



LE CPF À L'APPUI DES DÉMARCHES DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

La grande majorité des inscriptions des salariés sur Mon compte formation sont réalisées dans un objectif professionnel. En outre, elles procèdent fréquemment d'une démarche de mobilité professionnelle. Les modalités de recours au Compte personnel de formations (CPF), ainsi que le niveau d'implication de l'entreprise dans cette démarche, varient sensiblement selon que les salariés visent une évolution au sein de la structure qui les emploie ou une transition/reconversion à l'externe.

Les débats autour de la régulation du CPF portent le plus souvent sur l'usage à visée plus ou moins professionnelle⁽¹⁾ des formations financées : de courte durée, visant le plus souvent le permis B, l'aide à la création d'entreprise, les langues et la bureautique⁽²⁾. Ainsi,

elles soulèvent des questions sur le bon usage des fonds publics, notamment de la part des salariés⁽³⁾. En parallèle, le CPF est aussi reconnu comme un levier de réduction des disparités observées de longue date en matière d'accès à la formation professionnelle continue⁽⁴⁾. Les salariés qui en sont traditionnellement éloignés – employés et ouvriers, salariés des petites entreprises, individus les moins diplômés – recourent de manière significative à ce dispositif⁽⁵⁾.

La présente note, centrée sur le recours au CPF en appui à des démarches de mobilité professionnelle des salariés, s'inscrit dans le cadre d'une vaste enquête statistique réalisée par France compétences et la Dares sur le contexte et les conditions de mobilisation du CPF (encadré).

Encadré L'ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE MOBILISATION DU CPF

Cette publication s'appuie sur des données issues d'une enquête ponctuelle coréalisée par la Dares et France compétences entre octobre et décembre 2022. Elle concernait des personnes devant entrer en formation au cours du mois de septembre 2022, soit un à trois mois avant la date d'interrogation. 6 400 répondants ont participé à l'enquête sur un échantillon de 18 000 individus. Des travaux de repondération garantissent la représentativité des résultats à l'ensemble des individus du champ de l'enquête⁽⁶⁾.

L'enquête sur les conditions de mobilisation du CPF avait pour objectifs de mieux connaître les souhaits et les attentes à l'entrée en formation, les difficultés d'accès au CPF et, plus globalement, le cheminement conduisant à s'inscrire auprès d'un des organismes de formation de la plateforme Mon compte formation. Elle détaille, notamment, les objectifs poursuivis par les individus à l'entrée en formation.

QB 3.1. Vous faites une formation sur ce sujet dans...

1. Un but professionnel – 2. Un but personnel – 3. Les deux – 4. Ni l'un, ni l'autre

QB 3.2. Plus précisément, en suivant cette formation, votre objectif était de... (choix multiple)

1. Vous faire accompagner dans votre (ré)orientation professionnelle
2. Mieux faire votre travail/être plus efficace dans votre travail
3. Obtenir une augmentation/un complément de revenu
4. Obtenir une certification pour faire reconnaître vos savoir-faire
5. Changer d'employeur
6. Vous reconverter/changer de métier
7. Éviter de perdre votre emploi
8. Créer votre propre entreprise/ vous mettre à votre compte
9. Améliorer vos perspectives de carrière (la promotion...)
10. Acquérir des compétences dans un but personnel (bénévolat, familial, loisirs, etc.)
11. Vous faire plaisir, vous occuper
12. Rencontrer des gens pour échanger sur votre activité professionnelle
13. Récupérer des points (vous disposiez déjà de votre permis de conduire)
14. Pérenniser/rendre légale une activité que vous meniez déjà sans la déclarer
15. Aucun de ces motifs

(1) Le code du travail ne précise pas que les formations accessibles doivent correspondre à des actions à visée professionnelle. Seule la liste de ce qui est finançable (L. 6323-6) indique en creux l'intention principale du législateur en la restreignant notamment aux formations sanctionnées par une certification inscrite sur le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou le RS, aux formations visant la création d'entreprise, la préparation à la validation des acquis de l'expérience ou d'un bilan de compétences. La visée professionnelle des autres actions accessibles, comme les permis B, est moins évidente.

