



RAPPORT D'ACTIVITE 2017 DU CONSEIL NATIONAL D'ÉVALUATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) publie son rapport d'activité. Depuis 2011, ses travaux d'évaluation sont des contributions essentielles aux réflexions des acteurs des politiques paritaires de formation professionnelle. A travers l'analyse des relations entre formation professionnelle, emploi et parcours professionnels, le Conseil concourt à renforcer les connaissances sur la capacité des dispositifs de formation et d'accompagnement à infléchir le comportement des actifs vis-à-vis de la formation.

Le CNEFP apporte des éléments d'approfondissements sur les dispositifs introduits, prolongés ou renforcés par les réformes successives du système de formation professionnelle continue. Ainsi, son nouveau rapport d'activité 2017 présente un ensemble de résultats d'évaluations traitant des questions de sécurisation des parcours professionnels, d'accompagnement des transitions et, plus globalement sur l'avancée de la mise en œuvre des orientations fixées par l'ANI (Accord National Interprofessionnelle) de 2013.

Une évaluation pluraliste et démocratique, contribution aux débats sur la formation professionnelle

Les travaux d'évaluation présentés témoignent de la conception de l'évaluation qui a guidé depuis sa création l'activité du CNEFP : une démarche pluraliste et démocratique, fruit d'un pilotage conjoint par les trois collèges qui constituent l'instance : organisations patronales, organisations syndicales de salariés et personnalités qualifiées. Cette gouvernance originale a permis d'élaborer des outils et des méthodes propres à l'évaluation.

Les résultats d'évaluations les plus récents apportent un éclairage sur les transformations du métier de conseil dans ses différentes dimensions et sur les effets de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur les négociations de branche.

Alors que l'efficacité du système de formation professionnelle était à nouveau questionnée et que s'ouvrait une nouvelle séquence de négociation interprofessionnelle, le CNEFP a choisi de contribuer aux débats :

- en publiant une note d'analyse mettant en évidence l'articulation entre accès à l'entretien professionnel et le recours au Compte personnel de formation (CPF) à partir des résultats de l'enquête DEFIS¹,

¹ Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS) est un outil statistique permettant de suivre durant 5 ans (2015-2019) plus de 15 000 personnes, initialement



- en documentant, dans le rapport 2017, la portée et les limites du déploiement de l'entretien professionnel.

Les résultats issus des exploitations de l'enquête DEFIS

Caractériser les mobilités professionnelles des actifs.

A l'été 2016, près de 7 personnes sur 10 (68%) étaient toujours employées de l'entreprise où elles travaillaient en décembre 2013. Mais les femmes, les jeunes, les ouvriers et employés avaient été plus fréquemment confrontés à des situations de chômage, d'inactivité et d'instabilité ; ces catégories avaient eu aussi moins souvent accès à la formation professionnelle, mais, lorsque c'est le cas, la durée de leur formation était nettement plus longue.

Le Compte personnel de formation et l'Entretien professionnel

L'entretien professionnel est le point d'ancrage du Compte personnel de formation (CPF) dans l'entreprise. L'effet de levier de l'Entretien professionnel sur le CPF est mis en évidence : il élargit l'accès à l'information sur la formation et concourt à la formulation de souhaits professionnels par les salariés. L'Entretien professionnel – comme le Conseil en évolution professionnelle en dehors de l'entreprise – semble encourager les salariés à faire valoir leurs droits à la formation professionnelle.

Cet effet d'entraînement illustre l'importance de l'aménagement d'un cadre collectif dans lequel les actifs peuvent porter la responsabilité de l'actualisation de leurs compétences dans un contexte d'individualisation des droits à la formation.

Les résultats intermédiaires des évaluations lancées en 2016 et 2017

La mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle et les conditions de l'initiative individuelle

Alors que l'Entretien professionnel constitue une obligation faite à l'employeur, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est par la loi un droit pour chaque personne active qui veut faire le point sur ses compétences et, organiser sa mobilité professionnelle.

Les premiers résultats des évaluations menées font apparaître ce droit comme dépendant de contextes territoriaux déstabilisés sur la période de déploiement du CEP. Pour autant, la posture de non prescription du CEP à l'égard des ayants droit semble avoir fait son chemin au sein des opérateurs chargés de le mettre en œuvre. Cependant, le travail réel du conseiller est fréquemment tiraillé entre implication et distanciation, personnalisation de la réponse au besoin et injonction à sa standardisation dans un contexte de niveau élevé du chômage.

La valeur ajoutée du dialogue social de branche dans l'appropriation des réformes

La mise en œuvre des orientations fixées par les réformes est une des fonctions de la régulation collective au niveau de la branche professionnelle. Celle-ci dispose à cet effet de l'autonomie

salariées d'une entreprise de France métropolitaine. L'échantillon est représentatif de l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus (et de 66 % des entreprises de 3 à 9 salariés)



nécessaire pour produire des normes opposables aux entreprises et aux salariés de son champ. L'analyse statistique des accords sur l'aspect formation, négociés entre mars 2014 et décembre 2017, montre que cette autonomie s'exprime par la création de mécanismes et/ou de financements conventionnels spécifiques permettant notamment de mettre en œuvre les priorités définies au sein des CPNE. Cette analyse met également en évidence le caractère pédagogique de la négociation de branche lorsqu'elle s'attache à reformuler les dispositions de l'ANI et de la loi. Les négociateurs préfèrent inciter plutôt que contraindre les entreprises à mettre en place les outils d'une politique de formation.

Accéder au rapport 2017 dans son intégralité et à la synthèse de l'activité du CNEFP sur 7 ans sur cnefp.fr et paritarisme-emploi-formation.fr

Le CNEFP

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) est l'instance d'évaluation des politiques paritaires de formation professionnelle.

Créé par l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, le CNEFP est installé en mai 2011 par le CPNFP, devenu Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) par la loi de mars 2014. Il bénéficie du soutien logistique du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Contact presse :

Pierre Carloni, pcarlioni@fpspp.org

Chantal Farant, cf@ed-strategiques.com