questionnaires (824) adressés par voie postale aux bénéficiaires.

## 1 Déroulement.

Au delà de quelques difficultés (adresses modifiées pour les CIF-CDD depuis la fin de leur CIF), l'effort réalisé –depuis trois ans- par le FONGECIF pour la constitution d'un fichier population mère plus détaillé montre tout son intérêt. Concernant par exemple le sexe - où les données avaient été obtenues par le prénom dans la précédente enquête avec un certain nombre d'indéterminations (Dominique, Claude, Frédéric etc.)-, nous avons pu cette année obtenir une plus grande précision grâce à ce fichier. Nous ne pouvons qu'encourager ce type de démarche.

### Structure de la population par sexe :

Population de l'enquête		
Hommes	198	54,55%
Femmes	165	45,45%
Total	363	100%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Population Mère		
Hommes	465	56,43%
Femmes	359	43,57%
Total	824	100,00%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- La structure par sexe de l'échantillon ayant répondu à cette enquête est quasiment la même que la population mère. La différence constatée est faible et s'explique en partie par le faible taux de réponses des bénéficiaires de CIF-CDD qui sont plus souvent des femmes.

### Structure de la population par type de contrat :

Population de l'enquête		
CDI	320	88,15%
CDD	43	11,85%
Total	363	100%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Population Mère		
CDI	644	78,15%
CDD	180	21,85%
Total	824	100%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Concernant le type de contrat, on voit une déformation assez nette entre la population mère et l'échantillon de 26 points. Le taux de réponse s'élève à près de 50% pour les CIF-CDI alors qu'il n'est pas du quart (23,80%) pour les CIF-CDD.

	Taux de réponse	Pop Mère	Echantillon
Pop totale	44,05%	824	363
Pop CDI	<b>49,70%</b>	644	320
Pop CDD	<b>23,80%</b>	180	43

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Intuitivement, le taux de réponses « CDD » plus faible était attendu compte tenu de leur situation plus instable sur le marché du travail, mais pose des problèmes –récurrents- de fiabilité. En effet, le nombre total de réponses « CDD » (43) commande de considérer les traitements des données de cette population avec la plus grande prudence et à titre indicatif. Nous avons utilisé l'adjectif « récurrent » puisque l'enquêteur précédent avait eu le même

problème et obtenu quasiment le même taux de réponse. (Pour mémoire il était de 25,48% pour les CIF CDD).

Il paraît donc impossible dans ces conditions d'effectuer un traitement par génération car l'analyse aurait pour conséquence de diviser cette population en trois et donc de considérer des groupes d'une douzaine d'individus.

Pour étudier les cheminements des individus en CDD nous retiendrons 3 cohortes :

Cohorte 2005 : Fin du CIF entre le 01/01/05 et le 31/07/05

Cohorte 2004 : Fin du CIF entre le 01/01/04 et le 31/12/04

Cohorte 2003 : Fin du CIF entre le 01/01/03 et le 31/12/03

Pour la cohorte 2005, nous avons pris en considération les bénéficiaires de CIF terminant au plus tard leur CIF le 31/07/05 afin d'augmenter le taux de réponses. La cohorte n'est donc pas complète. Pour certains individus, le questionnaire a été rempli 4 mois après le CIF (et non pas 6 mois après le CIF), mais nous postulons que les bénéficiaires ont déjà intériorisé les effets (positifs et négatifs) de leur CIF.

#### Effectifs des cohortes selon le type de contrat :

Effectifs par cohorte	Total Population Mère	Total Echantillon	CDI Pop Mère	CDI Echantillon	CDD Pop Mère	CDD Echantillon
Cohorte 2005	215	132	177	117	38	15
Cohorte 2004	281	118	207	102	74	16
Cohorte 2003	328	113	260	101	68	12
Total	824	363	644	320	180	43

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

#### Taux de réponses par cohorte et par type de contrat :

Taux de réponse	Total	CDI	CDD
Cohorte 2005	61,39%	66,10%	39,47%
Cohorte 2004	41,99%	49,27%	21,62%
Cohorte 2003	34,45%	38,85%	17,65%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- On constate globalement une diminution progressive des taux de réponses correspondant à l'augmentation de la durée qui sépare la fin des CIF des situations actuelles des bénéficiaires. Ce phénomène est encore plus prononcé pour les CDD.
- On peut remarquer le taux de réponses tout à fait intéressant de la cohorte 2005 et ceci vaut également pour la population CDD.
- Rappelons que les résultats proposés pour les populations CDD devront être considérés avec prudence étant donné la faiblesse du nombre d'individus. (15, 16 et 12 réponses respectivement en 2005, 2004 et 2003).
- L'hypothèse -soulevée au cours de l'enquête précédente- concernant la *bonne* relation entre les bénéficiaires de CIF et le FONGECIF trouve ici une justification avec les forts taux de réponses pour la population CDI par exemple (variant entre 39 et 66%). Nous pouvons donc expliquer ces forts taux de réponses grâce à cette relation *particulière* entre les bénéficiaires de CIF et le FONGECIF Poitou-Charentes.

## 2 Résultats et analyses

### 2.1 Données démographiques

Sexe, âge, situation matrimoniale :

#### → Répartition selon la situation matrimoniale et par type de contrat

Situation Matrimoniale	Total	CDI	CDD
Célibataire	26,45%	25,94%	30,23%
Marié(e)-, Union libre	71,35%	71,87%	67,44%
Divorcée	2,20%	2,19%	2,33%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

#### → Répartition selon le sexe et le type de contrat

Sexe	Total	CDI	CDD
Féminin	45,45%	44,37%	53,49%
Masculin	54,55%	55,63%	46,51%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

#### → Répartition selon le nombre d'enfants et le type de contrat

Nombre d'enfants	Total	CDI	CDD
Non précisé	0	0	0
Pas d'enfant	34,16%	31,56%	53,49%
1 enfant	25,90%	26,25%	23,26%
2 enfants	31,68%	33,44%	18,60%
3 enfants ou plus	8,26%	8,75%	4,65%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

#### → Répartition selon l'âge et le type de contrat

Tranches d'âge	Total	CDI	CDD
Moins de 24 ans	2,48%	1,88%	6,98%
De 25 à 29 ans	12,67%	11,56%	20,93%
De 30 à 34 ans	22,59%	22,81%	20,93%
De 35 à 39 ans	29,48%	29,38%	30,23%
De 40 à 44 ans	19,28%	21,25%	4,65%
45 ans et plus	13,50%	13,13%	16,28%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Les hommes sont majoritaires. Lorsque l'on observe la répartition entre les deux sexes on voit qu'elle s'inverse en fonction du statut. Autrement dit, il y a proportionnellement plus d'hommes que de femmes en CDI, et davantage de femmes en CDD.
- Concernant l'âge, les 30-39 ans regroupent à eux seuls plus de 50% des effectifs que ce soit pour les CDI ou les CDD. On pourrait préciser également qu'il y a, si nous comparons ces quelques résultats avec l'enquête précédente, un vieillissement des bénéficiaires de CIF en Poitou-Charentes. A partir de la tranche d'âge « 35 à 39 ans » jusqu'à « 45ans et plus », nous avons une différence moyenne de quatre points entre cette enquête et l'enquête menée en 2003.
- Les bénéficiaires de CIF-CDD sont les plus jeunes, les 25 ans et 39 ans représentent plus de 70% du total. Nous pensons que ceci s'explique par un effet structurel du marché de l'emploi puisque les plus jeunes sont davantage concernés par les formes de contrats « précaires ». Un autre facteur explicitant cette répartition serait de prendre en compte le retour des femmes sur le marché du travail qui auraient laissé leur activité professionnelle pour assurer l'éducation de leurs enfants. Pour les plus âgés de cette population CDD nous pourrions faire cette même hypothèse de retour des femmes sur le marché de l'emploi.
- Au vu de ces premiers résultats (Cf. Répartition par tranche d'âge notamment), il est clair que le statut matrimonial majoritaire prévu, à savoir « la vie de couple » est largement majoritaire avec plus de 71%.
- Notons enfin que les différences entre population CDI et CDD du point de vue du nombre d'enfants sont sans doute dues à un effet d'âge dans la mesure où les individus en CDD sont plus jeunes et n'ont donc pas eu encore leurs enfants. La volonté d'avoir un emploi stable et ceci sur le « moyen-long » terme amène les individus en CDD à attendre certainement quelques années pour avoir leurs premiers enfants et/ou en avoir d'autres.

