



Les Femmes en CIF CDD



► La formation pour l'emploi

Suite à un CIF CDD, les femmes ont **une insertion professionnelle rapide** : 83 % sont en emploi quelques mois après la fin de leur formation¹, parmi elles 87 % occupent un emploi correspondant à leur formation.

Les objectifs sont souvent atteints, 92 % des femmes interrogées estiment les avoir atteints complètement ou en partie. 13 % des femmes en emploi sont en CDI, 3 femmes ont créé leur entreprise, 80 % des personnes qui souhaitaient se réorienter ont réussi leur pari.

¹ Deux tiers des personnes interrogées ont terminé leur formation depuis moins de 6 mois.



Il résulte de cette enquête sur les femmes demandeurs d'emploi bénéficiaires de CIF CDD que cette mesure est réellement un vecteur efficace de transition professionnelle.

► Qui sont ces femmes bénéficiaires du CIF CDD ?

Elles sont **jeunes**, 37 ans en moyenne et ont un **1^{er} niveau de qualification**, 46 % ont un niveau V ou VI de formation. Elles ont suivi des formations dans le tertiaire, le commerce, l'hôtellerie-restauration, le sanitaire et social, la petite enfance, l'esthétique ou la coiffure essentiellement ou bien sont issues de formations initiales généralistes (fin de scolarité obligatoire et baccalauréats généraux).

Quels sont leurs objectifs ?

Elles recherchent avant tout la **stabilité de l'emploi** (premier objectif déclaré). Malgré la conjoncture actuelle, 10 % des femmes interrogées envisageaient de **créer une entreprise**.

A ceci s'ajoute **une forte volonté de réorientation professionnelle** (un tiers des personnes interrogées), surtout vers les métiers du paramédical, du social, de la petite enfance, de l'esthétique, de la coiffure...

On observe enfin **une forte demande de qualification supérieure** surtout dans l'hôtellerie et le tourisme (près de 80 % des femmes interrogées ont effectué des formations de niveau supérieur à leur formation initiale dans ces domaines).

Quelles formations suivent-elles ?

Elles suivent des formations qu'elles ont choisies en fonction de leurs aspirations et capacités, de leur intérêt pour tel ou tel métier : CAP carrelage mosaïque, Diplôme d'Etat ambulancier, BTS assistante de gestion PME-PMI, Bac pro commerce, CAP petite enfance, CQP employée d'étage, Master II TIC développement territorial, Italien appliqué au commerce et à l'hôtellerie...



Comment peut-on apprécier leur motivation, leur implication ?

Elles financent elles-mêmes une petite partie de la formation dont elles bénéficient.

La mobilité professionnelle et même **la mobilité géographique** ne constituent en général pas un obstacle : un tiers des non-saisonnnières se forment dans un département différent de leur département de résidence.

Que pensent-elles de leur parcours ?

Les femmes ont **un accès aisé à la formation**.

Elles se sont déclarées à 88 % satisfaites ou très satisfaites de **l'accueil, l'information et l'accompagnement réalisé notamment par le Fongecif Midi-Pyrénées**.

En savoir plus

L'étude complète est en téléchargement sur :

Fongecif Midi-Pyrénées
www.fongecifmp.org

CarifOref Midi-Pyrénées
www.cariforef-mp.asso.fr

Les saisonnières

Un peu plus âgées, elles sont plus souvent avec des enfants à charge, ont des niveaux de formation légèrement moins élevés et des formations initiales plus généralistes.

Ces personnes occupent des métiers ciblés, dans l'hôtellerie-restauration-tourisme (femme de chambre, serveuse...) et dans le commerce (vendeuse).

Ces saisonnières connaissent et ont déjà utilisé le CIF CDD : elles progressent par **étapes successives** et complémentaires **de qualification** à chaque inter saison.



>> Un dispositif d'évaluation spécifique

Conformément au programme européen d'égalité des chances femmes-hommes qui prévoit de prendre en compte la perspective de l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble des processus de décision, dans tous les domaines et par tous les acteurs, le Fongecif Midi-Pyrénées a souhaité, en partenariat avec le Carif Oref Midi-Pyrénées, mener une enquête ciblée sur les femmes demandeurs d'emploi suivant ou ayant suivi une formation en CIF CDD.

Une enquête téléphonique a donc été menée auprès d'un échantillon représentatif de 130 personnes en 2009. Des questionnaires envoyés par courrier croisent, complètent et corroborent le plus souvent les informations recueillies oralement.

Quel parti ces femmes ont-elles tiré de leur formation, celle-ci a-t-elle répondu à leurs attentes, a-t-elle contribué à leur insertion professionnelle ?

► Qu'est ce que le CIF CDD ?

Que dit la loi¹ ?

D'après le Code du travail, le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié **d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles**. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le CIF peut donc être, comme l'affirme l'IGAS², un véritable « **ascenseur social** ». Cependant, qu'en est-il si on l'applique à une population féminine déjà défavorisée à cause de sa situation (demandeurs d'emploi) ?

1 Source : article L.6322-1 et 2 du Code du travail (et suivants).

2 Source : Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (Opca, Opacif & Faf), Inspection générale des affaires sociales (avril 2008).

www.fongecifmp.org

www.cariforef-mp.asso.fr