(2) Bismuth J., « Le compte personnel de formation en 2022 », *Dares Résultats*, n° 53, septembre 2023, disponible [en ligne](#).

(3) Comme l'illustre le fait que la participation financière visant à infléchir les comportements d'achat des salariés ne s'applique pas aux demandeurs d'emploi, ni aux salariés dont le projet de formation fait l'objet d'un cofinancement de la part de l'employeur (articles L. 6323-4 et L. 6323-7 du code du travail).

(4) Dubar C., « III. Les publics de la formation professionnelle continue : quelles inégalités sociales ? », *La formation professionnelle continue*. La Découverte, 2015, pp. 55-74.

(5) France compétences, *Rapport sur l'usage des fonds de la formation – édition 2023*, janvier 2024, p. 55.

(6) Pour plus d'informations : [Les conditions de mobilisation du compte personnel de formation | Dares \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

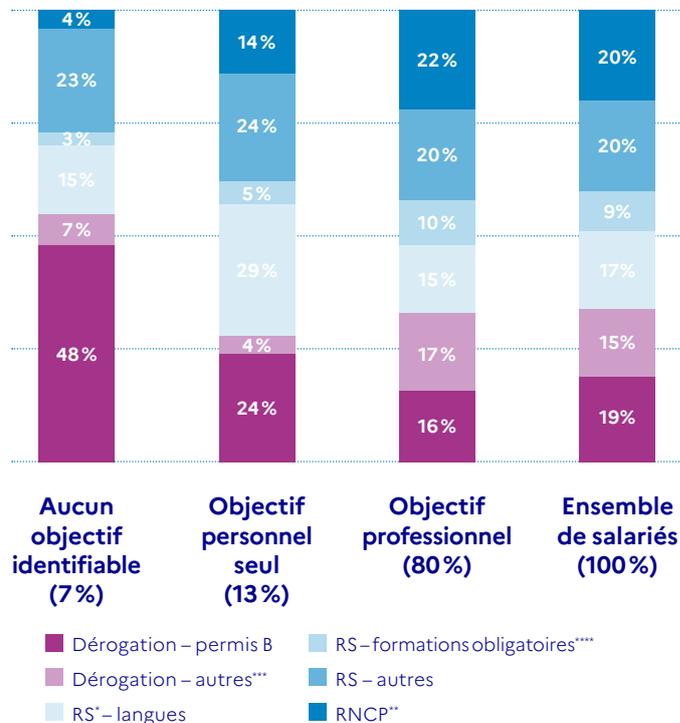
I – 80 % DES SALARIÉS RECOURENT AU CPF POUR ATTEINDRE UN OBJECTIF PROFESSIONNEL

À la différence des dispositifs de formation traditionnels⁽⁷⁾, pour lesquels l'éligibilité du bénéficiaire et de son projet fait l'objet d'une instruction administrative, l'usage du CPF ne donne lieu à aucune vérification préalable des intentions du titulaire. C'est donc a posteriori et de manière plus subjective, à l'aune des raisons de leur inscription en formation, que leur démarche peut être qualifiée. Dans cette perspective, les enquêtés ont été invités à se positionner au sein d'une large gamme d'objectifs (encadré). Trois groupes, d'inégales volumétries, se distinguent : les salariés poursuivant au moins un objectif professionnel (80%), ceux qui visent un objectif strictement personnel (13%) et enfin, ceux n'ayant pas d'objectif identifiable⁽⁸⁾ (7%). Cette tripartition est liée aux types de formation suivis par les salariés (graphique 1). Autrement dit, le recours des salariés au CPF apparaît comme un révélateur de leurs aspirations personnelles et/ou professionnelles.

