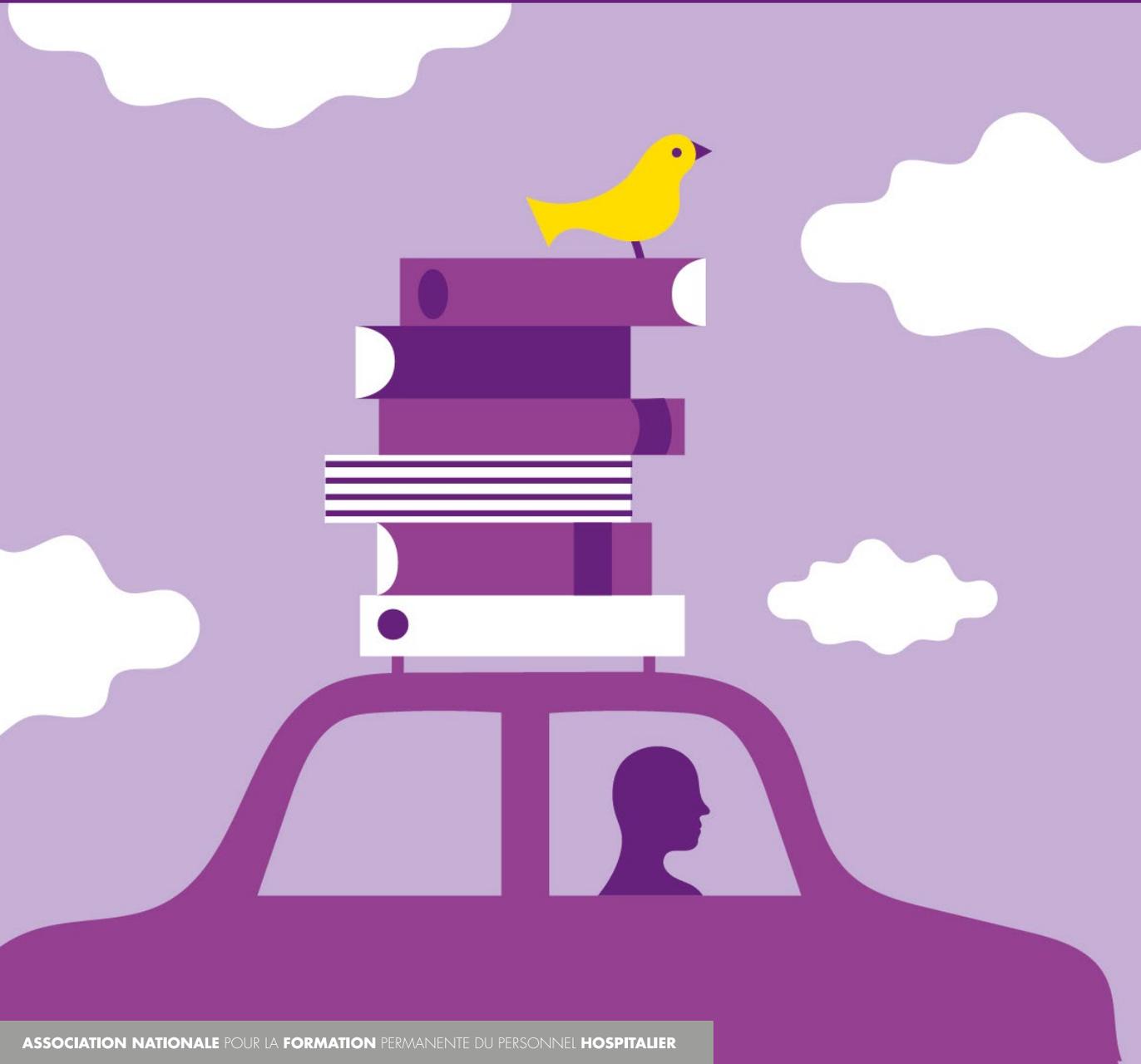


QUE DEVIENNENT LES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE ?



UNE ENQUÊTE SUR LE DEVENIR DES AGENTS APRÈS UN CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE : POURQUOI, COMMENT ?

1. LES FINALITÉS DE L'ENQUÊTE

Avoir une visibilité de ce que deviennent les agents après un CFP afin de :

- ▶ Permettre au Comité de Gestion Régional d'éclairer leurs représentations pour l'adapter, redéfinir la politique relative au financement des Congés de Formation Professionnelle.
- ▶ Mieux accompagner les agents dans leur transition professionnelle.

2. LES OBJECTIFS

- ▶ Savoir ce que deviennent les agents à l'issue du CFP.
- ▶ Identifier les freins rencontrés par les agents qui ont empêché la réalisation de leur projet.

3. UNE ENQUÊTE EN 4 ÉTAPES

- ▶ Identification de la population enquêtée : bénéficiaires d'un CFP dont la formation s'est terminée entre le 1^{er} septembre 2012 et le 31 Décembre 2016.
- ▶ Élaboration d'une base de données réunissant les bénéficiaires de CFP à enquêter : données sur les bénéficiaires et leur formation.
- ▶ Élaboration d'un questionnaire d'enquête et diffusion aux bénéficiaires.
- ▶ Analyse des données quantitatives et qualitatives.

4. LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUÊTE

Près de la moitié des bénéficiaires ont réussi leur transition professionnelle et occupent un emploi en lien avec la formation ou ont développé une activité annexe. La transition professionnelle se réalise en générale rapidement après la formation principalement dans l'établissement, puis dans le secteur privé. Même si certains n'ont pas pu concrétiser leur projet professionnel initial, ils soulignent l'apport de leur formation dans le cadre de leur pratique professionnelle. Certains agents sont toujours dans une dynamique de recherche d'emploi, de poursuite d'études... Toutefois, la mobilité hors fonction publique voire hors établissement, les contraintes familiales, les contraintes économiques freinent voire empêchent la mise en œuvre d'un nombre relativement important de projets professionnels envisagés lors de la demande du CFP.

5. LES LIMITES DE L'ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête permettent de dégager des tendances. Toutefois, étant donné la diversité des formations suivies et le nombre de répondants par domaines de formation, il est difficile de dégager des tendances par domaines. De même le lien entre la concrétisation du projet et les démarches entreprises en amont n'a pu être corrélé.

198

bénéficiaires interrogés

68%

des bénéficiaires ont répondu à l'enquête.

7 répondants sur 10

avaient pour objectif initial de changer d'activité professionnelle

EDITO

Suite à la précédente enquête réalisée en 2014, sur ce que deviennent les bénéficiaires d'un CFP, les membres du comité de gestion régional (CGR) de l'ANFH Franche-Comté ont souhaité que l'enquête soit renouvelée, en intégrant les bénéficiaires ayant réalisé leur formation entre septembre 2012 et décembre 2016.

Cette enquête permet de dégager des tendances sur les profils des bénéficiaires, les formations suivies, la concrétisation ou pas des projets envisagés, ainsi que des comparaisons, lorsqu'elles sont utiles, entre cette édition et la précédente.

L'objectif convenu lors de la précédente enquête, en 2014, était de permettre à au moins 75% des agents, dont le projet a été financé par l'ANFH, de concrétiser leur projet.

Malgré l'attention toujours très attentive apportée à l'analyse des dossiers présentés, à des ajustements menés en termes de politiques et priorités, au renfort apporté en terme d'accompagnement (mise en place d'outils d'aide à la définition du projet, réunions d'information sur les dispositifs individuels de formation, renforcement des entretiens-conseils), environ 50% des agents ayant répondu ont pu concrétiser leur projet. Ce taux de concrétisation est à nuancer, car il s'élève à 74% lorsqu'il s'agit d'un CFP « Étude promotionnelle », contre 39% dans le cadre d'un CFP « dossier classique ».

Je vous laisse découvrir les très beaux projets réalisés par de nombreux agents. Certains agents indiquent ne pas encore avoir concrétisés leur projet mais pensent l'atteindre à plus ou moins long terme. Pour ceux d'entre eux qui ne pensent pas réaliser leur projet, la mobilité hors fonction publique, voire au sein de l'établissement, le contexte familial ou d'autres facteurs sont évoqués et nous questionnent.

En lien avec les deux autres enquêtes menées sur les agents ayant bénéficié d'un congé pour Bilan de Compétences (BC) ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), on peut souligner que le dispositif doit s'inscrire nécessairement dans une démarche plus globale de gestion de la mobilité. Les démarches de veille métiers, de cartographies régionales des métiers, élargies aux notions d'emploi, de poste et compétences, de projets de GPMC à l'échelle territoriale et régionalement vont dans ce sens.

Le déploiement à venir du conseil en évolution professionnelle permettra, nous l'espérons, de mieux informer et conseiller les agents afin d'améliorer encore le taux de concrétisation. L'ANFH s'inscrit dans cette logique et apportera tout son appui, auprès des différents acteurs, afin d'accompagner au mieux les agents, tout au long de leur carrière.

Mickaël EVENO
Délégué Régional

PRIORITÉS DE PRISE CHARGE DE L'ANFH EN MATIÈRE DE CFP

Des enveloppes allouées pour chaque nature de dossier avec une priorité pour les CFP Classiques :

Priorités de prise en charge pour les CFP Classiques

- ▶ Reconversion
- ▶ Développement de compétences hors de son champ professionnel
- ▶ Formation permettant d'exercer une profession réglementée
- ▶ Formation permettant d'obtenir un diplôme délivré par un ministère ou certification professionnelle inscrite au RNCP
- ▶ Agent de catégorie C
- ▶ Cohérence du projet de l'agent
- ▶ Agent sénior (plus de 45 ans)
- ▶ Formation faisant suite à une VAE

Priorités de prise en charge pour les CFP Études promotionnelles

(formations visant les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel) :

- ▶ EP refusée par l'établissement au motif d'inexistence de poste vacant dans les 3 ans ou d'emploi non existant
- ▶ EP moins de 150 agents
- ▶ Changement de filière
- ▶ Agent de catégorie C
- ▶ Valorisation de l'accès à un premier diplôme/première qualification
- ▶ Dernière année de report de scolarité autorisé
- ▶ Module complémentaire dans le cadre d'une démarche VAE
- ▶ Métiers sensibles