→ Niveau de diplôme avant d'entrer en CIF :

Niv. Diplôme	Total	CDI	CDD
Pas de diplôme ou certificat d'études primaires	6,06%	6,56%	2,33%
Brevet des collèges ou équivalent	7,99%	8,75%	2,33%
BEP, CAP ou équivalent	37,74%	39,06%	27,91%
Baccalauréat ou équivalent	23,97%	22,50%	34,88%
1 <sup>er</sup> cycle universitaire, DEUG, BTS, DUT	16,25%	15,63%	20,93%
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycle universitaire	6,89%	6,25%	11,63%
CQP	0,27%	0,31%	0
NP	0,83%	0,94%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,01%</b>

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Parmi les bénéficiaires d'un CIF, les personnes qui ont suivi un parcours scolaire court (niveau V) et professionnalisant sont les plus nombreuses (37,74%) et ceci quelque soit le type de contrat. Viennent ensuite ceux qui ont obtenu le niveau Bac et qui ont quitté assez vite le système scolaire (23,97%).
- Il y a donc une concentration autour des niveaux IV et V -environ 62% des individus-, qui va de paire avec une sous représentation à la fois des niveaux les plus élevés mais aussi des

plus modestes. Toutefois, le niveau III a été atteint par 1 personne sur 6, ce qui place cette catégorie en troisième position si nous réfléchissons en terme de proportion.

- La proportion beaucoup plus importante (plus de 10 points) des individus titulaires d'un baccalauréat (ou équivalent) dans la population CDD est certainement due à un effet générationnel. Dans la mesure où les bénéficiaires CDD sont plus jeunes, ils ont structurellement eu plus de chances d'obtenir un niveau de diplôme plus élevé que leurs aînés que l'on retrouve dans la population CDI. Ainsi, la proportion d'individus en CDD n'ayant pas de diplôme, ou un diplôme de niveau V, est bien inférieure à celle de la population CDI et de fait, il y a également une sur représentation de la population CDD dans les niveaux les plus élevés.

Intéressons-nous maintenant à la répartition de la population en fonction des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS) :

CSP avant CIF	Total	CDI	CDD
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4,68%	5%	2,33%
Professions intermédiaires	17,90%	18,45%	13,96%
Employés	26,73%	24,68%	42%
Ouvriers	42,15%	43,44%	32,56%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0,28%	0,31%	0%
Autres et Non précisés	8,25%	8,12%	9,30%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Nous trouvons une concentration certaine sur les emplois d'exécution. Les ouvriers et les employés représentaient environ 70% des effectifs avant de commencer leur CIF.
- Une proportion non négligeable est issue des professions intermédiaires (17,90%) et en particulier les techniciens (8,81% de l'effectif total).
- Par ailleurs, nous avons une sous représentation des autres catégories et ceci vaut aussi bien pour les salariés d'encadrement que pour les artisans/commerçants et chefs d'entreprises.
- Notons que les *non précisés* et *autres* représentent environ 1 personne sur 10.

## 2.2 Situation avant le CIF :

### a. Objectifs les plus importants :

Objectifs	Total	CDI	CDD
a. Faire reconnaître votre expérience professionnelle par un diplôme	34,44%	35%	30,23%
b. Augmenter votre salaire	46,28%	45,94%	48,84%
c. Obtenir un poste plus intéressant ou plus valorisant	65,01%	<b>64,06%</b>	<b>72,09%</b>
d. Etre plus qualifié(e)	63,36%	<b>60,94%</b>	<b>81,40%</b>
e. Assurer la sécurité de votre emploi	31,13%	30%	39,53%
f. Préparer une reconversion professionnelle	70,52%	<b>71,25%</b>	<b>65,11%</b>
g. Changer d'entreprise	58,68%	<b>65%</b>	53,49%
h. Créer ou reprendre une entreprise	31,68%	31,87%	30,23%
i. Renforcer votre culture personnelle	52,89%	52,81%	53,49%
Autres	9,09%	9,06%	9,30%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

**Pour les CDI :**

- L'un des principaux objectifs se dégageant pour cette population reste la « *préparation à une reconversion professionnelle* » (citée quasiment 3 fois sur 4). Si nous comparons ces résultats obtenus avec l'enquête précédente nous voyons qu'il y a une évolution entre les deux taux. (Différence de 13 points). Cette reconversion professionnelle s'accompagne d'ailleurs avec l'objectif de « *changer d'entreprise* » et ceci pour 65% des individus. Le CIF-CDI s'inscrit donc dans une volonté de mobilité professionnelle en dehors de l'entreprise.
- Viennent ensuite différents objectifs marquant symboliquement le désir d'une reconnaissance dans l'activité professionnelle. Cette reconnaissance passe par plusieurs dimensions : **Symbolique** « *Obtenir un poste plus intéressant ou plus valorisant* » pour 64% des individus mais aussi **financière** « *augmenter son salaire* » pour près d'une personne sur deux et enfin en terme de **diplôme** « *Faire reconnaître votre expérience professionnelle par un diplôme* ». Il y a ici l'idée d'une reconnaissance professionnelle accompagnée de celle de promotion. Ceci serait donc l'un des moteurs de la réalisation d'un CIF.
- Enfin pour plus d'une personne sur deux, l'un des objectifs avoués est de renforcer leur culture personnelle. Le sens conféré à la formulation « *renforcer sa culture personnelle* » varie certainement -et fortement- selon le niveau de formation, le niveau scolaire initial mais aussi le domaine de formation. Il faut donc rester très prudent quant à d'éventuelles interprétations de ce taux.

Concernant les autres objectifs, on notera que :

- Deux autres modalités obtiennent quasiment les mêmes résultats, et ceci dans une proportion d'une trentaine de pourcents : « *Assurer la sécurité de votre emploi* » et « *Créer ou reprendre une entreprise* ». Cette dernière modalité, « *créer ou reprendre une entreprise* » n'obtenait que 21,48% dans l'enquête précédente.

**Pour les CDD :**

- Comme pour les CDI, les principaux objectifs signalés par la population CDD sont « *être plus qualifié* » (81,40%) et « *Obtenir un poste plus intéressant ou plus valorisant* » (72,09%). Nous retrouvons donc l'idée de promotion professionnelle.
- Une des autres idées qui ressort assez nettement de l'enquête est celle de reconversion professionnelle et ceci pour 65,11% des individus en CDD.
- Enfin par comparaison avec l'enquête précédente, notons qu'un objectif apparaît en nette augmentation à savoir celui de « *créer ou de reprendre une entreprise* ». Alors même qu'auparavant cette modalité n'était citée que par 16,30% des individus en CDD, nous obtenons aujourd'hui un peu plus de 30%. Même si nous devons rester très prudents quant à l'explicitation de ce résultat du fait d'un petit nombre de répondants dans la population CDD ; il serait d'ailleurs intéressant dans le cadre d'une prochaine enquête de reprendre cette modalité afin de voir si sur le moyen long terme cette augmentation a une véritable signification.

De manière un peu plus synthétique, nous retrouvons l'idée que les bénéficiaires de CIF sont des individus rentrés assez rapidement dans la vie active (Cf : *Tableau nombre d'années travaillées avant CIF*). Après avoir acquis une relative stabilité professionnelle due certainement davantage à leur parcours professionnel qu'à leur formation initiale, les individus souhaitent faire évoluer leur parcours de vie. L'idée de promotion professionnelle et celle de reconnaissance sont les principaux moteurs incitatifs selon les bénéficiaires de CIF.

**b. Nombre d'années travaillées avant la demande de CIF :**

Nombre d'années	Total	CDI	CDD
De 2 ans à 5 ans	23,97%	22,19%	37,21%
De 5 à 10 ans	26,17%	25%	34,88%
Plus de 10 ans	49,03%	51,88%	27,91%
NP	0,83%	0,94%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

On retrouve une nette différence suivant le type de contrat puisque la majorité des CIF-CDI ont plus de 10 ans d'ancienneté alors que près de trois personnes sur quatre des CIF-CDD ont moins de 10 ans.

**c. Bilan de compétences :**

L'un des objectifs avoués de cette enquête était également de retracer les cheminements notamment pour voir dans quelle mesure les bilans de compétence rentraient en jeu dans le processus de formation.

	Total	CDI	CDD
OUI	30,58%	30%	34,88%
NON	69,15%	69,69%	65,12%
NP	0,27%	0,31%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Près d'une personne sur trois a effectué, en amont, un bilan de compétences avant même de se lancer dans un CIF. Au delà de ce taux, nous pouvons voir qui sont ces individus et notamment leur âge, leur sexe ou encore leur type de contrat afin de proposer quelques explicitations.