Au total, les inscriptions au CPF ne procédant d'aucun objectif professionnel concernent un salarié sur cinq. Près d'un salarié sur deux mobilisant son CPF sans objectif identifiable s'inscrit à la préparation des épreuves du permis de conduire un véhicule léger (permis B). C'est notamment le cas de jeunes peu diplômés. De la même manière, les salariés déclarant suivre leur formation dans le seul objectif d'acquérir des compétences dans un but personnel et/ou de se faire plaisir, sont surreprésentés parmi les inscriptions au permis B, mais également aux formations visant une certification inscrite au RS et, en particulier, une certification en langues. Dans ce dernier cas, il s'agit fréquemment de cadres ou de salariés en fin de carrière.

Les salariés poursuivant au moins un objectif professionnel (80% des enquêtés) mobilisent proportionnellement davantage que les autres des formations certifiantes inscrites au RNCP. Ils sont, en revanche, sous-représentés dans les formations en langues et au permis B.

► **Graphique 1 : types de formations suivies par les salariés selon leurs objectifs à l'inscription.**



*RS : formation visant une certification inscrite au Répertoire spécifique.
 **RNCP : formation visant une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.
 ***Dérogation – autres : regroupe le bilan de compétences, les formations à la création d'entreprise et les accompagnements VAE.
 ****Formations obligatoires : regroupe les formations visant une certification inscrite de droit au RS, ainsi que les Caces et autres permis de conduire – hors permis B.
 Source : Dares, France compétences, enquête CPF entrants, 2022.
 Champ : ensemble des salariés inscrits sur la plateforme CPF à une formation devant débiter en septembre 2022.

(7) Tels que le projet de transition professionnelle, à l'initiative du salarié et géré par les Transitions Pro, la Pro-A, le contrat de professionnalisation et les actions financées sur le plan de développement des compétences, impliquant un projet commun entre le salarié et son entreprise.
 (8) Parmi ces derniers, un peu plus de 2% de salariés déclarent ne poursuivre aucun objectif pour différentes raisons (contrainte, fraude, etc.), et un peu plus de 4% ne sont pas parvenus à se déterminer sur la large gamme proposée par le questionnaire.

II – UN DISPOSITIF DE SOUTIEN AUX DIFFÉRENTES ASPIRATIONS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Huit salariés sur dix déclarent au moins un objectif professionnel, mais le nombre d'objectifs et leur nature sont très variables d'une personne à l'autre. Si, en moyenne, ils déclarent se former pour répondre à un peu plus de deux objectifs, 33 % d'entre eux en poursuivent au moins trois différents. D'une part, les différentes combinaisons d'objectifs constituent des familles⁽⁹⁾ de logiques de recours au CPF qui relèvent, à titre principal, de deux des grandes fonctions historiques de la formation professionnelle et consistent à appuyer des transitions/reconversions professionnelles sur le marché du travail (type 1), et d'autre part (graphique 2), des évolutions professionnelles internes à l'entreprise (type 2).

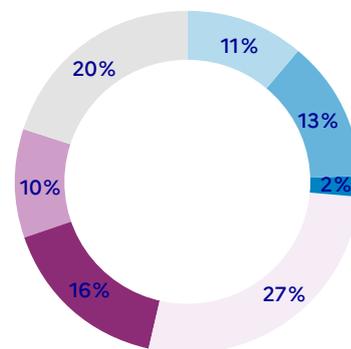
La première famille de démarches, regroupant plus d'un salarié sur quatre, renvoie à des salariés se formant dans un objectif de reconversion, de création d'entreprise et/ou de réorientation professionnelle (graphique 2). Les femmes, en milieu de carrière (30-49 ans), diplômées (bac à licence), employées ou issues de professions intermédiaires, stables dans l'emploi, y sont surreprésentées. Les types de formation mobilisés diffèrent selon qu'il s'agisse d'aspiration à la création d'entreprise (mobilisant une formation à la création d'entreprise ou une formation obligatoire) ou à la reconversion professionnelle au sens d'un changement de métier (un bilan de compétences, la préparation d'une certification inscrite au RNCP).