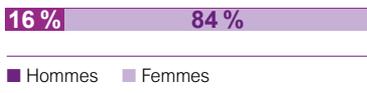
198 AGENTS ONT PU BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION DANS LE CADRE DU CFP

1. PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DE CFP

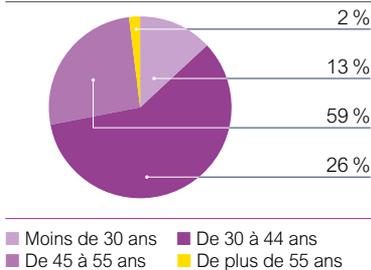
PART DES BÉNÉFICIAIRES DE CFP



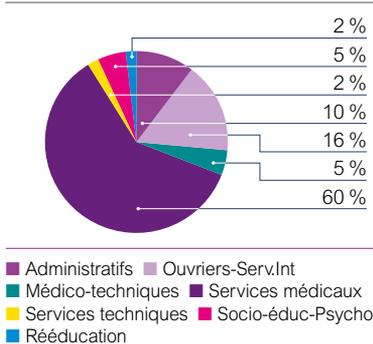
PART DES EFFECTIFS DE LA FPH



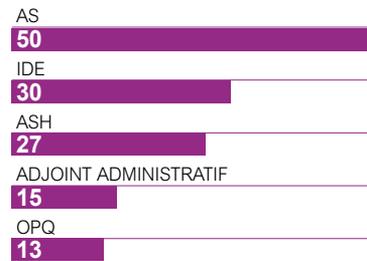
TRANCHE D'ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES



FILIÈRE PROFESSIONNELLE DES AGENTS



TOP 5 DES GRADES DES AGENTS



Les bénéficiaires de CFP sont à **75 %** des femmes. Toutefois, les hommes représentent **25 %**. Ceci s'explique notamment par le fait que la catégorie « ouvriers-serv. Int » est la 2^{ème} catégorie représentée dans la part des bénéficiaires (**16%**), après la catégorie « services médicaux » (**60%**).

Comme sur l'enquête précédente, on retrouve les AS (**25%** des bénéficiaires) et les ASH (**13.5%**). On note une augmentation de la part des infirmiers (**17%** contre **12%** sur l'enquête précédente) et une diminution des ouvriers (**6.5%** contre **10.2%**).

65% des bénéficiaires sont des agents de catégorie C.

L'âge médian des bénéficiaires de CFP est de 40 ans (moins 3 ans par rapport à la précédente enquête). On constate une nette diminution de la part des 45 ans et plus (**28%** contre **43%** sur l'enquête principale), ce qui conforte le fait que les agents sollicitent de plus en plus le CFP en 1^{ère} partie de carrière.

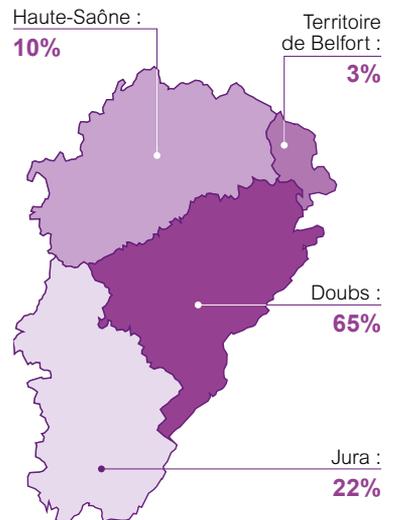
2. ÉTABLISSEMENTS D'ORIGINE DES BÉNÉFICIAIRES DE CFP

Les bénéficiaires proviennent à **85%** d'entités relevant du secteur sanitaire.

64% des agents proviennent d'établissements de plus de 1000 agents (**+14 points** par rapport à l'enquête précédente).

Des agents du Doubs fortement représentés en CFP (**65%** contre **56%** sur la dernière enquête), **+16%** par rapport aux effectifs par opposition aux agents du territoire de Belfort peu représentés (**3%**) soit **-16 points** par rapport aux effectifs.

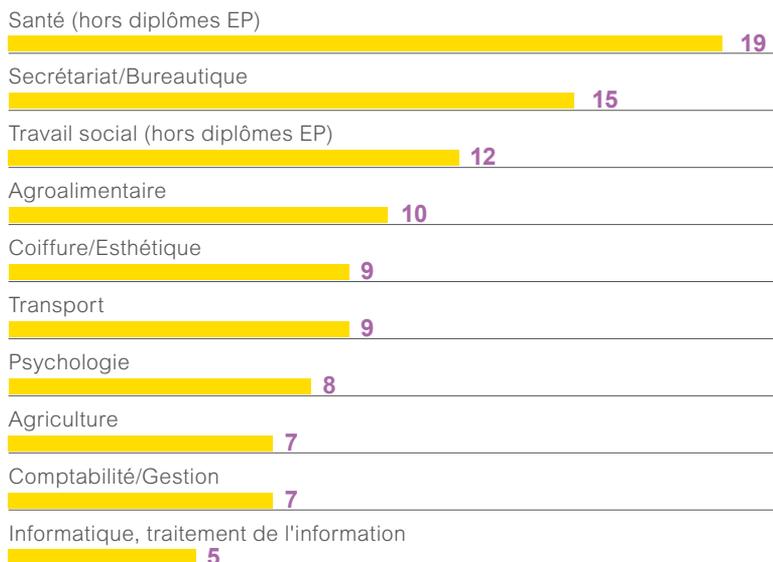
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE CFP PAR DÉPARTEMENT D'ORIGINE DE L'ÉTABLISSEMENT



