



**Marie Odile LENHARDT**  
Directrice



**Gilles VERNE**  
Président  
C.F.D.T



**Bernard RICHARD**  
Président  
M.E.D.E.F

# Observatoire des transitions professionnelles...

**Les Fongecif** : Un réseau Interprofessionnel Paritaire au service des transitions professionnelles et de la sécurisation des parcours.

La mise en œuvre de 2 missions principales, d'accompagnement et de gestion des dispositifs dans le cadre de projets individuels de mobilité, fait de nos organismes un lieu d'observation des parcours de transitions professionnelles.

**En 2009, la mise en œuvre de nos 2 missions de gestion et de conseil se résume en quelques chiffres pour les 3 Fongecif Alsace, Bretagne et Rhône Alpes :**

**4 794 projets de reconversion ont été accompagnés**

## Au titre de la gestion des dispositifs :

- 12 586 projets financés
- 5 771 016 heures stagiaires prises en charge

## Nos services d'Orientation :

- 41 lieux d'accueil sur Les 3 espaces régionaux,
- 57 604 mises en relation dans le cadre d'une demande de conseil,
- 55 214 services délivrés auprès de notre public,
- 35 767 personnes accueillies et informées,
- 22 538 personnes accompagnées dans leur projet,
- ...

## Nos trois Fongecif se sont retrouvés autour d'un constat :

- Nous étions un lieu d'observation des transitions professionnelles,
- Nous devons fiabiliser nos observations en menant notre étude dans plusieurs Régions conjointement,
- Nous devons observer et analyser pour mieux comprendre :
  - ✦ Le processus en œuvre dans les stratégies de changement,
  - ✦ La segmentation des transitions,
  - ✦ Leur typologie.
- Nous voulions comprendre les stratégies en œuvre pour en extraire les facteurs de succès,
- L'observation conjointe devait être modélisée pour que l'action d'accompagnement des transitions soit plus efficacement et partagée avec les acteurs de l'Accueil Information et Orientation

## Une volonté commune de travailler ensemble :

**5 596** projets de Cif analysés dans la globalité du parcours (de sa 1<sup>ère</sup> expression à la réalisation du projet professionnel)

Notre hypothèse de travail :

Si les démarches de transition sont individuelles, leur mise en perspective par l'analyse permet d'appréhender les aires de mobilités

Nous vous présentons maintenant la synthèse de nos conclusions à travers le cas de Anne, notre monographie n° 13 ...

 Anne est une auxiliaire de vie qui arrive en 1975 sur le marché de l'emploi sans avoir validé son BEP Sanitaire et Social

❑ 2 facteurs marquants de diversification des choix de formations

- Le niveau scolaire
- Le sexe

❑ La stratégie de mobilité

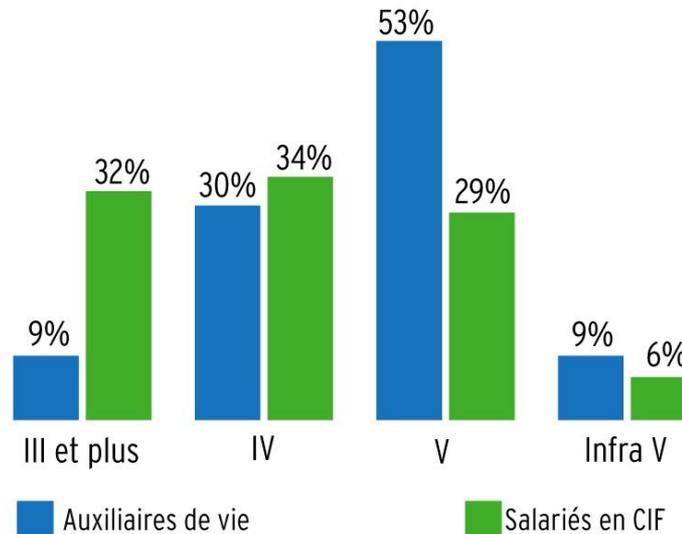
- La diversité des choix et l'éloignement par rapport au métier d'origine
- Le moment du changement dans le parcours professionnel
- La durée d'accompagnement pour la mise en œuvre du projet
- Le nombre de rencontre avec le conseiller
- Le recours à d'autres dispositifs