→ **Répartition des individus ayant fait un bilan de compétence selon leur âge :**

Tranches d'âge	Total
Moins de 24 ans	1,83%
De 25 à 29 ans	10,09%
De 30 à 34 ans	14,68%
De 35 à 39 ans	30,27%
De 40 à 44 ans	25,68%
45 ans et plus	17,43%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

→ **Répartition des individus ayant fait un bilan de compétences selon le sexe :**

Sexe	
Féminin	53,15%
Masculin	46,85%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

→ **Répartition des individus ayant fait un bilan de compétences selon leur type de contrat :**

Type de contrat	Total
CDI	86,50%
CDD	13,50%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

On voit grâce à la comparaison de ces quelques résultats et des tableaux précédents que la structure de la population ayant fait un bilan de compétences varie notamment en fonction de l'âge et du sexe.

- Les bénéficiaires de CIF ayant effectué un bilan de compétences sont un peu plus âgés que la moyenne. Les plus jeunes paraissent sous représentés. Ainsi, pour la tranche d'âges 30-34 ans, la différence atteint plus de 8 points. On peut postuler que cette déformation de structure est due au simple fait que la fin de leur formation initiale est plus récente.
- Une autre analyse est possible, à savoir celle que nous évoquions dans le cadre des objectifs des bénéficiaires de CIF. L'idée de promotion professionnelle (*économique, symbolique, ou en terme de diplôme*) recoupe à notre avis la surreprésentation des classes d'âges les plus avancées. Autrement dit, que ce soit en terme de reconversion professionnelle, de reprendre ou de créer une entreprise, de voir augmenter son salaire ou encore d'avoir un meilleur statut au sein de l'entreprise etc. ; sont autant d'objectifs globalement plus envisageables par les classes d'âges supérieures. Le CIF serait alors plus mûri et précédé par un bilan de compétences.

Le deuxième point sur lequel il nous paraît intéressant de s'interroger, concerne également la surreprésentation des femmes au sein de cette population.

- Au regard de la répartition par sexe, les femmes sont légèrement majoritaires (53,15%) contrairement à la structure de la population mère mais aussi à celle de la population enquêtée. La proportion est inversée.
- L'hypothèse que nous avons formulé précédemment pour expliciter la surreprésentation des femmes -et notamment les plus âgées- en CDD, à savoir : un retour à l'emploi des femmes ayant choisi de cesser leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, trouve ici peut-être une justification. Autrement dit, après s'être occupées de leurs enfants, les femmes souhaitant reprendre une formation commenceraient tout d'abord par effectuer un bilan de compétences. Il ne serait donc pas surprenant de retrouver proportionnellement plus de femmes au sein de la population ayant effectué un bilan de compétences avant même d'envisager un CIF.

Pour conclure cette sous partie consacrée au bilan de compétences, notons quels organismes ont été consultés. Les résultats obtenus ne concernent que les individus ayant effectué un bilan de compétences.

Organisme	Total	CDI	CDD
CARIF	1,80%	1,04%	6,67%
Centre de bilan de compétences	<b>54,95%</b>	54,17%	60%
Chambres consulaires (CCI, chambre des métiers etc.)	0,90%	1,04%	0
Organismes spécialisés de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	2,70%	3,13%	0
Fédération ou syndicat professionnel	3,60%	3,13%	6,67%
FONGECIF	<b>17,12%</b>	17,71%	13,33%
Syndicat, CE, délégué du personnel	0,90%	1,04%	0
Autres	18,01%	18,75%	13,33%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Deux organismes principaux se dégagent, à savoir : Le *Centre de bilan de compétences* (54,95%) et le *FONGECIF* (17,12%). La catégorie « Autres » obtient un taux de réponses non négligeable de 18%. Lorsque les bénéficiaires de CIF précisait leur réponse, l'ANPE revenait de manière assez récurrente. Il serait intéressant de mettre cette « nouvelle » modalité dans une future enquête.

#### d. Caractéristiques de l'employeur :

Taille de l'entreprise :

Taille entreprise	Total	CDI	CDD
NP	1,93%	2,19%	0
Moins de 10 salariés	18,73%	18,44%	20,93%
De 10 à 49 salariés	26,72%	26,88%	25,58%
De 50 à 99 salariés	11,57%	10,63%	18,60%
De 100 à 499 salariés	29,20%	30,31%	20,93%
500 salariés et plus	11,84%	11,56%	13,96%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Les salariés des grandes entreprises, c'est-à-dire celles de plus de 500 salariés, sont peu représentés puisqu'elles regroupent environ 12% des effectifs. A l'inverse, les toutes petites entreprises de moins de 10 salariés représentent à elles seules près d'1 personne sur 5. Enfin, les PME (regroupement des deux modalités 10-49 et 50-99 salariés) comptent en leurs seins plus de 38% des effectifs. La polarisation sur des petites structures souligne le rôle prépondérant des CIF et du FONGECIF en matière de compensation des inégalités d'accès à la formation continue suivant la taille des entreprises.

Distance entre le domicile et le lieu de travail :

Distance	Total	CDI	CDD
Moins de 10 Km	<b>45,18%</b>	46,88%	32,56%
Entre 11 et 20 Km	<b>30,30%</b>	30%	32,56%
Entre 21 et 51 Km	<b>21,21%</b>	20,31%	27,91%
Entre 51 et 100 Km	0,83%	0	6,97%
Entre 100 et 250 Km	1,10%	1,25%	0
Plus de 250 Km	0,55%	0,62%	0
NP	0,83%	0,94%	0

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Au fur et à mesure que le nombre de Km augmente, la proportion de salariés diminue. Quasiment une personne sur deux travaille à moins de 10 Km ce qui peut nous inciter à penser que les individus sont largement impliqués dans leur économie locale.

Secteur d'activité de l'entreprise :

Secteur d'activité	TOTAL	CDI	CDD
Agriculture, chasse, sylviculture	2,20%	1,56%	6,98%
Pêche, aquaculture, services annexes	1,10%	0,62%	4,65%
Industries extractives	1,65%	1,56%	2,33%
Industries manufacturières	<b>33,05%</b>	34,69%	20,93%
Production et distribution d'électricité, de gaz, et d'eau	0,55%	0,62%	0
Construction	3,86%	3,44%	6,98%
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	<b>17,36%</b>	18,44%	9,30%
Hôtels et restaurants	3,58%	3,13%	6,98%
Transports et communications	6,06%	5,93%	6,98%
Activités financières	1,93%	1,56%	4,65%
Immobilier, location et services aux entreprises	2,20%	1,25%	9,30%
Administration publique	0,55%	0,62%	0
Santé et action sociale	<b>7,44%</b>	7,81%	4,65%
Services collectifs, sociaux et personnels	<b>9,64%</b>	9,38%	11,63%
Activités des ménages	0,28%	0,31%	0
Autres ou non précisés	8,54%	9,06%	4,66%
Total	99,99%	99,98%	100,02%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

La très grande majorité des bénéficiaires du CIF sont principalement issus des secteurs de l'industrie manufacturière (33,05%), du commerce (17,36%), des services aux personnes et de la santé, respectivement 9,64% et 7,44%. A l'inverse, on peut noter la faible représentation de certains secteurs d'activités comme celui des activités de ménages, de l'Administration publique, mais aussi le secteur agricole ou encore le secteur de la construction.

## 2.3 Le CIF

### a. Organismes de formation.

Appui pour le choix de l'organisme de formation :

Appui Org. Form.	Total	CDI	CDD
Oui	28,65%	27,81%	34,89%
Non	71,07%	71,88%	65,12%
NP (Non Précisé)	0,27%	0,31%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

« Organismes ressources » pour le choix de l'organisme de formation :

Organismes	Total	CDI	CDD
CARIF	0,95%	1,12%	0%
Centre de bilan de compétences	19,05%	19,10%	18,75%
Chambres consulaires (CCI, chambre des métiers etc.)	9,52%	10,11%	6,25%
Organismes spécialisés de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	3,81%	3,37%	6,25%
Fédération ou syndicat professionnel	9,52%	10,11%	6,25%
FONGECIF	34,29%	33,71%	37,50%
Syndicat, CE, délégué du personnel	2,86%	3,37%	0%
Autres	20%	19,1%	25%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Moins d'1 personne sur 3 (28,65%) des enquêtés a bénéficié d'un appui pour le choix d'un organisme de formation.
- Dans ce cas, deux grands organismes se dégagent, à savoir : Le centre de bilan de compétences et le FONGECIF respectivement (19,05% et 34,29%). Finalement, plus d'une personne sur deux ayant bénéficié d'un appui pour le choix de l'organisme de formation cite ces deux organismes. Le reste de la population reste assez dispersé et nous ne pouvons pas vraiment faire ressortir un organisme en particulier. Pour la catégorie « *Autres* », il en est de même puisque l'hétérogénéité des réponses ne nous permet pas réellement de les agréger. (*L'ANPE a été la plus souvent citée mais ne représente quasiment rien en terme de pourcentage*).