43 % DES BÉNÉFICIAIRES S'ORIENTENT VERS UNE FORMATION DANS LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

73 % DES AGENTS ONT BÉNÉFICIÉ D'UN CFP « CLASSIQUE »
(+5 points par rapport à l'enquête précédente)

TOP 10 DES FORMATIONS SUIVIES PAR DOMAINE DANS LE CADRE DES CFP « CLASSIQUES »



3 domaines de formation représentent 32% des CFP « classiques »

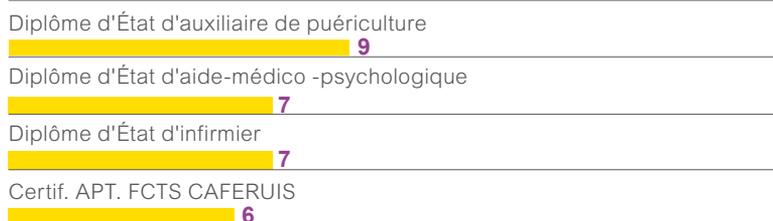
- ▶ **Santé** : management hospitalier des structures de santé, ambulancier, ostéopathe....
- ▶ **Secrétariat-assistantat** : principalement secrétariat médical
- ▶ **Travail social** : CAP petite enfance, CAFDES, médiateur familial, animateur en gérontologie...

Au-delà du Top 10 des domaines de formations suivies qui compte une centaine de bénéficiaires, **43 agents** ont bénéficié d'une formation dans les champs suivants : sécurité des biens et des personnes, mécanique de précision, mécanique automobile, chimie, remise à niveau....

45 % des formations suivies visent une certification de niveaux 4 ou 5.

27 % DES AGENTS ONT BÉNÉFICIÉ D'UN CFP « ÉTUDE PROMOTIONNELLE »

TOP 4 DES FORMATIONS SUIVIES DANS LE CADRE DES CFP « ÉTUDES PROMOTIONNELLES »



Ces 4 diplômes représentent 54% des CFP « Études Promotionnelles ».

Les **46%** restants ont bénéficié d'un CFP pour les formations suivantes :

Secteur sanitaire :

- ▶ Diplôme de cadre de santé
- ▶ Diplôme d'État d'aide-soignant

- ▶ Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste
- ▶ Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière

Secteur social :

- ▶ BPJEPS
- ▶ Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé

- ▶ Diplôme d'État d'assistant de service social
- ▶ Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
- ▶ Diplôme d'État de moniteur éducateur
- ▶

1 agent sur 3 vise un diplôme de niveau 5 ou et 1 sur 3 de niveau 2.

84%

des agents satisfaits par la qualité de leur formation

7 AGENTS SUR 10 ONT POUR OBJECTIF INITIAL DE CHANGER D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

- ▶ Un objectif de changement d'activité professionnelle pour les CFP classique pour moitié dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et pour moitié hors FPH.
- ▶ Un objectif de changement d'activité professionnelle pour les CFP étude promotionnelle principalement dans la FPH associé à une montée en qualification. Parmi eux, un projet sur trois concerne un changement de filière.

La volonté de changement ne s'accompagne donc pas toujours d'une montée en qualification, elle n'est envisagée que dans **32%** des cas. Ce taux atteint **52%** pour les personnes de niveau IV de qualification, et **57%** de niveau III.

Le projet professionnel fait suite à un problème de santé pour **15.5%** des agents. Une augmentation de la part des agents sollicitant un CFP suite à un problème de santé de **10 points** par rapport à l'enquête précédente.

PLUS D'1 AGENT SUR 2 DÉCLARE AVOIR RENCONTRÉ DES PROFESSIONNELLS DU MÉTIER VISÉ AFIN DE PRÉPARER LEUR PROJET PROFESSIONNEL

Globalement, les agents privilégient la rencontre de professionnels exerçant le métier visé, d'autant plus, lorsqu'il s'agit de projet de reconversion.

1 agent sur 3 déclare s'être informé sur le marché de l'emploi. **1 agent sur 4** a bénéficié d'un bilan de compétences en amont.

Globalement, les agents mènent plus de démarches antérieures avant un CFP Classique.

PART DES AGENTS AYANT EFFECTUÉ CES DÉMARCHES AFIN DE PRÉPARER LEUR PROJET PROFESSIONNEL

Rencontres de professionnels du métier visé	54%
Renseignements sur le marché de l'emploi	35%
Bilan de compétences	23%
Stage	16%
Étude de marché dans le cadre d'un projet de création entreprise	11%

1 AGENTS SUR 2 CONCRÉTISE SON PROJET



TAUX DE CONCRÉTISATION DES PROJETS



TAUX DE CONCRÉTISATION DES PROJETS CFP CLASSIQUES



TAUX DE CONCRÉTISATION DES PROJETS CFP ÉTUDES PROMOTIONNELLES



- Concrétisation du projet
- Non concrétisation du projet

66 agents ont pu concrétiser leur projet à l'issue de leur Congé de Formation Professionnelle soit **49%**.

