

Un droit et ses supports
L'entretien professionnel comme voie d'accès au Compte personnel de formation

Note d'analyse issue des données de l'enquête DEFIS, initiée par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle

En bref

L'enquête DEFIS montre que le CPF jouit d'une assez large notoriété (2/3 des personnes interrogées¹ connaissent son existence), mais avec des inégalités marquées selon la catégorie professionnelle ou le diplôme. Introduit par l'ANI de 2003 et consolidé par ceux de 2009 et 2013, l'entretien professionnel semble offrir un moyen de toucher les salariés qui le connaissent le moins : les ouvriers y ont moins accès que les cadres, mais quand c'est le cas ils sont plus souvent que les autres informés de l'existence du CPF en cours d'entretien.

L'introduction de la logique de compte dans le système français de protection sociale témoigne de l'implication des partenaires sociaux dans la construction d'un régime de sécurisation des parcours professionnels au service de l'ensemble des actifs. Ainsi, après l'instauration des « droits rechargeables » dans l'assurance chômage, l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 crée le Compte personnel de formation (CPF), dont les modalités seront précisées dans l'ANI de décembre 2013. Conscients de la nécessité d'appuyer l'actif dans la conduite de son parcours professionnel, les partenaires sociaux attachent à ce droit universel deux dispositifs à vocation « capacitante » : l'un au sein des entreprises - l'Entretien professionnel - l'autre fourni par le service public de l'emploi et de la formation professionnelle - le Conseil en évolution professionnelle.

Le CPF est « ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi² ». Aujourd'hui, avec quelques 5 millions³ de comptes ouverts en octobre 2017³, on peut estimer le *taux d'ouverture* de CPF à 17% de la population active. 83% des actifs éligibles n'ont donc pas encore recours à cet outil et le recours reste très majoritairement le fait des demandeurs d'emploi⁴. Serait-ce que le système de formation professionnelle « ne permet pas à chaque salarié d'utiliser de façon opérationnelle et accessible son CPF⁵ » ?

¹ Ici comme dans la suite de cette note, il s'agit, sauf précision contraire, des personnes ayant connu au moins une période d'emploi salarié sur la période allant de mi-2015 et l'automne 2016

² Dès l'âge de quinze ans pour l'actif qui signe un contrat d'apprentissage, cf. LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014, Titre 1, Ch.1

³ Au 1^{er} octobre 2017, 4 915 054 comptes avaient été ouverts (données issues du Système d'information du CPF, cf. <http://www.moncompteformation.gouv.fr/en-bref/chiffres-cles#>).

⁴ Comme le précise l'IGAS, la montée en charge quantitative du CPF « a été tirée par le plan 500 000, qui a suscité un développement massif des projets de formation des demandeurs d'emploi, lesquels représentent 65% des dossiers validés, pour 10% des actifs. » cf. Inspection générale des affaires sociales (IGAS), *Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF)*, Rapport N°2016-140R, Juillet 2017, p.27

⁵ Antoine Fouchet (directeur de cabinet de M. Pénicaut, Ministre du travail) in C. Marty, « Antoine Fouchet (ministère du travail) précise les trois orientations qui vont guider la réforme » AEF, dépêche du 12.10.2017.

Sur la base de données originales issues de DEFIS, il est possible de **mesurer la connaissance qu’ont les actifs du CPF et l’intérêt qu’ils lui portent.**

DEFIS : un outil statistique pour étudier les parcours professionnels

Le Dispositif d’enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS) est une enquête statistique longitudinale initiée par le Conseil national d’évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), financée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et pilotée conjointement par le CEREQ et le CNEFP.

DEFIS met en relation les pratiques des entreprises avec les parcours professionnels de leurs salariés, ainsi que les formations qu’ils ont suivies. Le dispositif comporte deux volets :

- *le volet Entreprises* : 4 500 entreprises représentatives du secteur marchand (hors agriculture) à partir de 3 salariés ont été interrogées en 2015.
- *le volet Salariés* : un panel de 16 000 individus présents dans ces entreprises (à partir de 10 salariés) en décembre 2013 a été constitué. Représentatif de l’ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand, il fait l’objet de 5 vagues annuelles d’interrogation, de 2015 à 2019.

L’analyse présentée ici s’appuie sur les données de la deuxième vague du volet Salariés conduite à l’automne 2016. La situation des répondants peut être identique à celle de décembre 2013 (65%) ou avoir évolué (35%).

I. Le CPF est largement connu, mais peu utilisé

Les résultats de DEFIS rejoignent les conclusions de l’IGAS : le Compte personnel de formation jouit d’une « notoriété de principe⁶ ». Parmi les personnes ayant connu au moins une période d’emploi salarié en 2015-2016, près des deux tiers (64%) déclarent le connaître. Il y a loin cependant de la connaissance à l’usage effectif du compte.

I.1. Non recours au CPF : manque d’appétence ou défaut d’information?

Alors que plus de 6 personnes sur 10 connaissent le CPF, moins de 3 déclarent souhaiter l’utiliser⁷, et 2 seulement s’inscrivent effectivement sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Le faible taux d’ouverture est donc au moins autant lié à l’absence d’un souhait d’usage qu’à un défaut d’information, bien qu’un écart non négligeable existe aussi entre souhait et inscription (cf. tableau suivant).

