



Les études
Formation professionnelle

Formations financées par le CPF des salariés en contrats courts ou au Smic, en 2019 et en 2020

Gabin Langevin

En matière de formation professionnelle, les années 2019 et 2020 correspondent à un tournant majeur. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la gouvernance du système et l'interaction entre les acteurs, désormais désintermédiée, sont profondément modifiées. Le lancement de la plateforme *Mon compte formation*, en novembre 2019, a en outre considérablement simplifié la procédure de recherche et d'inscription en formation. Par ailleurs, la crise sanitaire a bouleversé les besoins de formation professionnelle, dont l'un des objectifs principaux est le maintien de l'employabilité.

Le recours à la formation professionnelle financée par le CPF a ainsi fortement progressé entre 2019 et 2020, passant de 1,36 % des personnes ayant acquis des droits en tant que salariés en 2019 à 2,08 % en 2020. Cette progression est généralisée, quels que soient le sexe, la tranche d'âge, la profession et catégorie socioprofessionnelle ou encore le niveau de rémunération. L'augmentation des soldes de droits entre 2019 et 2020, de 350 euros en moyenne, et la baisse du coût des formations suivies, de 970 euros en moyenne, expliquent également l'augmentation du recours aux droits CPF. Bien que le taux de recours des salariés précaires (en CDD ou intérim) progresse lui aussi entre 2019 et 2020, il décroche par rapport à celui des autres salariés à partir de l'été 2020. Leur probabilité relative de recourir à la formation professionnelle financée par le CPF, toutes choses égales par ailleurs, est significativement plus faible en 2020 que celle des salariés en CDI : de 41 % pour les salariés en CDD comme pour les salariés en intérim. En outre, les formations qu'ils suivent sont plus courtes et moins coûteuses que celles suivies par les autres salariés.

La segmentation du marché du travail fait apparaître des situations professionnelles polarisées entre un segment primaire, regroupant schématiquement des emplois « typiques » en CDI et rémunérés au-delà du salaire minimum, et un segment secondaire, regroupant des emplois « atypiques » ou précaires, caractérisés par des contrats de travail courts où la rémunération est proche du salaire minimum (Milin, 2018). Si le passage d'un segment à l'autre est possible, les salariés présents sur le segment secondaire se distinguent par une plus grande vulnérabilité aux évolutions du marché du travail, leur employabilité¹ étant moins bonne que celle des salariés du segment primaire. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF), mobilisable à l'initiative de son titulaire, est justement de contribuer au maintien de

son employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

A ce titre, la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel offre la possibilité à tout salarié ou demandeur d'emploi de mobiliser librement tout ou partie des droits à la formation acquis lors de son parcours professionnel et versés sur son CPF (cf. encadré 1). En permettant au salarié de développer ses compétences, la formation au cours du parcours professionnel vise, selon la situation du bénéficiaire, à faciliter l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi ou encore le changement d'emploi.

¹ L'organisation internationale du travail (OIT), définit l'employabilité comme « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Encadré 1**Le Compte personnel de formation et la plateforme Mon Compte Formation**

La loi du 5 septembre 2018 a profondément transformé le paysage de la formation professionnelle. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, elle modifie la gouvernance du système et l'interaction entre les acteurs en supprimant notamment l'intermédiation entre les ayants droits et les organismes de formation, avec la mise en place du parcours d'achat direct dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits retraite, d'acquies des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les droits sont crédités en euros et non plus en heures, et comptabilisés, pour chaque actif (hors agents publics), sur son Compte personnel de formation automatiquement ouvert. Les droits acquis préalablement au 1^{er} janvier 2019 sont convertis en euros sur la base de 15 € l'heure.