3 agents sur 4 le concrétisent après un CFP « Étude Promotionnelle », **2 sur 5** après un CFP classique.

Dans les 2 cas, la concrétisation du projet se traduit majoritairement par un changement de profession pour **61.5%** d'entre eux ou par la nomination à un grade supérieur pour **26%**.

15 % ont changé de poste ou de service et **12%** ont développé une activité annexe à leur emploi.

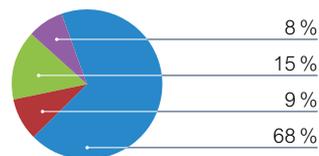
Un taux d'insertion plus important pour les moins de 30 ans (**61%**), 30-44 ans (**52.5%**), et moindre pour les 45 ans et plus (**37%**).

Un taux d'insertion plus important pour les agents issus des filières médico-techniques (**71%**), services de soins (**55%**) et plus difficiles pour les agents issus des filières ouvrières (**38%**), administratives (**33%**) et éducative (**16%**).

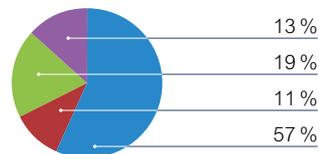
68% CONCRÉTISE LEUR PROJET DIRECTEMENT APRÈS LE CFP



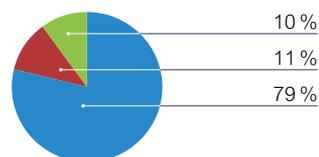
DÉLAIS POUR CONCRÉTISER LE PROJET APRÈS LE CFP



DÉLAIS POUR CONCRÉTISER LE PROJET APRÈS LE CFP CLASSIQUE

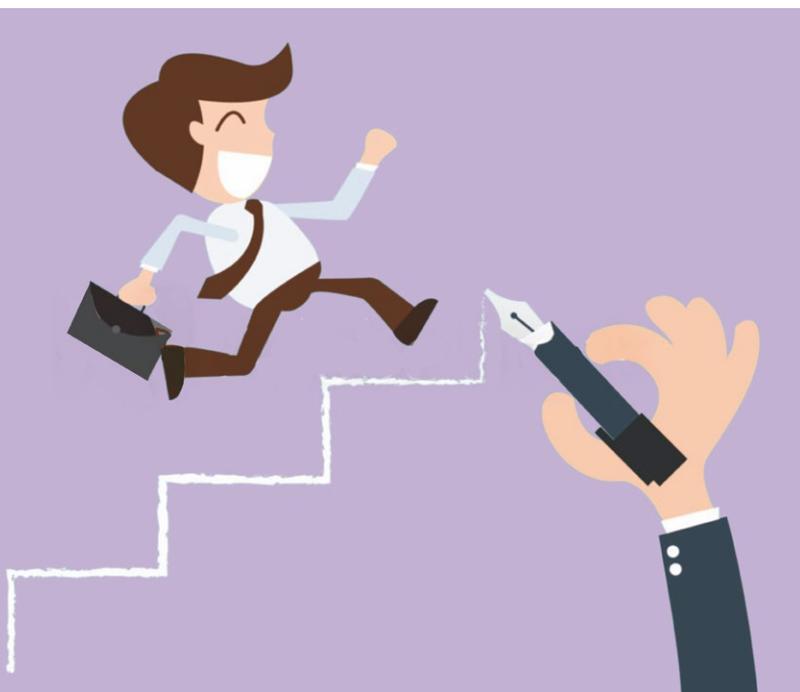


DÉLAIS POUR CONCRÉTISER LE PROJET APRÈS LE CFP ÉTUDE PROMOTIONNELLE



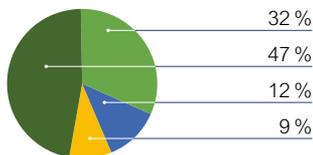
- Dans les 6 mois après le CFP
- Entre 6 mois et 1 an après le CFP
- De 1 an à 2 ans après le CFP
- + de 2 ans après le CFP

L'insertion se fait principalement dans les 6 mois après la formation. On constate une insertion plus rapide par rapport à la dernière enquête (**15%** mettent en œuvre leur projet + d'un an après, contre **25%**). L'insertion est plus rapide après un CFP EP, qu'un CFP classique. En effet **32%** des agents ayant bénéficié d'un CFP classique mettent en œuvre leur projet plus d'un après le CFP. L'insertion peut être plus longue notamment parce que les bénéficiaires attendent qu'un poste se libère en interne ou parce qu'il s'agit d'un projet de création d'entreprise.

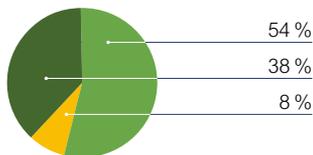


1 AGENTS SUR 2 CONCRÉTISE SON PROJET DANS SON ÉTABLISSEMENT ET 1 SUR 3 DANS LE SECTEUR PRIVÉ

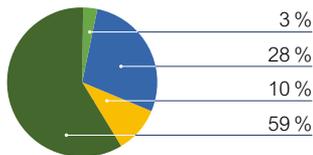
LIEU D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SUITE AU CFP



LIEU D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SUITE AU CFP DC



LIEU D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SUITE AU CFP EP



■ Dans le secteur privé ■ Dans un autre établissement hospitalier public ■ Dans une autre administration publique (État, Territoire) ■ Dans votre établissement

On constate une augmentation de l'insertion dans le secteur privé et une diminution de l'insertion dans l'établissement par rapport à la précédente enquête.