Connaissance, souhait d’usage et inscription au CPF

CPF	Oui	Perte dans la démarche d’accès
Connait le dispositif	64%	- 36 points
Souhaite l’utiliser	28%	- 36 points
S’est inscrit sur le site	19%	- 9 points

Source : CNEFP-Céreq, *Defis volet salariés vague 2, 2016*

Champ : *individus ayant connu une période d’emploi salarié entre mi-2015 et l’automne 2016*

⁶ IGAS, *op. cit.*, p.4

⁷ La formulation exacte de la question est la suivante : *Souhaitez-vous utiliser votre compte personnel de formation pour suivre une formation de votre choix (ou l’avez-vous déjà fait) ?*

Pourquoi cette déperdition ? Une première piste, de sens commun, renvoie à la thématique de l'appétence formative. Dans cette veine, l'enquête BVA-IGAS montre qu'au printemps 2017, 33% des salariés du privé et 36% des demandeurs d'emploi sans projet de formation ne pensaient pas en avoir besoin⁸. Ce défaut d'appétence est sans doute à nuancer : selon DEFIS, en 2015, 7 salariés sur 10 (68%) entendaient se former dans les 5 années à venir, avec peu d'écarts selon la catégorie socioprofessionnelle⁹.

Le recours encore modeste au CPF peut aussi tenir aux représentations que les actifs s'en font ; l'Observatoire des non-recours aux droits et services (ODENORE) liste à cet égard un certain nombre de raisons pour lesquelles une personne peut être conduite à ne pas demander à faire valoir ses droits¹⁰.

Si l'enquête DEFIS ne renseigne pas sur ce sujet, elle ouvre une autre piste en tenant compte de l'environnement professionnel des salariés

I.2. Ceux qui ont le plus souvent accès à la formation sont ceux qui sont les mieux informés sur le CPF

Plus de 70 % des diplômés de l'enseignement supérieur et des cadres et professions intermédiaires connaissent l'existence du CPF ; ce n'est le cas que de 56% des titulaires d'un CAP/BEP, 53% des ouvriers, 52% des non diplômés et 50% des non-salariés. L'écart est tout aussi marqué selon la taille de l'entreprise : à peine la moitié des salariés le connaissent dans les entreprises de 3 à 9 salariés, contre les trois quarts dans celles d'au moins 500 salariés.

Le constat récurrent sur les inégalités d'accès à la formation n'est donc pas démenti dans le cas du CPF¹¹ : les salariés des grandes entreprises, mieux formés et plus qualifiés, ont plus souvent accès aussi bien à la formation qu'à l'information sur la formation. D'où cette autre piste d'interprétation : le décalage entre connaissance et souhait d'usage du CPF serait moins grand lorsqu'*existent dans l'environnement professionnel d'autres opportunités pour se former*.

Plusieurs signes laissent de ce point de vue penser que le mouvement impulsé par l'ANI de 2013 peut modifier peu à peu la hiérarchie dans l'accès à l'information, et au final à la formation.

II. L'entretien professionnel peut démocratiser l'accès à l'information

Bien qu'il soit entré en vigueur avec la loi du 5 mars 2014 (reprenant l'ANI de 2013), ses prémisses sont présentes dès l'ANI de 2003¹². Il a pour vocation de responsabiliser les parties de l'entreprise en

⁸ IGAS, op. cit., p.150

⁹ Céreq, « La formation en entreprise face aux aspirations des salariés », *Bref*, n°357, 2017

¹⁰ A titre d'exemple, une personne peut être conduite à ne pas demander à faire valoir ses droits parce qu'elle « perd l'idée d'avoir (droit à) des droits », par « dénigrement de ses capacités », par « crainte d'effets induits » etc... Voir notamment Warin P., « le non-recours : définition et typologies », ODENORE, Document de travail, juin 2010.

¹¹ Ce constat avait déjà été pointé dans le *Rapport au parlement* 2016 du FPSPP, cf. pp.88-89

¹² L'article 1-1 de l'ANI du 5 décembre 2003, qui ne sera pas repris dans la loi du 4 mai 2004, précise déjà que « pour permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années

matière de gestion des compétences. Comme le Conseil en évolution professionnelle en dehors de l'entreprise, il a ainsi une fonction de *mise en capacité* du salarié à faire valoir ses droits à la formation professionnelle et à la progression salariale. En ce sens, il complète et appuie le CPF.

Il constitue pour l'employeur une obligation biennale, limitée cependant aux salariés présents depuis au moins deux ans. En 2016, deux ans après la loi, 55% des salariés anciens d'au moins 1 an d'ancienneté déclarent avoir participé à un entretien professionnel et 3% avoir reçu une convocation sans avoir encore passé l'entretien.

II.1. L'entretien professionnel aide à connaître le CPF

L'accès à l'entretien professionnel diffère cependant selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP). Moins de la moitié des ouvriers (40%) et des employés (48%) ont été reçus en entretien contre les trois-quarts des cadres (75%). Sans doute l'existence préalable d'entretiens d'évaluation pour les cadres a-t-elle facilité dans leur cas la mise en place du dispositif.