## Facteurs marquants de diversification des choix de formation : Le niveau scolaire

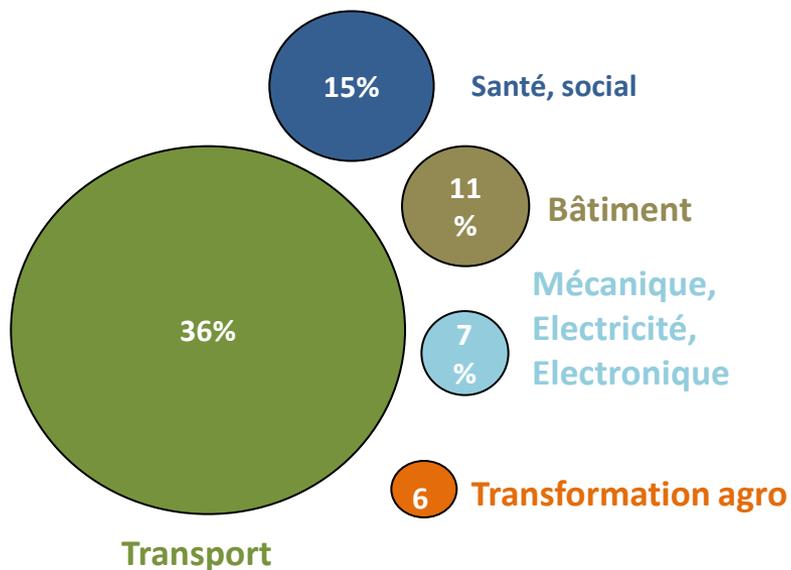
### NIVEAU SCOLAIRE AVANT LA FORMATION

Les **auxiliaires de vie** ont un niveau scolaire peu élevé (62 % niveau V et infra V) par rapport à l'ensemble des salariés en CIF.