Concernant les bénéficiaires d'un CFP Étude promotionnelle :

- ▶ L'insertion se fait principalement dans l'établissement pour **6 agents sur 10**, puis dans un autre établissement ou un autre versant de la fonction publique pour **4 agents sur 10**.
- ▶ La quasi-totalité des agents ayant pour projet d'exercer un métier qualifié de « sensible » au niveau territorial (métiers de la rééducation, aide-soignant, accompagnant éducatif et social, cadre de santé, préparateur en pharmacie hospitalière), ont concrétisé leur

projet, soit en évoluant en interne, soit en bénéficiant d'une mobilité en changeant d'employeur.

- ▶ Les agents s'orientant sur la formation infirmier ont tous bénéficié d'une promotion en interne, alors que leurs dossiers n'avaient pas été proposés dans le cadre du dispositif FMEP/FORMEP.
- ▶ L'insertion est plus difficile après un diplôme relevant du secteur « social », hors DEAMP (**45%** des bénéficiaires concrétisent leur projet).

TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE APRÈS UN CFP ÉTUDE PROMOTIONNELLE

Diplômes du secteur social

50 %

Diplômes du secteur sanitaire

92 %

Concernant les bénéficiaires d'un CFP Classique :

- ▶ **54%** des agents ayant concrétisé leur projet déclarent exercer leur activité dans le secteur privé. À noter qu'il s'agit parfois d'une activité annexe.
- ▶ **38%** déclarent exercer leur activité dans leur établissement.
- ▶ L'enquête ne permet pas de dégager des tendances par domaine de formation, hormis pour les formations du secteur social pour lequel plusieurs agents n'ont pu mettre en œuvre leur projet (ex : CAP Petite Enfance, Médiateur familial, CAFDES...)
- ▶ Les répondants ont majoritairement indiqué avoir pu concrétiser leur projet dans le domaine de la santé, du secrétariat, de la psychologie, du transport et de l'agriculture.
- ▶ **38 %** des agents ayant bénéficié d'une formation de secrétaire médicale, ont accédé à un emploi dans le secteur privé (1/3 dans le secrétariat médical, 2/3 dans le secrétariat non médical).

Consulter les pages 10 et 11

"Portraits d'agents ayant concrétisés leur projet"

Les agents qui ne concrétisent pas leur projet font part d'une absence de poste au sein de leur établissement



TAUX DE CONCRÉTISATION DES PROJETS



TAUX DE CONCRÉTISATION DES PROJETS CFP CLASSIQUES



TAUX DE CONCRÉTISATION DES PROJETS CFP ÉTUDES PROMOTIONNELLES



■ Concrétisation du projet
■ Non concrétisation du projet

« A 2 ans de la retraite, j'ai fait le choix de rester aide-soignante car si j'occupais un poste d'agent administratif, je perdais mes primes d'aide-soignant »

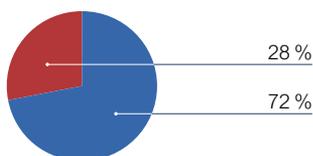
« Je n'ai pas trouvé d'emploi d'animateur en gérontologie par manque de poste dans la région »

« Suite à ma formation, j'ai postulé dans mon établissement mais n'ai pas été retenu ».



Toutefois, 72% d'entre eux pensent pouvoir atteindre leur objectif dans un délai plus ou moins long.

En effet, certains ont des projets de création d'entreprise en cours, passent des concours pour évoluer statutairement, sont toujours en recherche d'emploi ou ont pour projet de postuler sur d'autres structures. D'autres attendent de terminer leur thèse, souhaitent parfaire leur formation. Certains reportent leur projet pour des raisons familiales.



Au moment de l'enquête, **1 agent sur 2** n'avait pas concrétisé son projet initial à l'issue de son Congé de Formation Professionnelle.

Toutefois, parmi eux, un certain nombre d'agents soulignent le bénéfice apporté par la formation dans le cadre de leur pratique professionnelle.

La raison principalement invoquée est l'absence de poste au sein de l'établissement. Toutefois, cette raison n'est citée que par **1 agent sur 3** (contre **1 agent sur 2** lors de l'enquête précédente).

1 agent sur 5 exprime sa volonté de



« J'ai créé mon activité de régisseur de production sous statut d'auto-entrepreneur pendant 1 an en gardant un mi-temps à l'hôpital. Pour des raisons économiques, j'ai dû abandonner mon projet et ai réintégré mon établissement »

« Mon employeur m'a proposé un poste adapté à mon état de santé. Je suis toujours aide-soignante dans un service Alzheimer. »

se maintenir dans la fonction publique même si au départ le projet pouvait être de changer d'activité hors de la fonction publique.

L'absence de débouchés est peu citée (**1 agent sur 10 contre 1 agent sur 5** lors de l'enquête précédente).