Or l'entretien n'est pas sans effet en matière de formation. Si la connaissance du CPF est inégalement partagée (*cf. supra, I.2*) entre catégories, *les écarts s'atténuent largement* parmi les salariés qui ont participé à un entretien professionnel. Ils sont en effet moins de 3 sur 10 à déclarer ne pas connaître le CPF, contre 45% en l'absence d'entretien.

Un lien entre l'entretien professionnel (EP) et la connaissance du CPF...

Part des ... ne connaissant pas le CPF ►	Ouvriers	Employés	Prof. Inter.	Cadres	Ensemble
A participé à un EP en 2015 ou 2016	35%	34%	25%	17%	27%
N'a pas participé à un EP en 2015 ou 2016	54%	44%	36%	26%	45%
Ecart de connaissance du CPF	<i>19 points</i>	<i>10 points</i>	<i>11 points</i>	<i>9 points</i>	<i>18 points</i>

Source : CNEFP-Céreq, *Defis volet salariés vague 2, 2016*

Champ : *individus ayant connu une période d'emploi salarié entre mi-2015 et l'automne 2016*

L'écart est particulièrement marqué chez les ouvriers, pour lesquels l'entretien professionnel semble exercer une fonction particulière. Ils sont en effet moins fréquemment informés par l'employeur *hors* entretien (27%, contre 44% pour les cadres), mais plus souvent *lors* de l'entretien (19 % contre 15 % pour l'ensemble des salariés) ; même constat en l'absence d'entretien sur la période, avec 46% de cadres informés contre 29% d'ouvriers. Proportions gardées, il en va de même pour les employés, ainsi que pour les salariés ayant un diplôme inférieur ou égal au CAP/BEP. Un lien plus étroit semble ainsi associer entretien professionnel et information sur le CPF chez les ouvriers et les employés.

II.2. Entretien professionnel, CPF et projet professionnel : des liens significatifs

DEFIS montre que les salariés qui souhaitent par ailleurs se former ou prendre davantage de responsabilités sont nettement plus enclins que les autres à aborder les questions de formation et/ou

de perspectives de carrière lors de leur entretien¹³. Cependant, l'entretien professionnel a lui aussi un effet en retour sur l'expression des souhaits des salariés :

Souhaits à cinq ans et participation à un entretien professionnel (EP)

Souhaite ►		Prendre	Faire évoluer le
EP en 2015 ou 2016	Se former	davantage de	contenu de son
▼		responsabilités	activité
A participé	72%	58%	77%
N'a pas participé	62%	46%	62%

Champ : salariés en emploi à la date d'enquête depuis au moins un an dans la même entreprise

Source : CNEFP-Céreq, *Defis volet Salariés, vagues 1 et 2, 2015 et 2016*

Lorsqu'ils y ont participé, les salariés expriment plus souvent le projet de se former, de prendre davantage de responsabilités ou de faire évoluer leur activité dans les 5 ans. L'interprétation est délicate puisque ceux qui sont le plus souvent reçus en entretien (*cf. supra, II.1*) sont aussi les plus enclins à se mobiliser pour la formation. Néanmoins, l'hypothèse peut être émise que *l'entretien professionnel constitue un support efficace pour renforcer l'autonomie de la personne et l'inciter à s'engager dans un projet d'évolution professionnelle*.

Dans un certain nombre de cas il semble être aussi *un moyen pour l'employeur d'inciter le salarié à utiliser son CPF* : c'est vrai pour 24% des salariés reçus en entretien, contre 10% en moyenne. Cela pose la question, qui mériterait d'être creusée, de la tendance, relevée dans des enquêtes qualitatives¹⁴, au déport sur le CPF des obligations de formation de l'employeur.

Perspectives

DEFIS confirme ainsi qu'il existe un lien entre souhait d'évolution (avec ou sans formation) et entretien professionnel. Ce dernier offre un canal d'information sur le CPF, en particulier pour les employés et les ouvriers, et plus généralement un outil pour inciter le salarié à le mobiliser. Son développement – il ne touche encore qu'un peu plus d'un salarié sur deux – paraît donc un enjeu essentiel. Néanmoins, le risque existe qu'il joue aussi comme un moyen pour l'employeur de transférer ses responsabilités vers le salarié.

¹³ « Toutes choses égales par ailleurs », ils ont ainsi *2 fois plus de chances* d'aborder ce thème lorsqu'il fait partie de leur(s) souhait(s) et *1,4 fois plus de chances* en cas de souhait de faire évoluer leur activité. (Champ : salariés en emploi en 2016 depuis au moins un an dans la même entreprise).

¹⁴ Dans une évaluation du CNEFP portant sur les formations obligatoires, plusieurs traces de ce transfert de charge financière de l'employeur vers les salariés, plus particulièrement par un recours à l'intérim, ont été repérées. Cf. CNEFP, *Évaluation des formations obligatoires en entreprise*, Mars 2017, en ligne (pp.53-55).