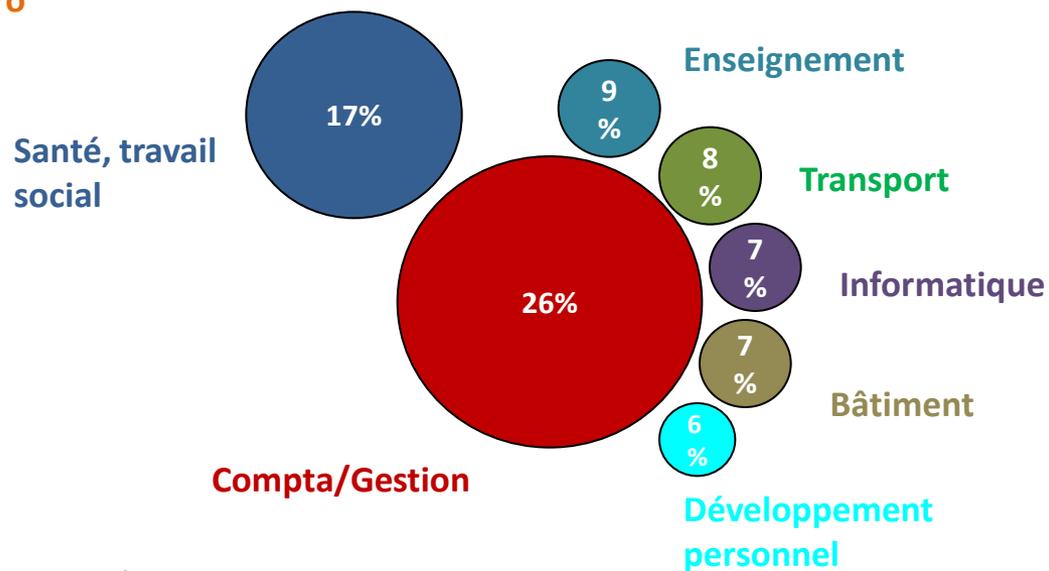


## Facteurs marquants de diversification des choix de formation : Le niveau scolaire

**Des choix plus uniformes pour les niveaux infra V**



**Des choix plus diversifiés pour les niveaux III**



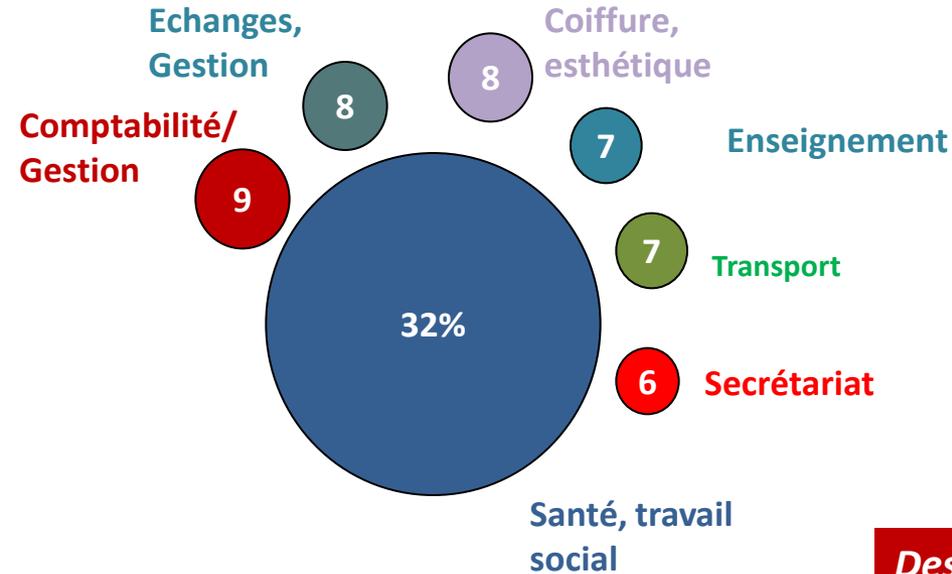
## Des choix plus diversifiés pour les femmes



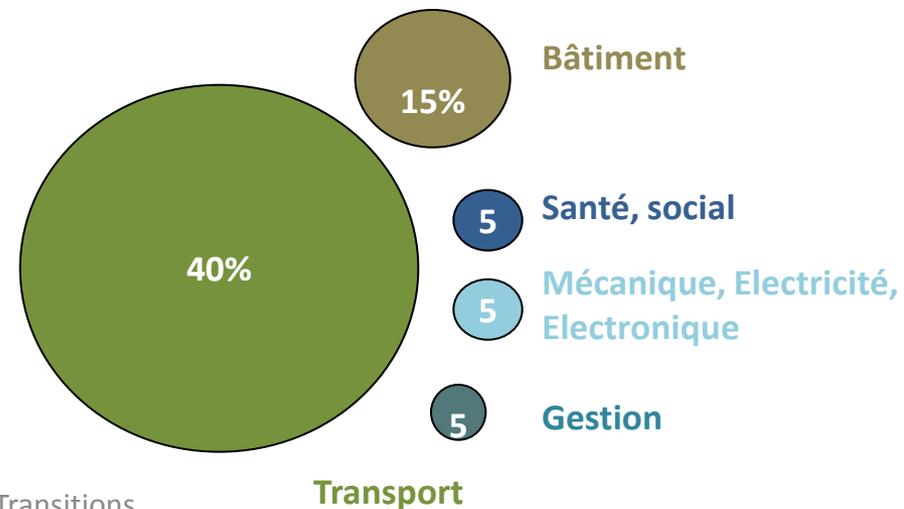
## Facteurs marquants de diversification des choix de formation : Le sexe

Les femmes font des choix de formation moins uniformes que les hommes.

Plus de la moitié des femmes privilégient 4 domaines de formation, les hommes privilégient 2 domaines.