Est-ce que les bénéficiaires ont choisi entre plusieurs organismes de formation ?

	Total	CDI	CDD
OUI	35,26%	34,69%	39,53%
NON	63,91%	64,38%	60,47%
NP	0,83%	0,94%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Réponses des personnes concernées :

Motivations	TOTAL		CDI (110 personnes)		CDD (17 personnes)	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
1 Qualité	<b>59,06%</b>	40,94%	56,36%	43,64%	76,47%	23,53%
2 Coût	21,26%	78,74%	20,91%	78,09%	23,53%	76,47%
3 Rapport qualité/Coût	35,43%	64,57%	34,55%	65,45%	41,18%	58,82%
4 Délais	30,71%	69,29%	29,09%	70,91%	41,18%	58,82%
5 Proximité	<b>50,39%</b>	49,61%	50,91%	49,09%	47,06%	52,94%
6 Contenu pédagogique	<b>56,69%</b>	43,31%	54,55%	45,45%	70,57%	29,41%
7 Autres	19,69%	88,19%	21,82%	87,27%	5,88%	94,12%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Seulement 35,26% des bénéficiaires de CIF ont choisi entre plusieurs organismes de formation. Il n'y a pas de réelle disparité entre les populations CDI et CDD.
- Pour ces personnes, trois motivations principales ressortent, à savoir : la qualité, la proximité, et le contenu pédagogique respectivement 59,06%, 56,69% et 50,39%.

Aide dans le choix de l'organisme :

	Total	CDI	CDD
OUI	26,72%	25%	39,63%
NON	<b>73%</b>	74,69%	60,47%
Non Précisé	0,27%	0,31%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Obtention de devis comparatifs :

	Total	CDI	CDD
OUI	17,63%	16,88%	23,26%
NON	<b>82,09%</b>	81,81%	76,74%
Non Précisé	0,27%	0,31%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Négociation du coût de formation :

	Total	CDI	CDD
OUI	4,96%	3,44%	16,28%
NON	<b>94,77%</b>	96,25%	83,72%
Non Précisé	0,27%	0,31%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Se dégagent ici trois idées à savoir que seulement 1 personne sur 4 a été aidée dans le choix de l'organisme de formation, que les devis comparatifs ne sont pas pris en compte par les bénéficiaires de CIF, et enfin que le coût de la formation n'est quasiment jamais négocié.

« Connaissance » du montant de la formation :

	Total	CDI	CDD
<b>Non Précisé</b>	<b>75,21%</b>	74,38%	81,40%
Moins de 1000€	1,93%	1,88%	2,33%
1000 à 5000€	10,47%	10,94%	6,98%
5000 à 10 000€	6,89%	7,19%	4,65%
+ de 10 000€	6,25%	5,63%	4,65%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Par rapport au 25% des individus qui ont répondu à cette question, nous pouvons dire que le montant s'élève pour la majorité entre 1000 et 5000€ mais seulement pour 1 personne sur dix. Il est clair que les individus ne savent pas réellement combien a coûté leur formation.

« Connaissance » du coût global du CIF :

	Total	CDI	CDD
NP	0,27%	0,31%	0%
OUI	77,96%	77,91%	79,07%
NON	21,76%	21,88%	20,93%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Dans le cas où les individus ont répondu « OUI » à la question précédente, nous avons ces résultats :

	Total	CDI	CDD
Non précisé	0,35%	0%	2,94%
Moins de 5000 €	14,49%	14,46%	14,71%
5000 à 10 000€	30,04%	28,92%	38,24%
10 000 à 30 000€	41,70%	42,17%	38,24%
+ de 30 000€	13,07%	13,65%	8,82%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Les deux modalités les plus souvent évoquées sont de 10 000 à 30 000€ et ceci pour 2 personnes sur 5 mais aussi entre 5 000 et 10 000€ pour près d'1 personne sur 3. A elles deux, elles cumulent plus de 70% des réponses.
- Les formations les moins chères (14,49%) mais aussi les plus élevées (13,07%) sont minoritaires aux vues de nos résultats.

« **Stage et Satisfaction** » (ne concernent que les individus ayant fait un stage en entreprise au cours de leur CIF)

	TOTAL		CDI		CDD	
<i>Non concerné</i>	99		88		11	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
1. Suivi par le tuteur de l'organisme de formation	55,30%	45,08%	55,60%	44,40%	53,13%	46,88%
2. Satisfait du tuteur	74,24%	25,76%	75%	25%	68,75%	31,25%
3. Nouvel emploi suite au stage	32,95%	67,05%	31,47%	68,53%	43,75%	56,25%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Le stage au cours du CIF a été suivi par 265 de nos enquêtés (198 sont non concernés). Globalement, la satisfaction à propos de ce stage est assez diffuse et/ou partagée.

- Que ce soit pour la population CDI ou CDD, 1 personne sur deux estime avoir été bien suivie par un tuteur de l'organisme de formation. Autrement dit, et ceci à hauteur de 45,08% pour l'autre moitié, les individus ne paraissent pas satisfaits à ce niveau.
- A l'inverse, le tuteur référent de l'entreprise a satisfait 3 personnes sur 4. On peut postuler ici que la proximité quotidienne du tuteur a facilité les échanges ; ces derniers peuvent être plus disparates avec le tuteur de l'organisme de formation. Ceci serait encore une fois à vérifier. (Une enquête qualitative aurait ici tout son intérêt).
- L'obtention d'un emploi suite à ce stage reste faible et ne concerne qu'1 personne sur trois (32,95%). Notons que la population CDD aurait tendance à avoir de meilleurs résultats dans

ce domaine (43,75%). Toutefois, la taille réduite de cette population (ici de 33 individus) commande de considérer ce résultat avec la plus grande prudence.

« Organismes de formation et Satisfaction »

Satisfaction	Satisfait		
	Total	CDI	CDD
Respect des engagements de l'organisme	86,05%	86,57%	86,05%
Les conseils	<b>88,16%</b>	88,44%	86,05%
Contenu de la formation	<b>87,33%</b>	87,19%	88,37%
Qualité de l'encadrement	83,75%	83,13%	88,37%
Environnement et conditions de travail	82,64%	81,88%	88,37%
Formation individualisée et « acquis » pris en compte	75,21%	76,26%	67,44%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Le taux de satisfaction reste très élevé, notamment au sujet des conseils (88,16%) et pour le contenu de la formation (87,33%).
- On notera que la modalité « *Votre formation a été individualisée et vos acquis pris en compte* » recueille un indice de satisfaction un peu moins fort (75,21%) tout en restant important.
- Autrement dit, les bénéficiaires tendent vers un plébiscite des prestations des organismes de formation.

**b. La Formation.**

Caractéristiques de la formation

Durée de la formation	Total	CDI	CDD
Non Précisé	9,09%	9,06%	9,30%
40 H à 160 H	3,86%	3,44%	6,98%
161 H à 500 H	23,97%	24,69%	18,60%
501 H à 1200 H	41,32%	41,56%	39,53%
Plus de 1200 H	21,76%	21,25%	25,58%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

La formation donnait-elle accès à un titre ?

Accès à un titre de formation	Total	CDI	CDD
OUI	<b>93,94%</b>	94,38%	90,70%
NON	5,23%	5,00%	6,98%
NP	0,83%	0,62%	2,33%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- D'après ces deux tableaux, il est clair que les enquêtés optent pour des formations relativement longues puisqu'un peu plus de 63% ont suivi une formation de plus de 500 heures. Pour la plupart des enquêtés (93,94%), cette formation débouche sur un titre de formation.

Pour les formations donnant l'accès à un titre, qu'en est-il ?