La seconde, la plus importante en volume (43 % des salariés), rassemble les salariés voyant dans la formation le moyen de gagner en efficacité dans leur travail, d'améliorer leurs perspectives de carrière, d'obtenir une certification pour être mieux reconnus, voire d'augmenter ou de compléter leur revenu actuel. Cette famille de démarches regroupe plus fréquemment des hommes en début ou en deuxième partie de carrière, cadres et opérant dans des contextes d'emploi moins stables que dans l'ensemble.

Elle met notamment en exergue le rôle de promotion professionnelle de la formation continue incarné par des salariés mobilisant leur CPF pour obtenir des certifications en langues et plus largement inscrites au RS (non obligatoire), ainsi que le permis B. Un effet de genre se dégage selon que cet objectif de promotion, le plus fréquemment déclaré dans cette famille (59 %), est associé à la recherche d'une plus grande efficacité dans son travail (des hommes préparant des certifications RS) ou à l'obtention d'une certification pour être reconnu (cas plus rares de femmes préparant des certifications RNCP). Le recours au CPF et la nature de la formation choisie apparaissent ainsi fortement corrélés aux perspectives professionnelles des salariés, que leur démarche vise une transition externe ou une évolution interne⁽¹⁰⁾.

Enfin, il convient de mentionner un troisième type de démarche qui rassemble un petit nombre de salariés (un sur dix) mobilisant leur CPF avec un éventail beaucoup plus important d'objectifs (type 3) : ils en poursuivent en moyenne sept, là où les deux principales familles n'en comptabilisent que deux. Par-delà la grande variété d'objectifs déclarés, les salariés qui relèvent de cette troisième famille partagent le plus fréquemment le souhait de faire de la formation un moment de rencontre entre pairs pour échanger sur leur activité professionnelle. Par ailleurs, près d'un salarié sur deux se formant dans l'objectif de changer d'employeur et/ou d'augmenter son revenu actuel se situe dans cette famille. Ces aspirations ne sont probablement pas indifférentes aux caractéristiques des salariés qui la composent, en moyenne plus jeunes et moins diplômés que dans l'ensemble. Ils occupent également plus souvent des postes d'ouvrier ou d'employé en contrat à durée limitée (CDD, intérim ou autre contrat court, alternance).

► Graphique 2 : familles de mobilités recherchées par les salariés mobilisant leur CPF



La transition/reconversion professionnelle

- T1 – dominante création d'entreprise
- T1 – dominante reconversion
- T1 – autres transitions (réorientation, chang. empl.)

L'évolution professionnelle

- T2 – dominante promotion professionnelle
- T2 – autres évolutions (efficacité, reconnaissance)
- T3 – autres aspirations à la mobilité professionnelle

HC – autres démarches (absence d'objectif pro)

Source : Dares, France compétences, enquête CPF entrants, 2022.

Champ : ensemble des salariés inscrits sur la plateforme CPF à une formation devant débiter en septembre 2022.

(9) Typologie issue d'une classification ascendante hiérarchique (CAH) réalisée sur la base d'une analyse des correspondances multiples (ACM) portant sur les objectifs poursuivis par les salariés à l'inscription en formation.

(10) Le même constat est pointé dans « Formations, métiers et trajectoires professionnelles dans la mobilisation du CPF », Analyser pour Réguler, n° 10, France compétences, 2024.

III – TRANSITIONS ET RECONVERSIONS, L'ENTREPRISE EST MOINS PRÉSENTE

Le rôle plus ou moins actif de l'entreprise semble aussi opposer les salariés aspirant à la transition/reconversion professionnelle par la mobilité externe (type 1) à ceux qui se forment dans l'objectif d'une évolution interne à l'entreprise qui les emploie (type 2).