## Des choix de formation très uniformes pour les hommes





## *La Stratégie de mobilité :*

### *La diversité des choix et l'éloignement par rapport au métier d'origine*

Anne s'engage dans une formation à proximité de son domaine d'origine

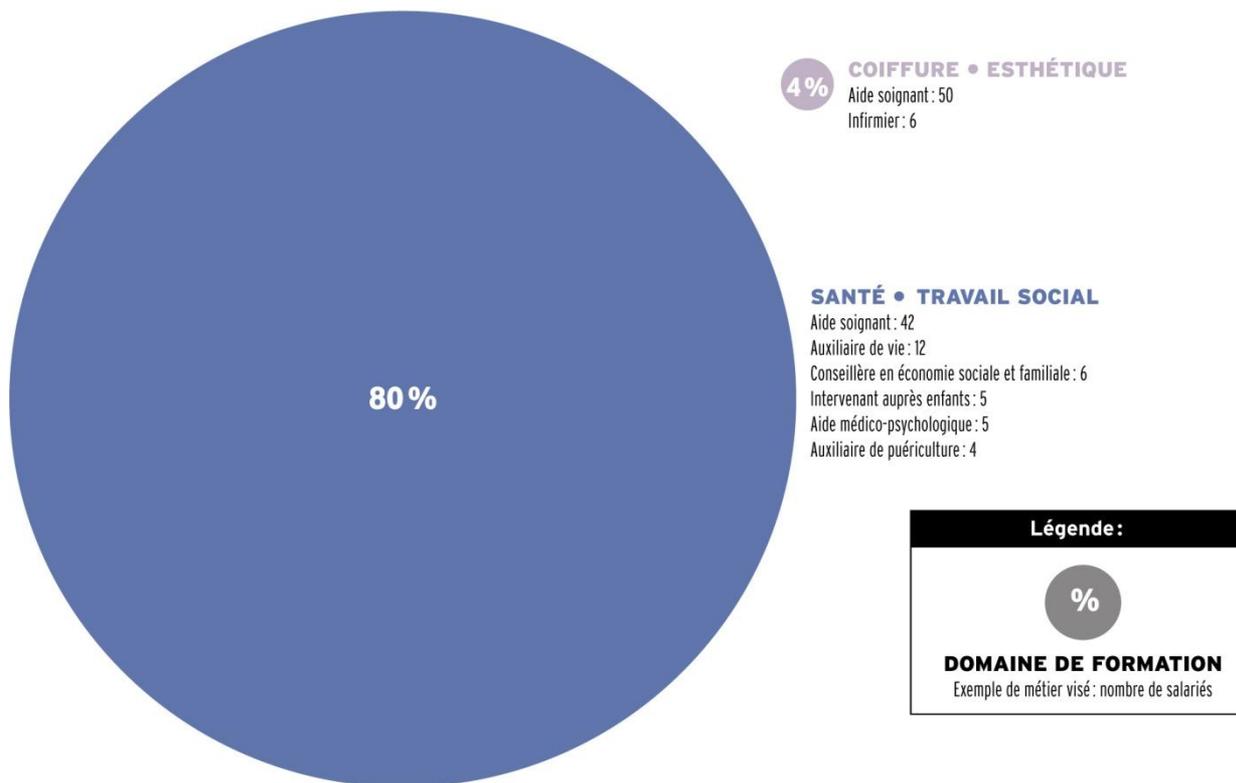
- Chauffeur, Auxiliaire de vie, Ambulancier, Informaticien
  - Forte recherche de qualification ,
  - Recherche d'une évolution en terme de salaire, de statut, moins de rejet du métier d'origine.



## La Stratégie de mobilité : La diversité des choix et l'éloignement par rapport au métier d'origine

### 103 auxiliaires de vie

Les auxiliaires de vie font des choix de métier très proches du métier de départ (aide soignante) dans un objectif de qualification et de reconnaissance d'un parcours professionnel.

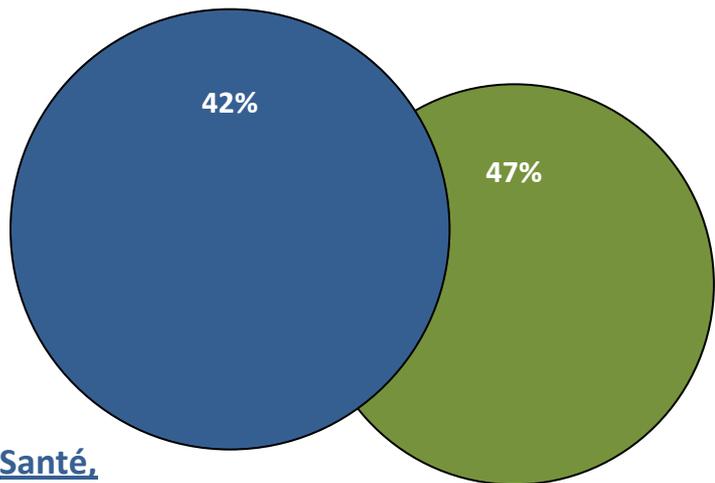




# La Stratégie de mobilité :

## La diversité des choix et l'éloignement par rapport au métier d'origine

### Les ambulanciers / Agents de services hospitaliers



#### Santé, travail social

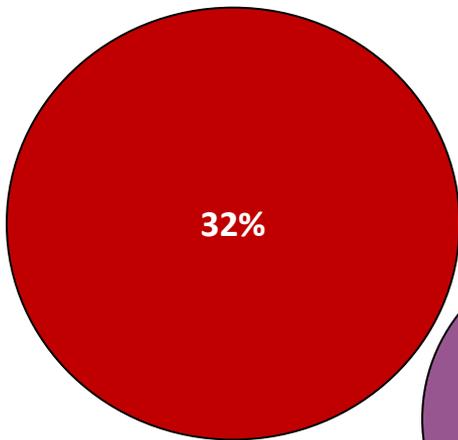
Aide Soignant 50  
Infirmier 6

#### Transport

Ambulancier 42  
Conducteur Routier 14  
Conducteur De Taxi 8  
Conducteur Voyageurs 4