Titre de formation	Total	CDI	CDD
Diplôme ou titre homologué	64,72%	66,01%	55,00%
CQP	23,62%	23,10%	27,50%
Attestation	6,41%	5,94%	10,00%
Autres	4,37%	4,29%	5,00%
Non Précisé	0,87%	0,66%	2,50%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

• Pour les individus qui ont validé leur formation, il s'agit 2 fois sur 3 d'un diplôme ou d'un titre homologué. Pour un autre tiers des individus, la validation prend la forme d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une attestation de formation. Dans le cas des CIF-CDI cela représente exactement 29,04% des individus et 37,5% pour la population CIF-CDD.

Niveau de formation. (*Ceci ne s'applique que pour les formations homologuées*).

Niveau de formation	Total	CDI	CDD
Non précisé	7,58%	6,60%	15%
Niveau I	2,62%	2,97%	0%
Niveau II	5,83%	5,28%	10%
Niveau III	15,45%	14,85%	20%
Niveau IV	21,87%	22,11%	20%
Niveaux V et VI	46,65%	48,18%	35%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

L'analyse du niveau de formation commande de prendre en compte le niveau scolaire avant d'entrer en formation.

Croisement formation initiale/Formation Choisie (Population Totale)

	Niveaux I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveaux V et VI	Total
Niveaux I et II	12	6	2	2	22
Niveau III	13	14	12	13	52
Niveau IV	2	20	21	32	75
Niveaux V et VI	2	13	40	11	166
Total	29	53	75	158	

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Croisement formation initiale/Formation Choisie (Population totale en valeurs relatives)

	Niveaux I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveaux V et VI	Total
Niveaux I et II	54,54%	27,27%	9,09%	9,09%	100%
Niveau III	25%	26,92%	23,08%	25%	100%
Niveau IV	2,67%	26,67%	28%	42,66%	100%
Niveaux V et VI	1,20%	7,83%	24,10%	66,87%	100%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Cette analyse croisée du niveau de formation du CIF en fonction du niveau de formation initiale permet de mettre en avant différents types de comportements :

• Les bénéficiaires de niveau V optent majoritairement pour un niveau de formation équivalent au leur. Nous ferons ici l'hypothèse que l'on a affaire à des individus qui souhaitent se reconvertir dans une autre activité que celle qui leur était offerte à la fin de leur

formation initiale mais de même niveau. Pour ceux qui étaient de niveau VI, la très grande majorité s'inscrit dans une logique de qualification professionnelle. Ainsi, ces personnes, dépourvues de diplôme avant cette formation, optent quasiment tous pour des formations de niveaux V, c'est-à-dire les plus accessibles. Il pourrait s'agir ici d'une certaine forme de concrétisation par un diplôme de leur parcours professionnel.

- Pour les bénéficiaires d'un niveau IV, deux stratégies se font échos. D'un côté, il y a la volonté de faire des formations leur permettant d'être plus reconnus du point de vue du titre et comme étant plus qualifiés. Par exemple, plus d'un quart de ces bénéficiaires choisissent des formations de niveau III et 28% optent pour des formations de même niveau (IV), identiques aux leurs. Mais de manière plus surprenante, et ceci pour 2 personnes sur 5 (42,66%), ils choisissent des formations de niveau V ; c'est-à-dire inférieur à leur formation initiale. Autour de cette deuxième stratégie, nous pouvons faire l'hypothèse de la recherche de reconnaissance professionnelle ainsi que celle de la reconversion professionnelle.
- Les individus de niveau III se positionnent également dans différentes stratégies professionnelles. Il y a, et ceci pour un quart des bénéficiaires, une logique de promotion professionnelle par l'acquisition d'un diplôme de niveau supérieur (I et II). Un autre quart entre dans une logique de qualification ou de reconversion professionnelle en optant pour des formations de niveaux III. Enfin, près de la moitié de ces bénéficiaires choisissent des formations professionnelles certainement dans l'objectif de changer d'emploi.
- Enfin, pour les plus diplômés, ils optent globalement pour des formations leur permettant d'être reconnus par l'accès à un titre de niveau supérieur.

Domaine du diplôme :

	Total	CDI	CDD
Non précisé	13,99%	13,20%	20%
Formation générale	5,54%	5,28%	7,50%
Spécialité pluri technologique de la production	25,07%	26,40%	15%
Spécialité plurivalente des services	55%	55%	58%
Domaines des capacités individuelles	0,29%	0,33%	0%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Le poids du domaine professionnel est important et notamment pour les services (55%). La formation générale reste largement minoritaire avec 5,54% des bénéficiaires, tout comme les formations de « développement individuel » qui sont quasiment inexistantes. Par comparaison avec l'enquête précédente, nous avons uniquement une différence d'environ 5 points entre les spécialités pluri technologiques (+5points) et les spécialités plurivalentes des services (-5 points). Les deux autres modalités sont identiques à plus ou moins un point près.

Obtention du titre :

	Total	CDI	CDD
OUI	85,42%	87,13%	72,50%
NON	12,54%	11,22%	22,50%
NP	2,04%	1,65%	5%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Le taux de réussite reste relativement élevé puisqu'il culmine pour la population CIF-CDI à plus de 87%. Les CIF-CDD sont légèrement en retrait malgré la réussite de trois personnes sur quatre.

## 2.4 Evolution 6 mois après le CIF.

Evolution des bénéficiaires d'un CIF-CDI 6 mois après la fin de leur formation

<b>Evolution CIF plus 6 mois</b>	<b>CDI</b>
Changement d'entreprise et promotion	10,31%
Changement d'entreprise et évolution du contenu du poste	7,83%
Changement d'entreprise pour un emploi identique	31,87%
Pas de changement d'entreprise mais emploi supérieur (promotion)	11,87%
Pas de changement d'entreprise mais emploi plus intéressant	9,06%
Pas de changement	15,31%
Sans emploi	13,75%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Le constat global que nous apportent ces résultats reste avant tout une grande diversité des situations des bénéficiaires de CIF.

- Tout d'abord, une personne sur trois (31,87%) a changé d'entreprise tout en gardant un emploi identique.
- La promotion professionnelle est évoquée pour environ 22% des bénéficiaires avec changement d'entreprise (10,31%) ou sans changement d'entreprise (11,87%).
- L'évolution du contenu du travail entraînée par le CIF concerne une personne sur cinq. Pour celles qui ont changé d'entreprise le taux est de 7,83%, et pour celles qui n'ont pas changé, le taux est de 9,06%.
- 15% des salariés déclarent que le CIF n'a eu aucunes répercussions.
- Enfin, on notera la proportion non négligeable (13,75%) et en augmentation par rapport à l'enquête précédente des bénéficiaires de CIF sans emploi 6 mois après la fin de leur formation.

Evolution des bénéficiaires d'un CIF-CDD 6 mois après la fin de leur formation

<b>Evolution CIF plus 6 mois</b>	<b>CDD</b>
Changement d'entreprise et promotion	20,94%
Changement d'entreprise et évolution du contenu du poste	6,98%
Changement d'entreprise pour un emploi identique	20,93%
Pas de changement d'entreprise mais emploi supérieur (promotion)	6,98%
Pas de changement d'entreprise mais emploi plus intéressant	2,32%
Pas de changement	6,97%
Sans emploi	34,88%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

On notera pour les CIF-CDD trois grands axes, à savoir :

- Un fort taux de mobilité puisque seulement 16,27% des CDD sont restés dans leur entreprise.
- 1 CIF-CDD sur quatre déclare avoir eu une promotion (20,94% pour ceux qui ont changé d'entreprise et 6,98% pour ceux qui sont restés dans leur entreprise).
- On ne sera pas étonné de voir que 20% des CDD ont changé d'entreprise pour un emploi équivalent du fait notamment de la « précarité » de ces emplois. (*Fin de contrat etc.*)
- Enfin, plus du tiers des CIF-CDD sont sans emploi à la fin de leur formation ; soit, là encore, une proportion supérieure à celle trouvée lors de l'enquête précédente.

## 2.5 Le devenir professionnel après un CIF-CDI.

L'analyse du devenir professionnel des bénéficiaires de CIF-CDI commande de prendre en compte les PCS avant CIF, et les PCS au moment de l'enquête (c'est-à-dire au moins 6 mois après la réalisation de leur congé individuel de formation).

Bien que l'on regroupe les CIF-CDI, aux situations pourtant peu comparables, et que les effectifs soient peu élevés, nous pouvons tout de même tirer quelques clés d'interprétations grâce à cette analyse. Il convient par mesure de prudence de ne pas tenter ce genre d'analyse avec la population CIF-CDD pour qui les effectifs ne sont malheureusement pas assez élevés.