L'entreprise a ainsi un rôle nettement plus actif (elle est informée, est à l'initiative de la mobilisation du CPF ou y participe, par exemple en intervenant dans la démarche préalable à l'inscription⁽¹¹⁾ du salarié) quand le salarié vise une évolution professionnelle interne (type 2), notamment une promotion.

A contrario, et bien que 37% d'entre eux aient informé leur entreprise de leur projet, l'entreprise apparaît plus en retrait quand les salariés poursuivent un objectif de transition professionnelle externe (type 1), notamment de reconversion.

De la même manière, demander et suivre une formation sur son temps de travail est plus rarement le fait des salariés souhaitant se reconverter, créer leur entreprise ou se réorienter professionnellement⁽¹²⁾.

L'implication des entreprises dans les démarches de formation apparaît également plus fréquente pour celles de 250 salariés et plus. Par ailleurs, l'entreprise joue un rôle plus actif quand la formation se réalise en présentiel et vise une certification inscrite à l'un des répertoires nationaux (RS, RNCP). Néanmoins, le fait que l'entreprise soit à l'initiative de la démarche est associé à des formations courtes.

Il ressort ainsi que les aspirations professionnelles des salariés qui mobilisent leur CPF ont une incidence certaine sur la place qu'occupe l'entreprise dans leur projet de formation⁽¹³⁾.

► Place de l'entreprise dans les démarches de formation des salariés

Familles de démarches	Type 1 : transition/reconversion externe (27%)	Type 2 : évolution interne (43%)	Type 3 : autres aspirations à la mobilité (10%)	Hors champ** (20%)	Ensemble (100%)
L'entreprise est...					
Au courant de la démarche	37%	54%	52%	33%	45%
À l'initiative de la démarche	3%	12%	9%	1%	7%
Intervenue dans la démarche	3%	14%	9%	3%	9%

* *Entreprise : l'employeur, le supérieur hiérarchique ou le service RH de l'entreprise.*

** *Autres démarches (absence d'objectif professionnel).*

Lecture : 37% des salariés se formant dans un objectif de transition/reconversion professionnelle (type 1) déclarent que leur entreprise est au courant de leur démarche de formation, contre plus de la moitié (54%) de ceux se formant dans un objectif d'évolution professionnelle (type 2).

Source : Dares, France compétences, enquête CPF entrants, 2022.

Champ : ensemble des salariés inscrits sur la plateforme CPF à une formation devant débiter en septembre 2022.

(11) Dans le choix du sujet, des caractéristiques de la formation, d'éventuels financements complémentaires, de l'organisme dispensant la formation et/ou des démarches réalisées sur Mon compte formation.

(12) Alors qu'en moyenne 14% des salariés déclarent suivre leur formation sur leur temps de travail, ce n'est le cas que de 9% de ceux caractérisant la première famille de démarches (contre 20% de ceux de la deuxième et 17% de ceux de la troisième).

(13) Ces conclusions rejoignent celles d'autres travaux sur la reconversion professionnelle, d'une part, et sur les échanges relatifs à la formation au sein des entreprises, d'autre part. Pour en savoir plus : France compétences, « [Des reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires](#) », *Analyser pour Réguler*, n° 4, février 2022 ; Dubois, J.-M. et Melnik-Olive, E., « [La formation en entreprise face aux aspirations des salariés](#) », *Céreq Bref*, n° 357, 2017.



Autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Établissement public national sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle.

www.francecompetences.fr



Note d'études N°10 – 2024
 Directeur de publication : Stéphane Lardy
 Responsable de la rédaction : Marc-Antoine Estrade
 Dépôt légal à parution – publication gratuite
 France compétences, Immeuble Canopy,
 6 rue du Général Audran, 92400 Courbevoise
 Tél. : 01 81 69 01 40