#### Comptabilité/Gestion

Métiers non précisé



### Les informaticiens

#### Bâtiment

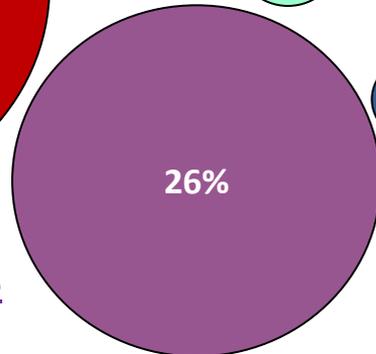
Menuiserie 3  
Installateur Sanitaire Thermique 3



#### Développement perso



#### Santé, travail social



#### Enseignement

#### Informatique

Internet NTIC 7  
Projet Info 6  
Informatique 5  
Ingénieur 3

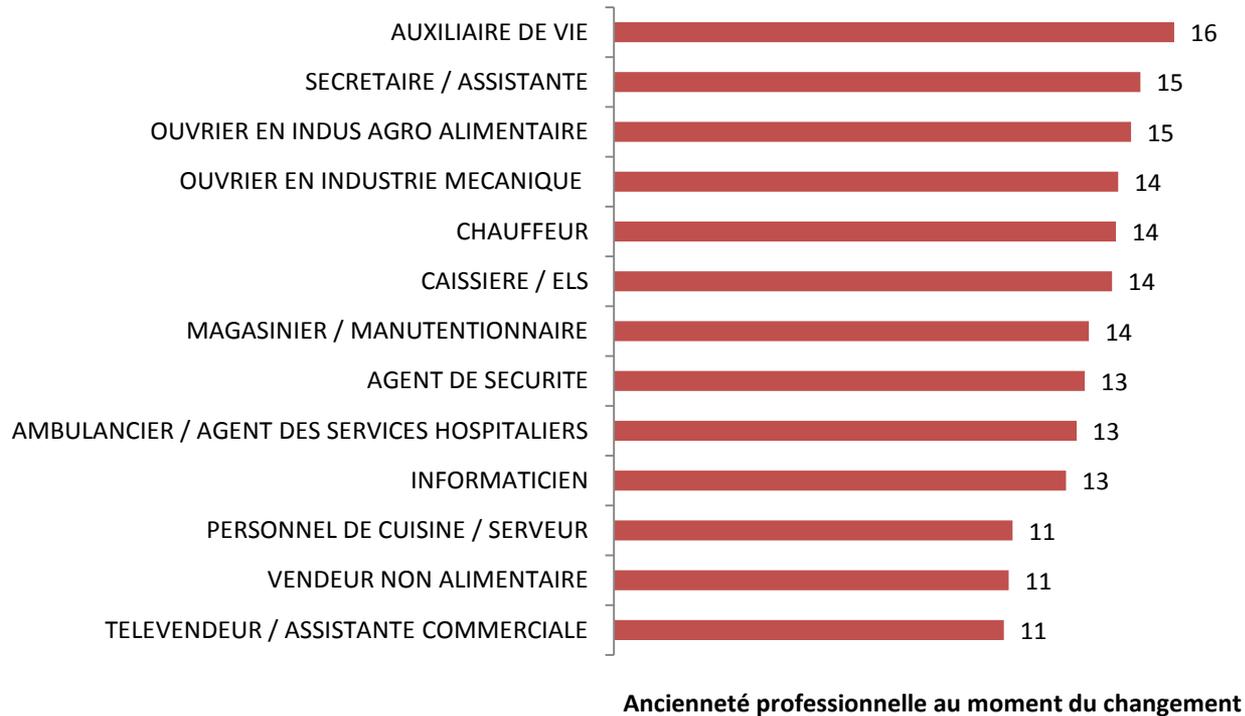


## La Stratégie de mobilité :

### Le moment du changement dans le parcours professionnel

Anne s'engage dans une formation tardivement : elle a 47 ans et 23 ans d'activité professionnelle