Croisement PCS avant le CIF/PCS au moment de l'enquête (valeurs absolues) :

	NP	Agri.	Artisans, commerçants...	Cadres et prof. Intell.	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers	Chômeurs	Autres inactifs	Total
NP	3	0	0	0	3	0	1	2	0	9
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Cadres et prof. Intellectuelles sup.	2	0	4	8	0	0	0	1	0	15
Prof. Intermédiaires	3	1	5	9	30	1	2	8	0	59
Employés	0	1	5	3	10	41	6	13	0	79
Ouvriers	4	4	12	2	18	12	74	12	1	139
Autres	3	0	0	1	5	5	1	3	0	18

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Evolution des bénéficiaires d'un CIF-CDI 6 mois après la fin de leur formation (valeurs relatives) :

	NP	Agri.	Artisans, commerçants,	Cadres et prof. Intell.	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers	Chômeurs	Autres inactifs	Total
NP	33,33%	0%	0%	0%	33,33%	0%	11,11%	22,22%	0%	100
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100
Cadres et prof. Intellectuelles sup.	13,33%	0%	26,67%	53,33%	0%	0%	0%	6,67%	0%	100
Prof. Intermédiaires	5,08%	1,69%	8,47%	15,25%	50,85%	1,69%	3,39%	13,46%	0%	100
Employés	0%	1,26%	6,33%	3,80%	12,66%	51,90%	7,59%	16,45%	0%	100
Ouvriers	2,88%	2,88%	8,63%	1,44%	12,95%	8,63%	53,24%	8,63%	0,72%	100
Autres	16,66%	0%	0%	5,55%	27,77%	27,77%	5,55%	16,66%	0%	100

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Globalement, nous constatons qu'il semblerait que la situation la plus courante soit celle de la stabilité professionnelle. Autrement dit, la « nouvelle » PCS des bénéficiaires de CIF-CDI correspond à leur PCS d'origine. Par exemple, 51,90% des individus classés dans la catégorie « Employés » avant leur formation sont aujourd'hui dans cette même catégorie. Autre exemple, 53,33% des cadres aujourd'hui étaient « Cadres » avant leur CIF. Toutefois, si on se place un peu en marge des éléments *grisés*, on peut nuancer ces propos.

- On constate qu'il y a, pour une partie des bénéficiaires de CIF, une réelle mobilité et qui plus est, *ascendante*. En effet, si nous observons les catégories « Employés » et « Professions Intermédiaires », il y a entre 12 et 15% d'individus qui accèdent aux catégories (PCS)

immédiatement supérieures. Si 50,85% des Professions Intermédiaires (d'origine) sont toujours dans cette même catégorie aujourd'hui, (c'est-à-dire après leur CIF), ils sont près d'une personne sur six à être devenus « Cadre et Professions Intellectuelles Supérieures ». Il en est de même pour la catégorie « Employés » puisque 13% des employés ont accédé aux « Professions Intermédiaires » et 4% ont une position d'encadrement.

- Au-delà de ces mobilités sociales ascendantes, n'oublions pas de noter qu'il y a également quelques contre mobilités, c'est-à-dire passage à une PCS inférieure ou par le chômage. Le chômage apparaît comme touchant davantage les PCS les plus basses.
- Enfin, n'oublions pas de nuancer ces propos par le simple fait que la taille de l'échantillon reste relativement faible et que nous ne pouvons pas par exemple plus détailler les différentes catégories. C'est pourquoi, nous n'avons ici fait que des suppositions sur les effets de mobilité du CIF entre les catégories et non pas à l'intérieur de chaque catégorie.

L'un des objectifs était d'évaluer le devenir professionnel des bénéficiaires d'un CIF (CDI). Pour cela, comme nous l'avons évoqué précédemment, nous avons segmenté la population en cohortes (années). Pour les six questions suivantes, et par précaution, nous ne prendrons que les valeurs absolues afin d'écartier toutes les mauvaises interprétations possibles.

#### Effectifs des cohortes

Cohortes	Effectifs (CDI)
Cohorte 2005	117
Cohorte 2004	102
Cohorte 2003	101

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Est-ce que les bénéficiaires d'un CIF-CDI ont quitté leur entreprise ?

Quitté entreprise	OUI	NON	NP	Total
cohorte 2005	72	44	1	117
cohorte 2004	67	35	0	102
cohorte 2003	71	30	0	101
Total	210	109	1	320

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Pour ceux qui ont quitté leur entreprise, dans quelles conditions ce départ a-t-il eu lieu ?

Conditions de départ	NP et non concernés	Démission	Départ négocié	Licenciement	Autres	Total
Cohorte 2005	50	35	10	19	3	117
Cohorte 2004	37	39	7	16	3	102
Cohorte 2003	30	44	9	17	1	101
Total	117	118	26	52	7	101

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Est-ce que les Bénéficiaires qui ont quitté leur emploi en ont retrouvé un ?

Nouvel emploi	Oui	Non	NP et Non concernés	Total
cohorte 2005	51	20	46	117
cohorte 2004	47	20	35	102
cohorte 2003	60	11	30	101
Total	158	51	111	320

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- On constate que les bénéficiaires CIF-CDI ont majoritairement quitté leur emploi et leur entreprise ; et qu'une part importante a retrouvé un autre travail aujourd'hui. Ces départs s'effectuent dans la plupart des cas dans le cadre d'une démission (118), d'un licenciement (52), ou enfin d'un départ négocié.

Pour ceux qui ont retrouvé un emploi, à quelle distance se trouve leur « nouveau » lieu de travail ?

	Moins de 10 Km	11-20 Km	21-51 Km	51-100 Km	100-250 Km	Plus de 250 Km	NP et non concernés	Total
cohorte 2005	24	11	14	1	0	0	67	117
cohorte 2004	25	8	8	4	1	1	55	102
cohorte 2003	27	9	12	3	2	2	46	101
Total	76	28	34	8	3	3	168	320

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Taille de la « nouvelle » entreprise :

	Moins de 10 Salariés	10-99 Salariés	100-499 salariés	Plus de 500 Salariés	NP et Non concernés
Cohorte 2005	16	15	14	8	64
Cohorte 2004	20	16	5	3	58
Cohorte 2003	21	18	11	8	43
Total	57	49	30	19	165

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Est-ce que ce nouvel emploi correspond à leur formation ?

	OUI	NON	NP et Non concernés
Cohorte 2005	47	3	67
Cohorte 2004	39	8	55
Cohorte 2003	51	8	42
Total	137	19	164

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

Globalement, nous retrouvons la polarisation sur les petites structures (Moins de 10 salariés et « entre 10 et 99 salariés »). Dans une très grande majorité, le nouvel emploi correspond à la formation des bénéficiaires de CIF. La taille réduite des effectifs ne nous permet pas de commenter ces résultats avec plus de détails.

## 2.6 Les effets du CIF.

Quels sont les effets positifs du CIF selon le type de contrat (CDI/CDD) :

	CDI	CDD
Le contenu de l'activité.	75,31%	74,42%
Salaire	40,63%	32,56%
Place dans l'entreprise	46,56%	51,16%
Vie familiale	60,31%	62,79%
Vie collective	30,94%	25,58%
Vos loisirs	31,25%	41,86%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- L'effet positif le plus souvent cité par les enquêtés -et ceci quel que soit le type de contrat- est le « contenu de l'activité » (75%). Se dégage l'idée que c'est bien dans le domaine de l'activité professionnelle que sont vécus les effets les plus directs du CIF.
- Nous constatons globalement le même classement au sein des objectifs que l'enquête précédente. Les effets -positifs- ou plutôt les effets vécus par les bénéficiaires (leurs opinions), conservent les mêmes rangs au niveau comptable.
- Après le « Contenu de l'activité », les individus en CDD et en CDI évoquent (plus d'une fois sur deux) les conséquences de leur CIF sur « la vie familiale », avant même la « place dans l'entreprise » ou encore le « salaire ».
- Les effets positifs les moins souvent cités sont « la vie collective » et les « loisirs ». Notons que pour les CIF-CDD, les effets du CIF sur les loisirs obtiennent le quatrième taux (devant le « salaire » et enfin « la vie collective »).

→ D'un point de vue plus méthodologique, il faut tout de même se méfier de ces résultats. L'analyse croisée que nous employons ici -avec de faibles effectifs- nous commande de rester prudents quant à d'éventuelles interprétations.