D'autres motifs sont évoqués comme :

- ▶ des difficultés pour s'installer,
- ▶ des changements d'orientation,
- ▶ des environnements qui ont impacté le projet (changement de direction, déménagement, raison médicale...),
- ▶ des poursuites d'études...

« Du fait de ma situation familiale, je suis restreinte dans ma mobilité géographique. Mes enfants sont encore jeunes et j'attends qu'ils soient plus grands pour chercher un emploi plus loin »

« La nouvelle réglementation prévue dans le domaine du contrôle automobile a remis mon projet de création d'entreprise en question. J'ai donc décidé de rester dans la fonction publique »

« Faute de poste disponible de secrétaire médicale dans mon établissement, et souhaitant rester dans la fonction publique, j'ai changé d'établissement et accéder à un emploi plus adapté à mon état de santé. Vu mon problème de santé, j'espère trouver rapidement un travail dans le secrétariat »

« Je finis ma thèse avant de chercher un emploi »

« J'ai effectué une formation de Technicien assistant informatique. Faute de poste dans mon établissement et souhaitant rester dans la fonction publique, je postule dans d'autres fonctions publiques »

« J'envisage de passer des concours dans les 2 années à venir »

« J'ai déménagé et me suis financée une formation complémentaire. Je vais pouvoir créer mon atelier de tourneur en céramique. »

« J'attends qu'un poste se libère »

« Mon BP Responsable d'Exploitation Agricole me permet de pouvoir m'installer et monter ma ferme pédagogique. Tout est prêt pour que je puisse commencer dans ma nouvelle vie. Mon projet sera lancé en 2018. Nous avons effectué les démarches pour disposer des fonds nécessaires à notre projet. Nous sommes à la recherche d'une ferme »

PORTRAITS D'AGENTS



Les situations sont réelles et les prénoms fictifs pour respecter l'anonymat des bénéficiaires

Portraits d'Aide-Soignant(e)s

Sarah a bénéficié d'une préparation au concours de psychomotricien et a pu, par la suite, accéder à une étude promotionnelle. **Elle occupe un poste de psychomotricien** dans son établissement depuis la fin de sa formation.

Elsa **est devenue secrétaire médicale** dans le secteur privé 6 mois après la formation.

Corinne et Christelle **sont devenues assistantes de direction** dans le secteur privé dans les 6 mois après leur formation.

Martine est devenue **secrétaire comptable** dans le secteur privé dans les 6 mois après la formation.

Laétitia **est devenue esthéticienne en développant une activité annexe de conseillère beauté** dans les 6 mois après formation.

Christiane **a développé une activité annexe de conducteur poids lourd, sous statut autoentrepreneur**, 6 mois après sa formation.

Aurore **est devenue opérateur en horlogerie** dans les 6 mois après la formation.

Blandine **a développé une activité annexe de pizzaiolo** dans les 6 mois après la formation.

Eric **est devenu masseur-kinésithérapeute**, dans les 6 mois après la formation, dans son établissement.

Cynthia **est devenue éducateur spécialisé** dans son établissement dans les 6 mois après son CFP.

Marylène **est devenue moniteur éducateur** dans un foyer de l'enfance d'urgence dans un autre établissement public entre 6 mois à 1 an après le CFP.

Sylvia, Sandrine, Véronique et Stéphanie **sont devenues infirmières en soins généraux**. Elles ont accédé à l'emploi dans les 6 mois après leur formation, 3 dans leur établissement d'origine, 1 dans un autre établissement public.

Elyse et olivia **sont devenues auxiliaire puéricultrice**. L'un a accédé à en emploi dans un autre établissement hospitalier public et l'autre dans une autre fonction publique.

Portraits d'agents de services hospitaliers

Monna et Jenifer **sont devenues aide-soignante**. Une a trouvé un emploi dans un autre établissement public 1 à 2 ans après le CFP, l'autre dans le secteur privé, dans les 6 mois après la formation.

Cécile et Véronique **sont devenues aide médico-psychologique** dans leur établissement. L'une a accédé à l'emploi dans les 6 mois après le CFP, l'autre entre 6 mois et 1 an après.

Stéphanie **est devenue auxiliaire de puériculture** dans son établissement dans les 6 mois après le CFP.

Portraits d'infirmier(e)s

Virginie **est devenue ostéopathe** dans les 6 mois après sa formation.

Patrick **est devenu psychologue**, dans son établissement, dans les 6 mois après sa formation.

Audrey et Céline **ont opéré une reconversion dans le domaine de l'agriculture**. L'une est devenue productrice de petits fruits plus de 2 ans après le CFP et l'autre est devenue agricultrice dans les 6 mois après la formation.

Séverine et Ingrid **ont accédé à un emploi de cadre de santé** dans les 6 mois après le CFP. L'une dans son établissement, l'autre dans un autre établissement public.

Monique **a développé une activité annexe, en enseignant la broderie** dans des lycées professionnels.



Portraits d'agents de services administratifs

Laure, adjointe-administrative, **occupe à présent un poste d'attachée de Direction** dans le secteur privé 6 mois après la formation .

Élise, adjointe-administrative, **est devenue assistante sociale** dans une autre administration publique, entre 6 mois et 1 an après sa formation.

