

| Sources

Dispositif Defis

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités en 2014 et a permis de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.

Enquêtes qualitatives réalisées entre 2018 et 2019 auprès de responsables des ressources humaines dans 6 entreprises de 100 à 2 800 salariés relevant de secteurs d'activité différents localisées en Région Auvergne Rhône-Alpes.

| Publications |

Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars 2014
D. Guillemot, J.-C. Sigot, Céreq Études n°23, 2019.

« Le compte personnel de formation peut-il ouvrir les chemins de la liberté ? »,
J.-M. Dubois, J. Vero, In T. Berthet & C. Vanuls,
Vers une flexibilité à la française ? Octarès, 2019.

Les entretiens professionnels, un appui aux carrières internes ou à la sécurisation des parcours ?,
D. Guillemot, J.-C. Sigot, *Céreq Bref*, n°364, 2018.

À explorer sur www.cereq.fr 

 Laurence BARALDI, Christine DURIEUX > Université Grenoble Alpes, laboratoire CREG

L'entretien professionnel peut-il
contribuer au développement
des compétences ?

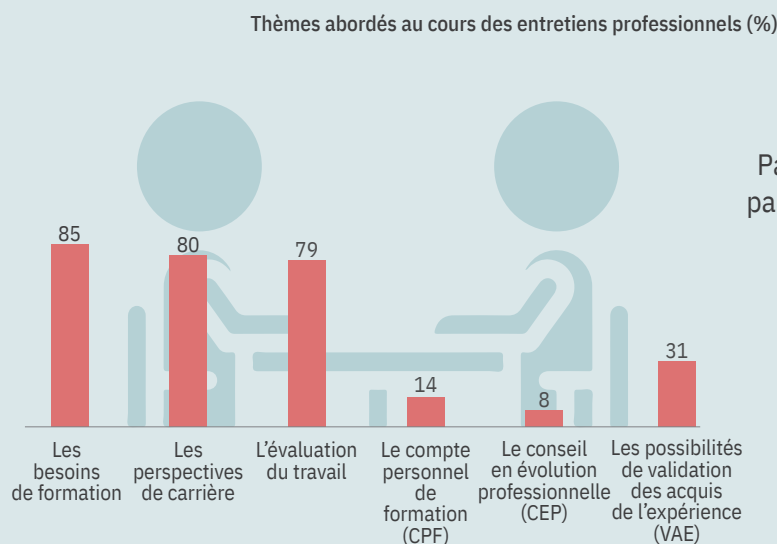
L'entretien professionnel peut-il contribuer au développement des compétences ?

L'entretien professionnel (EP) est présenté comme un dispositif favorable à l'instauration d'un dialogue entre le salarié et l'entreprise autour des perspectives d'évolution professionnelle et de la formation. Sa mise en place s'avère partielle et relève de pratiques de gestion des compétences centrées sur les besoins des entreprises plutôt que d'une démarche plus large de sécurisation des parcours. Il constitue toutefois une ressource pour les salariés, notamment les moins qualifiés, en matière d'information sur le CPF et le CEP pouvant faciliter leur accès à la formation et le développement de leurs compétences.

> L'évaluation du travail encore très présente dans les entretiens professionnels

Les perspectives d'évolution et les besoins de formation sont abordés dans plus de 80 % des entretiens professionnels mais seuls 28 % débouchent sur des actions de formation. L'information sur les dispositifs de formation et d'orientation est plus rare.

Dans 8 cas sur 10, le travail a été évalué, ce qui révèle une certaine porosité ou confusion avec l'entretien annuel de performance.



Un outil pour repérer les besoins en compétences et en formation de l'entreprise



Les enquêtes qualitatives réalisées auprès des responsables des ressources humaines (RRH) révèlent que l'EP est, pour les directions d'entreprise, un dispositif « peu prioritaire » pour traiter de l'évolution professionnelle de tous les salariés.

Il est mis en place dans un souci de conformité à la loi et est utilisé le plus souvent pour le recueil des besoins de formation afin de répondre à la nécessité de mettre à jour les compétences. L'entretien professionnel est la plupart du temps « collé » à l'entretien annuel de performance et est fréquemment confié aux managers. Ces derniers, d'après les RRH, le considèrent souvent comme une charge de travail supplémentaire et se sentent en difficulté pour aborder les questions de mobilité. Ils disposent de peu d'informations sur les possibilités d'évolution professionnelle dans l'entreprise. De plus, celles-ci sont limitées et il leur est demandé « de ne pas faire de promesses aux salariés ».

Les RRH considèrent que les salariés sont pour l'instant peu impliqués dans les EP : selon eux, « le droit à l'entretien professionnel est peu revendiqué (...) les salariés formulent peu de demandes ».

> Une ressource potentielle pour les salariés les moins qualifiés

Le rôle de l'entretien professionnel en matière d'information sur le CPF et le CEP varie sensiblement selon les catégories socioprofessionnelles. Les ouvriers et les employés ont été informés plus fréquemment lors de cet entretien que les cadres. De plus, il semble jouer un rôle important sur l'incitation à suivre une formation sur le CPF : 25 % des salariés ont été incités à suivre une formation sur le CPF lors de l'entretien contre seulement 10 % en dehors de ce dispositif.

Information fournie par l'employeur sur le CPF et le CEP (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Ont été informés sur le CPF par l'entreprise	54	52	39	35	44
Parmi eux, part de ceux qui ont reçu l'information lors de l'entretien professionnel	21	30	32	38	29
Ont été informés sur le CEP par l'entreprise	25	21	25	20	23
Parmi eux, part de ceux qui ont reçu l'information lors de l'entretien professionnel	26	32	38	36	33



Champ : salariés en emploi à la date d'enquête depuis au moins un an dans la même entreprise. Source : Céreq/France compétences, Defis, volet salariés, 2016.

CEP : Conseil en évolution professionnelle.

CPF : Compte personnel de formation.

EP, entretien professionnel : depuis la loi de 2014, tout salarié a droit à un entretien professionnel tous les 2 ans consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. À l'occasion de cet entretien, l'employeur se doit, depuis 2016, d'informer le salarié sur la VAE, et depuis 2018, sur le CPF et le CEP. La loi de 2018 ouvre la possibilité, par accords d'entreprise ou à défaut, de branche, d'aménager l'entretien professionnel.