Ayant comme point de comparaison l'enquête précédente, nous pouvons tenter de préciser l'interprétation de ces effets « bénéfiques » et ceci en les croisant avec d'autres modalités qui peuvent être le sexe, la situation d'emploi aujourd'hui ou encore le temps écoulé depuis la sortie du CIF. Nous prendrons les mêmes précautions que précédemment, à savoir, du fait d'un trop faible échantillon de la population CIF-CDD, nous l'écartérons de cette analyse croisée.

Quels sont les effets positifs du CIF selon le sexe (pop CIF-CDI) :

	Homme	Femme
Le contenu de l'activité.	79,77%	69,72%
Salaire	43,26%	37,32%
Place dans l'entreprise	51,12%	40,85%
Vie familiale	61,24%	52,12%
Vie collective	29,78%	32,40%
Vos loisirs	32,02%	30,28%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Les effets sur le contenu de l'activité restent dominants quel que soit le sexe. Globalement, les hommes constatent plus d'effets bénéfiques que les femmes sauf dans le domaine de la vie collective, où les femmes signalent plus souvent les effets bénéfiques du CIF que les hommes.

Effets positifs du CIF selon le temps écoulé depuis la fin du CIF :

	Cohorte 2005	Cohorte 2004	Cohorte 2003
Le contenu de l'activité.	75,21%	73,53%	77,27%
Salaire	41,88%	38,23%	42,57%
Place dans l'entreprise	42,73%	42,16%	51,48%
Vie familiale	63,25%	62,70%	54,46%
Vie collective	30,77%	30,39%	31,68%
Vos loisirs	32,48%	28,43%	32,67%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Il semblerait que le temps écoulé depuis la fin du CIF n'influence pas l'évaluation des différents effets positifs du CIF. Ceci appuierait l'hypothèse selon laquelle les effets du CIF se produisent de manière rapide.

→ Lorsque l'on s'intéresse aux effets bénéfiques du CIF, la hiérarchisation est quasiment la même quelles que soient les PCS. Autrement dit, les effets du CIF (CDI) sont analogues quelle que soit la profession du bénéficiaire.

## 2.7 En guise de conclusion : « Satisfaction » et « accompagnement » du FONGECIF de Niort.

Taux de satisfaction par type de contrat :

SATISFACTION	Satisfait		
	Total	CDI	CDD
Suivi FONGECIF	91,51%	90,94%	95,35%
Conseil FONGECIF	90,36%	90%	93,02%
Suivi pendant votre CIF	85,68%	85,31%	88,37%
Accompagnement	82,92%	81,54%	93,02%
Retour à l'emploi	64,74%	63%	76,74%
Situation Professionnelle Aujourd'hui	66,39%	65,01%	76,74%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Les bénéficiaires de CIF tendent à plébisciter les prestations du FONGECIF (pour les 4 premières modalités de ce tableau) et ceci pour 8 à 9 personnes sur dix.
- Les taux de satisfaction restent très élevés hormis –peut-être- pour « le retour à l'emploi » qui ne recueille « qu'un taux de » 65%. De même, « la situation professionnelle aujourd'hui » des bénéficiaires de CIF obtient également un taux un peu plus faible que les autres. On notera par ailleurs que les CIF-CDD donnent un taux de satisfaction supérieur au CIF-CDI par rapport au retour à l'emploi.

Concernant l'accompagnement du FONGECIF qui recueille 83% de personnes satisfaites, nous pouvons détailler les différents types d'accompagnement :

Accompagnement du FONGECIF :

Accompagnement du FONGECIF	Total	CDI	CDD
Simple Appel Téléphonique	35,26%	35,31%	34,88%
Réunion d'information	83,47%	83,75%	81,40%
Entretien téléphonique	50,14%	48,75%	60,47%
Entretien physique	58,40%	56,88%	69,77%

(Source : Enquête spécifique FONGECIF 2005)

- Les réunions d'informations ont concerné 8 personnes sur 10. Plus d'une personne sur deux a eu des entretiens téléphoniques ou des entretiens physiques.
- Le simple appel téléphonique ne concerne qu'un tiers des bénéficiaires de CIF.

# *ANNEXES*

Enquête FONGECIF Poitou-Charentes  
 Septembre 2005

Nom – Prénom : .....
Adresse : .....
.....
Téléphone : .....

**Vous avez bénéficié d'un Congé Individuel de Formation (C.I.F.) :**

	Mois	Années
1. Quelle était la date de début de formation ?		
2. Quelle était la date de fin de formation ?		

**Votre situation personnelle au début de votre C.I.F. :**

3. Sexe : Masculin  1 Féminin  2
4. Année de naissance : .....
5. Situation Matrimoniale : Marié(e), Union libre  1 Célibataire  2
6. Enfant(s) : Pas d'enfant  1 1 enfant  2 2 enfants  3 3 enfants ou plus  4
7. Situation du conjoint : Pas d'enfant  1 1 enfant  2 2 enfants  3  
 3 enfants ou plus  4
8. Avant d'entrer en C.I.F., quel était votre niveau de diplôme le plus élevé :

- Pas de diplôme ou certificat d'études primaires  1 Baccalauréat ou équivalent  4  
 Brevet des collèges ou équivalent  2 1° cycle universitaire, DEUG, BTS, DUT  5  
 BEP, CAP ou équivalent  3 2° et 3° cycle universitaire  6

**D) Votre situation avant votre C.I.F. :**

9. Avant votre C.I.F., vous travailliez :

- En CDI, à temps plein  1 En CDI, à temps partiel  2  
 En CDD, à temps plein  3 En CDD, à temps partiel  4

10. Quels étaient pour vous les objectifs les plus importants pour entreprendre un C.I.F. ?

	Oui	Non
a. Faire reconnaître votre expérience professionnelle par un diplôme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
b. Augmenter votre salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
c. Obtenir un poste plus intéressant ou plus valorisant	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
d. Etre plus qualifié(e)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
e. Assurer la sécurité de votre emploi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
f. Préparer une reconversion professionnelle	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
g. Changer d'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
h. Créer ou reprendre une entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
i. Renforcer votre culture personnelle	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
j. Autre(s) objectif(s) (précisez) : .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

11. Avant votre C.I.F., quel était votre emploi ?

Cadre d'entreprise	<input type="checkbox"/> 1
Profession intermédiaire de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique	<input type="checkbox"/> 2
Profession intermédiaire administrative et commerciale des entreprises	<input type="checkbox"/> 3
Technicien	<input type="checkbox"/> 4
Contremaître, agents de maîtrise	<input type="checkbox"/> 5
Employé de la fonction publique	<input type="checkbox"/> 6

Employé administratif d'entreprise	<input type="checkbox"/> 7
Employé de commerce	<input type="checkbox"/> 8
Personnel des services directs aux particuliers	<input type="checkbox"/> 9
Ouvrier qualifié	<input type="checkbox"/> 10
Ouvrier non qualifié	<input type="checkbox"/> 11
Ouvrier agricole	<input type="checkbox"/> 12
Autre (précisez) : .....	<input type="checkbox"/> 13

12. Avant votre C.I.F., à quelle distance de votre domicile se trouvait votre lieu de travail ?
- Moins de 10 km  1      Entre 21 et 51 km  3      Entre 100 et 250 km  5  
 Entre 11 et 20 km  2      Entre 51 et 100 km  4      Plus de 250 km  6

13. Avant votre C.I.F, quelle était la taille de l'entreprise qui vous employait ?

- Moins de 10 salariés  1      De 100 à 199 salariés  5  
 De 10 à 19 salariés  2      De 200 à 499 salariés  6  
 De 20 à 49 salariés  3      De 500 à 2000 salariés  7  
 De 50 à 99 salariés  4      Plus de 2000 salariés  8

14. Avant votre C.I.F, quel était le secteur d'activité de l'entreprise qui vous employait ? (Le plus précisément possible)

.....

15. a) Avez-vous effectué un Bilan de compétence ?



- Oui  1 → (Répondre à la question 15 b)  
 Non  2 → (Passer à la question 16)

15. b) Si vous avez effectué un bilan de compétence, avez-vous consulté un organisme ?