Géraldine, adjointe-administrative, **a accédé un emploi d'éducateur de jeunes enfants** dans une autre administration publique, dans les 6 mois après son CFP.

Magalie, secrétaire médicale, **est devenue psychologue** dans le secteur privé dans les 6 mois après sa formation.

Portraits d'agents de services logistique et d'assistance aux soins

Romain, agent de restauration, **est devenu ambulancier SMUR** dans son établissement dans les 6 mois après sa formation.

Sébastien, agent de restauration, a changé de métier dans son établissement plus de 2 ans après son CFP et **a accédé à un poste au sein du service logistique, espaces verts.**

Stéphane, agent de restauration, **a accédé à un emploi de mécanicien** dans son établissement plus de 2 ans après son CFP.

Olivier, brancardier, **a créé son entreprise de taxi** plus de 2 ans après son CFP.

Éstelle, ambulancière, **est devenue infirmière en soins généraux** dans son établissement, dans les 6 mois après sa formation.

Patricia, agent de blanchisserie, **est devenue responsable blanchisserie** dans le privé, entre 6 mois à 1 an après le CFP.

Corinne, agent de blanchisserie, **est devenue aide-soignante** dans son établissement, dans les 6 mois après son CFP.

Nelly, agent de blanchisserie, est devenue **auxiliaire de puéricultrice** dans son établissement.

Portraits d'agents de la filière médico-technique

Bastien, technicien de laboratoire, **est devenu technicien biomédical** dans son établissement, entre 6 mois à 1 an après la formation.

Edwige, technicienne de laboratoire, **est devenue responsable « validation méthode microbiologie » dans le secteur privé et a également développé une activité annexe** en expertise agro-alimentaire.

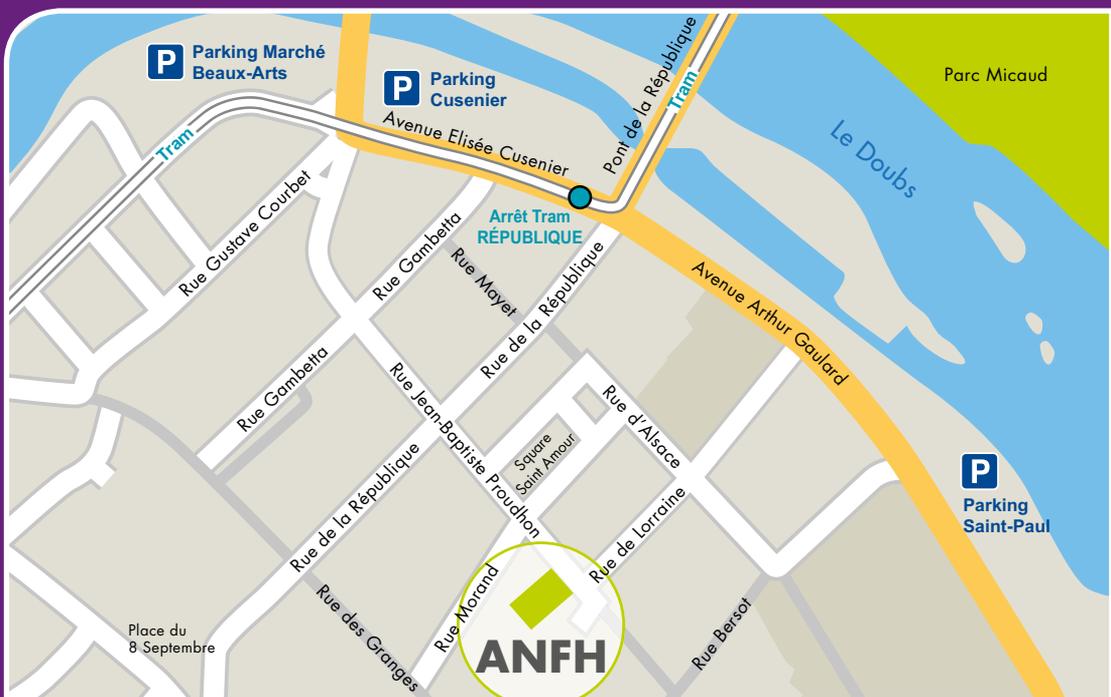
Anne, technicienne de laboratoire, **a accédé à un poste d'enseignant en microbiologie et biochimie** 1 à 2 ans après son CFP, dans une autre administration publique.

Portraits d'agents d'autres filières

Carole, animatrice, **est devenue auxiliaire puéricultrice** dans un autre établissement hospitalier public.

Karine, diététicienne **a accédé à l'emploi de cadre de santé**, dans un autre établissement public, dans les 6 mois après la formation.

LES COORDONNÉES DE L'ANFH FRANCHE-COMTÉ



Pour accéder à nos locaux :

sonnez à l'interphone ANFH placé avant la porte d'accès "piétons" qui se situe entre une agence immobilière et un salon de coiffure. Puis faites le tour du bâtiment en suivant la ligne de marquage au sol (bande blanche).

ANFH FRANCHE-COMTÉ

9, rue Jean-Baptiste PROUDHON
BP 269
25000 BESANCON

Tél : 03 81 82 00 32
Fax : 03 81 83 57 14

franchecomte@anhf.fr



www.anfh.fr/franche-comte