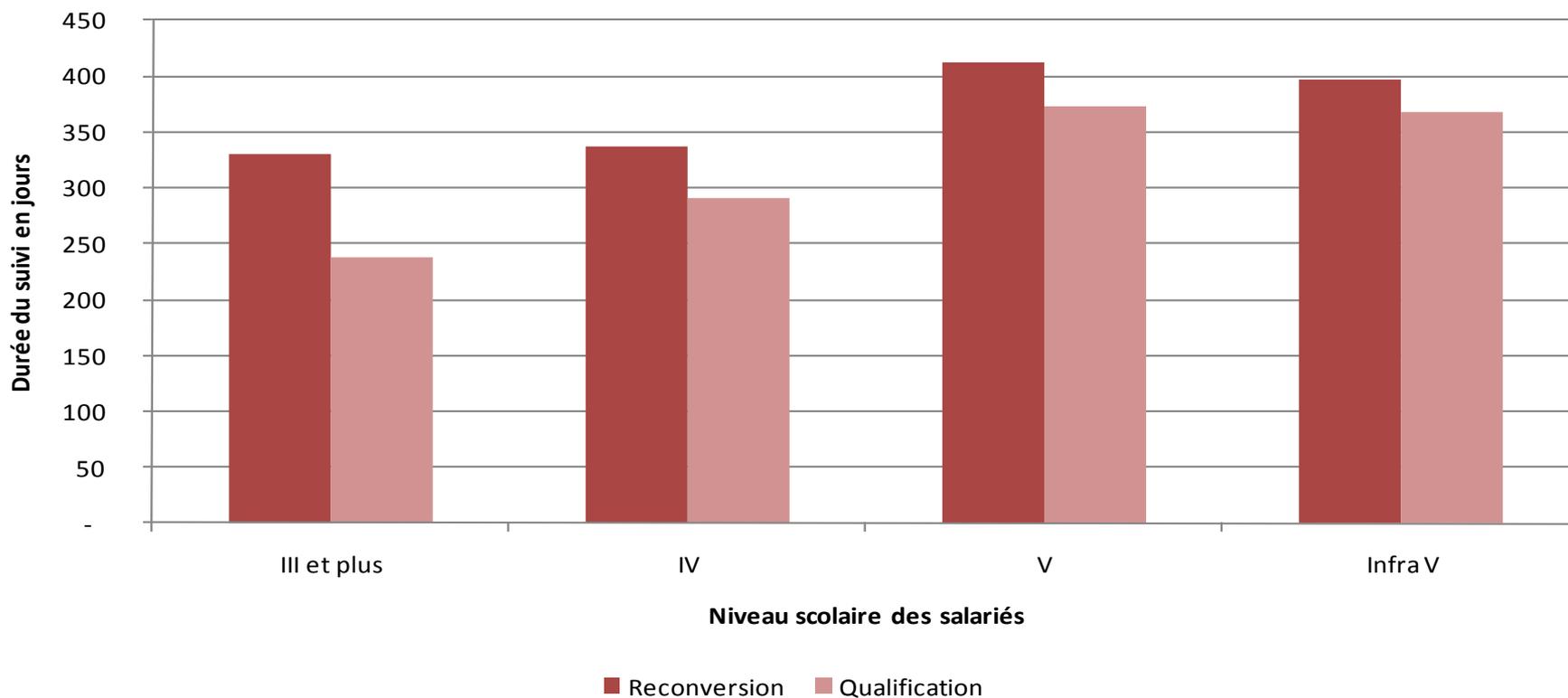
61 % des auxiliaires de vie ont plus de 40 ans contre 29 % pour l'ensemble des salariés en CIF