- |  |                            |                                      |                            |
|--|----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| CARIF  | <input type="checkbox"/> 1 | Fédération ou syndicat professionnel | <input type="checkbox"/> 5 |
| Centre de bilan de compétence  | <input type="checkbox"/> 2 | FONGECIF                             | <input type="checkbox"/> 6 |
| Chambres consulaires (CCI, chambre des métiers etc.)                           | <input type="checkbox"/> 3 | Syndicat, CE, délégué du personnel   | <input type="checkbox"/> 7 |
| Organismes spécialisés de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur | <input type="checkbox"/> 4 | Autre (précisez) : .....             | <input type="checkbox"/> 8 |

**II) Votre C.I.F.**

16. a) Avez-vous bénéficié d'un appui pour le choix de l'organisme de formation ?



- Oui  1 → (Répondre à la question 16 b)  
 Non  2 → (Passer à la page suivante)

16. b) Si vous avez bénéficié d'un appui pour le choix de l'organisme de formation, de quel organisme provenait cette aide ?

- |  |                            |                                      |                            |
|--|----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| CARIF  | <input type="checkbox"/> 1 | Fédération ou syndicat professionnel | <input type="checkbox"/> 5 |
| Centre de bilan de compétence  | <input type="checkbox"/> 2 | FONGECIF                             | <input type="checkbox"/> 6 |
| Chambres consulaires (CCI, chambre des métiers etc.)                           | <input type="checkbox"/> 3 | Syndicat, CE, délégué du personnel   | <input type="checkbox"/> 7 |
| Organismes spécialisés de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur | <input type="checkbox"/> 4 | Autre (précisez) : .....             | <input type="checkbox"/> 8 |

17. Avez-vous « choisi » entre plusieurs organismes de formation ?

Oui 1 → (Répondre à la question 17 a)

Non 2 → (Passer à la question 18)



17. a) Si oui, quelles étaient les motivations de votre choix ?

La qualité 1

Le coût 2

Le rapport qualité/prix 3

Les délais 4

La proximité 5

Autre (précisez) : ..... 6

.....

18. Avez-vous négocié le prix de votre formation ? Oui 1 Non 2

19. Savez-vous combien a coûté votre C.I.F. ? Oui 1 Non 2

20. Pour ceux qui ont fait un stage en entreprise au cours du C.I.F, vous diriez que :

• Vous avez été suivi(e) par l'organisme de formation Oui 1 Non 2

• Vous étiez satisfait(e) du tuteur référent Oui 1 Non 2

• Vous avez trouvé un emploi à partir de ce stage Oui 1 Non 2

21. Concernant les points suivants sur l'**organisme de formation**, diriez-vous que vous êtes « très satisfait(e) », « plutôt satisfait(e) », « plutôt pas satisfait(e) », ou « pas satisfait(e) ».

	Très satisfait(e)	Plutôt satisfait(e)	Plutôt pas satisfait(e)	Pas satisfait(e)
a. Respects des engagements de l'organisme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
b. Les conseils	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
c. Le contenu de la formation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
d. La qualité de l'encadrement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
e. L'environnement et les conditions de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

22. Votre formation a duré : De 40 à 160 heures 1 De 501 heures à 1200 heures 3  
De 161 heures à 500 heures 2 Plus de 1200 heures 4

23. a) Votre formation donnait-elle accès à un titre (diplôme, certificat, attestation...)?

Oui 1 → (Répondre aux questions 23 b, 23 c et 23 d)

Non 2 → (Passer à la question 24)



23. b) Si votre formation donnait accès à un titre (diplôme, certificat, attestation...), de quel titre s'agissait-il ?

Diplôme ou titre homologué 1 Attestation 3

Certificat de qualification professionnelle 2 Autre (précisez) : ..... 4

.....

23. c) Si votre formation donnait accès à un titre (diplôme, certificat, attestation...) quel était le niveau de ce titre et son intitulé ? (Le plus précisément possible, exemple : « CAP petite enfance », « Baccalauréat professionnel secrétariat »...)

.....       
 .....

### III) Votre situation 6 mois après le C.I.F. :

24. 6 mois après la fin de votre C.I.F., quelle était votre situation professionnelle ?

	Oui	Non
a. Vous avez changé d'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
b. Vous avez eu une promotion (occupation d'un poste plus élevé avec augmentation de salaire)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
c. Le contenu de votre travail a évolué (sans promotion) *	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
d. Vous étiez sans emploi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

(\*): Si vous avez changé d'entreprise pour occuper un emploi équivalent, merci de répondre par « non ».

### IV) Votre situation aujourd'hui :

(Dans cette dernière partie du questionnaire, nous souhaitons comparer votre situation d'aujourd'hui avec celle d'avant votre C.I.F.)

25. Quel est votre emploi ?

Agriculteur exploitant	<input type="checkbox"/> 1	Employé administratif d'entreprise	<input type="checkbox"/> 13
Artisan	<input type="checkbox"/> 2	Employé de commerce	<input type="checkbox"/> 14
Commerçant	<input type="checkbox"/> 3	Personnel des services directs aux particuliers	<input type="checkbox"/> 15
Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus	<input type="checkbox"/> 4	Ouvrier qualifié	<input type="checkbox"/> 16
Profession libérale	<input type="checkbox"/> 5	Ouvrier non qualifié	<input type="checkbox"/> 17
Cadre de la fonction publique, profession intellectuelle et artistique	<input type="checkbox"/> 6	Ouvrier agricole	<input type="checkbox"/> 18
Cadre d'entreprise	<input type="checkbox"/> 7	Ancien agriculteur exploitant (retraité)	<input type="checkbox"/> 19
Profession intermédiaire de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique	<input type="checkbox"/> 8	Ancien artisan, commerçant, chef d'entreprise (retraité)	<input type="checkbox"/> 20
Profession intermédiaire administrative et commerciale des entreprises	<input type="checkbox"/> 9	Ancien cadre et profession intermédiaire (retraité)	<input type="checkbox"/> 21
Technicien	<input type="checkbox"/> 10	Ancien employé et ouvrier (retraité)	<input type="checkbox"/> 22
Contremaître, agents de maîtrise	<input type="checkbox"/> 11	Chômeur	<input type="checkbox"/> 23
Employé de la fonction publique	<input type="checkbox"/> 12	Autre inactifs (militaire, étudiant, sans activité professionnelle)	<input type="checkbox"/> 24

26. a. Avez-vous quitté votre entreprise ?

 Oui 1 → (Répondre aux questions 26 b, 26 c)  
 Non 2 → (Passer à la question 22)

26. b. Si vous avez quitté votre entreprise, dans quelle condition votre départ a-t-il eu lieu ?

Démission 1      Licenciement 3      Autre (Précisez) : ... 5  
 Départ négocié 2      Fin de contrat (CDD) 4      .....

26. c. Avez-vous trouvé un nouvel emploi ?



Oui 1 → (Répondre à la question 26. d et 26.e)  
Non 2 → (Passer à la question 27)

26. d. A quelle distance de votre domicile se trouve, aujourd'hui, votre lieu de travail ?

Moins de 10 km 1      Entre 21 et 51 km 3      Entre 100 et 250 km 5  
Entre 11 et 20 km 2      Entre 51 et 100 km 4      Plus de 250 km 6

26 e. Quelle est la taille de l'entreprise où vous travaillez ?

Moins de 10 salariés 1      De 100 à 199 salariés 5  
De 10 à 19 salariés 2      De 200 à 499 salariés 6  
De 20 à 49 salariés 3      De 500 à 2000 salariés 7  
De 50 à 99 salariés 4      Plus de 2000 salariés 8

27. Concernant les points suivants, diriez-vous que vous êtes « très satisfait(e) », « plutôt satisfait(e) », « plutôt pas satisfait(e) », ou « pas satisfait(e) ».

	Très satisfait(e)	Plutôt satisfait(e)	Plutôt pas satisfait(e)	Pas satisfait(e)
a. Le suivi du FONGECIF	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
b. Le conseil du FONGECIF	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
c. Le suivi du FONGECIF pendant votre C.I.F	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
d. La qualité de la formation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
e. Le retour à l'emploi après votre formation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
f. Votre situation professionnelle aujourd'hui.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

28. Pensez-vous que votre C.I.F a eu des effets bénéfiques sur :

	Oui	Non
Le contenu de votre activité	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Votre salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Votre place dans l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Votre vie familiale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Votre participation à la vie collective (association, syndicat...)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Vos loisirs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

29. Dans le but de faire évoluer le Congé Individuel de Formation, sous souhaitons connaître vos suggestions, remarques et critiques : merci de bien vouloir les indiquer dans le cadre ci-dessus.

*Nous vous remercions d'avoir bien voulu participer à cette enquête et de nous retourner ce questionnaire grâce à l'enveloppe « T » ci-jointe.*