## La Stratégie de mobilité : La durée d'accompagnement pour la mise en œuvre du projet

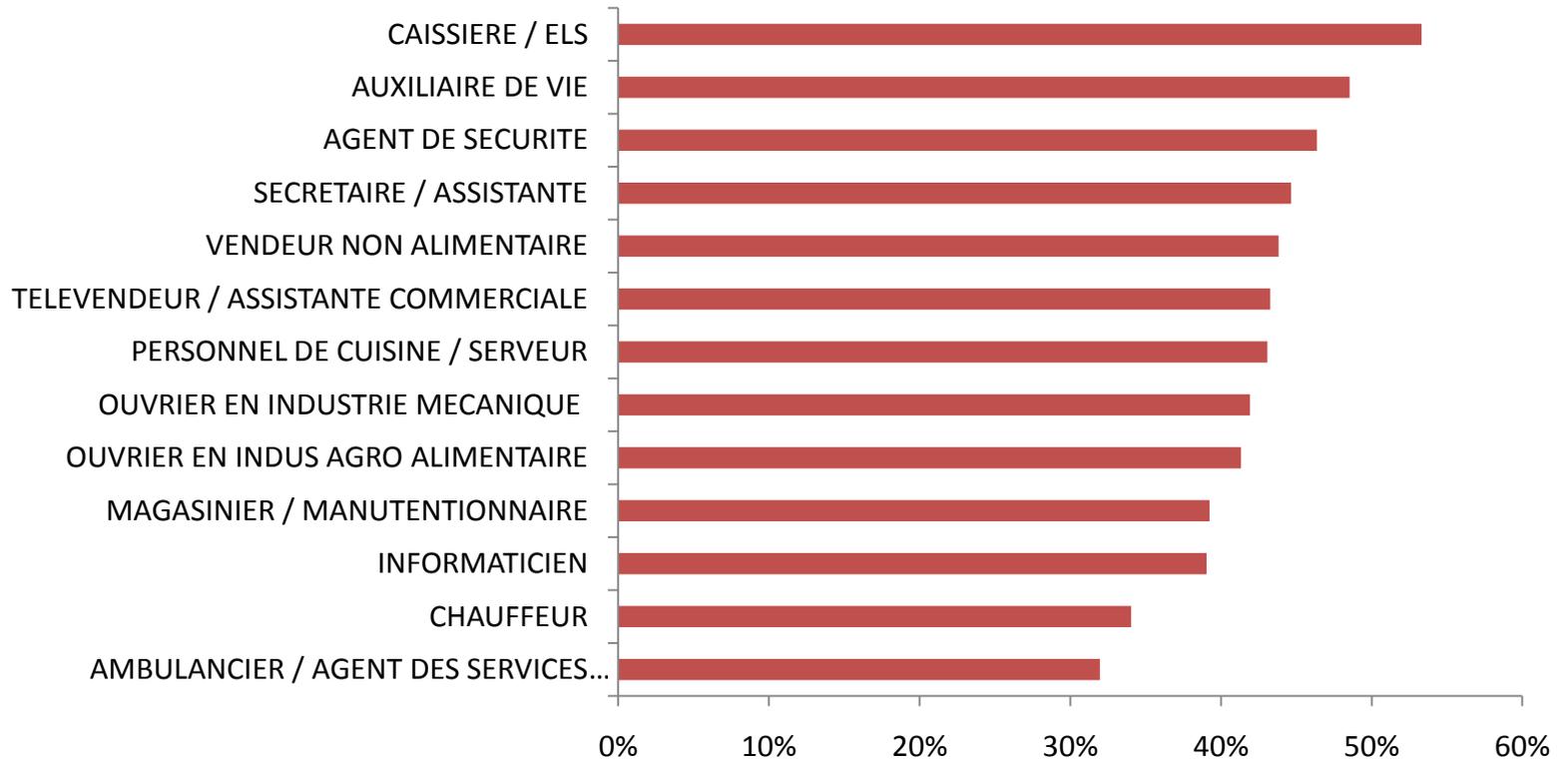
Un accompagnement plus approfondi pour les projets de reconversion





## La Stratégie de mobilité : Le nombre de rencontre avec le conseiller

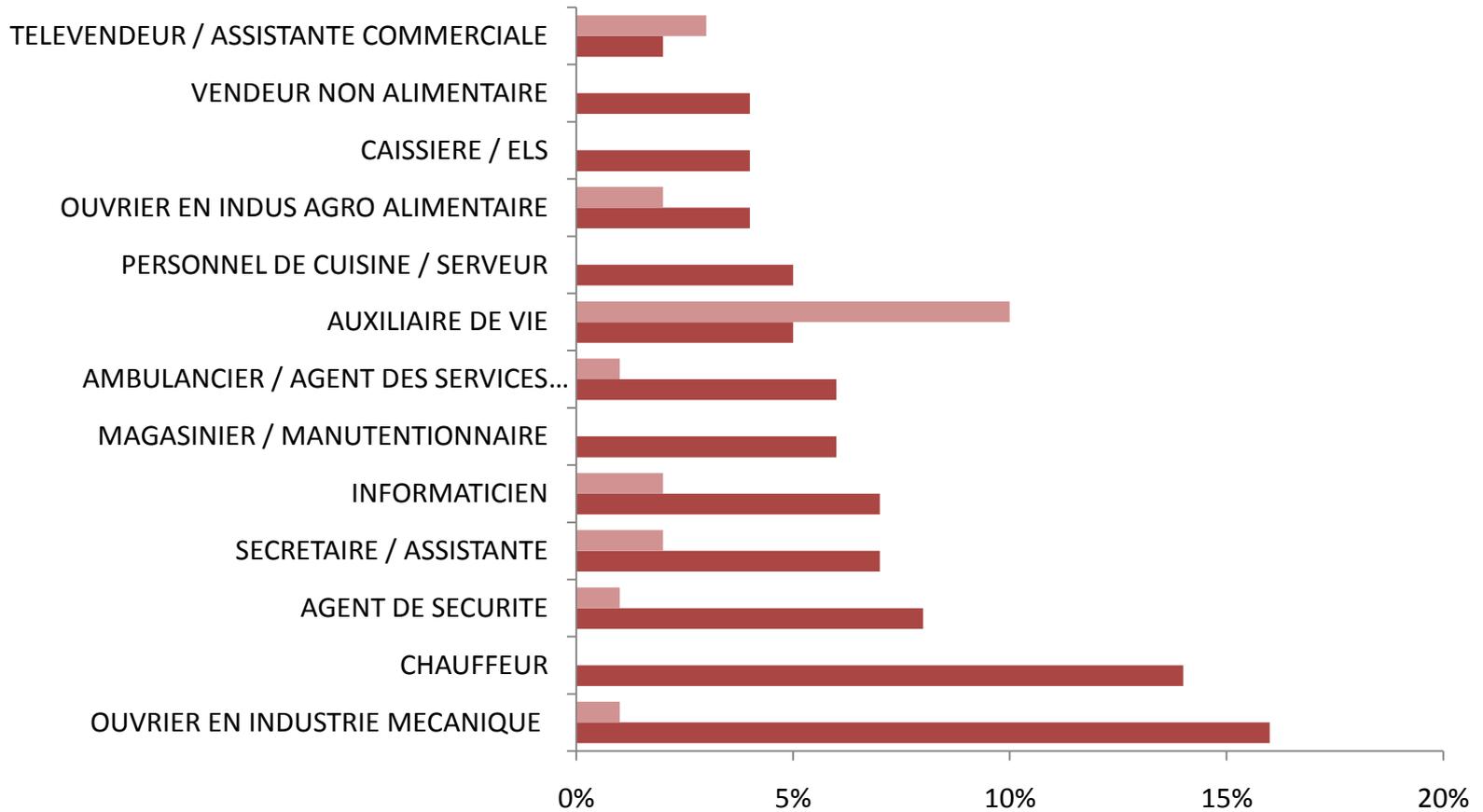
Salariés ayant 2 contacts et plus avec un conseiller (%)





## La Stratégie de mobilité : Le recours à d'autres dispositifs

**Salariés ayant bénéficié d'un autre CIF , d'une VAE (en %)**



## LES TRANSITIONS RÉUSSIES

- 89% des salariés ayant suivi un CIF ont obtenu leur diplôme.
- 65% des salariés ont changé de métier ou d'entreprise, 6 mois après la sortie de formation.
- 65% des salariés occupent un emploi en lien avec leur formation CIF.

## L'AVENIR...

- Nécessité d'étendre l'observation dans le temps et dans l'espace exploré,
- L'ensemble des domaines doit être approfondi,
- Il est essentiel d'associer d'autres acteurs à nos travaux, avec des clés d'entrée nouvelles (type de publics, statuts et territoires, ...)
- Mettre à disposition pour l'ensemble des acteurs , car on ne travaille plus après comme avant dans l'accompagnement des mobilités,
- Après avoir modélisé et étendu nos réflexions, vient la phase d'animation de la fonction d'observatoire des transitions.

## UNE SYNTHÈSE POUR CONCLURE

- Observer,
- Comprendre,
- Modéliser,
- Étendre,
- Partager...