L'alimentation des comptes est de 500 euros par an pour les salariés dont la durée de travail annuelle est au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle. Dans le cas contraire, le crédit de droits de 500 euros est proratisé par la durée effectuée. Les comptes sont plafonnés à 5 000 euros*. Des crédits et plafonds majorés (respectivement 800 euros et 8 000 euros) sont prévus pour les salariés peu qualifiés (niveau

de diplôme inférieur au CAP/BEP) ou pour les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les droits sont ensuite mobilisables, y compris pendant une période de chômage ou d'inactivité, pour suivre une formation diplômante, qualifiante ou certifiante. S'ajoutent à celles-ci quelques formations spécifiques : accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience, permis de conduire, bilan de compétence, etc. La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, moyennant l'accord de l'employeur, ou sur le temps libre.

Le lancement de la plateforme *Mon Compte Formation* (MCF) – dont la Caisse des Dépôts a en charge la gestion – en novembre 2019 permet désormais au titulaire de compte d'accéder en ligne au catalogue recensant l'ensemble des formations éligibles et de choisir une formation en la finançant avec son CPF. Il peut, en complément, mobiliser des abondements additionnels (Pôle emploi, régions, entreprises) ou régler lui-même la fraction du coût de la formation que le solde de son CPF et les éventuels abondements ne suffisent pas à financer.

* Les travailleurs indépendants bénéficient de règles d'alimentation similaires à celles des salariés.

Le recours au CPF progresse fortement entre 2019 et 2020

Le lancement de la plateforme *Mon Compte Formation* a profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle financée par le CPF. Associée à la désintermédiation du parcours d'achat, la plateforme a grandement facilité l'accès à la formation professionnelle et a ainsi entraîné une nette progression du taux de recours au CPF entre 2019 (1,36 %) et 2020 (2,08 %, graphique 1). Cette progression des taux de recours est générale, elle s'observe quels que soient le sexe, l'âge ou encore la rémunération (cf. encadré 2 sur le détail de la méthodologie de calcul du taux de recours et des choix de périmètres de l'étude).

Le recours au CPF, déjà plus élevé chez les femmes en 2019, a augmenté plus rapidement encore que chez les hommes en 2020. Les écarts liés à l'âge persistent entre 2019 et 2020 : les salariés les plus jeunes (30 ans et moins), dont les soldes de droits CPF sont mécaniquement plus faibles, et les salariés les plus âgés (plus de 50 ans), moins concernés par certaines formations très demandées (permis de conduire notamment), ont moins recours au CPF que les salariés âgés de

31 ans à 50 ans dont le taux de recours s'élève à 2,71 %. Si les taux de recours augmentent pour l'ensemble des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), c'est au sein des employés que la hausse est la plus forte avec un doublement du taux de recours qui passe de 1,05 % en 2019 à 2,17 % en 2020. La hausse est moins marquée pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, qui restent néanmoins la PCS au sein de laquelle les salariés mobilisent le plus leurs droits CPF (2,28 % en 2019 et 2,67 % en 2020).

Les salariés précaires et au Smic recourent moins au CPF

Les salariés en CDI une majeure partie de l'année² en 2020 ont un taux de recours (2,60 %) près de quatre fois supérieur aux salariés en CDD (0,70 %) ou en intérim (0,75 %, graphique 1). En 2019 le taux de recours des salariés en CDD (0,29 %) était déjà six fois plus faible que celui des CDI (1,75 %). Les salariés en intérim se singularisent par une légère diminution de leur taux de recours entre 2019 et 2020 (-0,06 point) : cette évolution atypique est peut-être à mettre en rapport avec l'effondrement de

² La nature du contrat retenue pour caractériser le salarié est celle dans laquelle il a passé le plus de temps durant l'année considérée.

l'emploi intérimaire pendant la crise sanitaire (-41 % sur un an à la fin mars 2020). Par ailleurs, en 2020, plus du tiers des salariés majoritairement en CDD sur l'année et près des deux tiers de ceux majoritairement en intérim sur l'année ne sont pas en emploi salarié³ au moment où ils s'inscrivent dans une formation. Ces salariés, à l'employabilité plus fragile (Jauneau et Vidalenc, 2019 ; Limon, 2021), sont donc paradoxalement, du point de vue des objectifs assignés au dispositif, ceux qui ont le moins recours à la formation professionnelle.

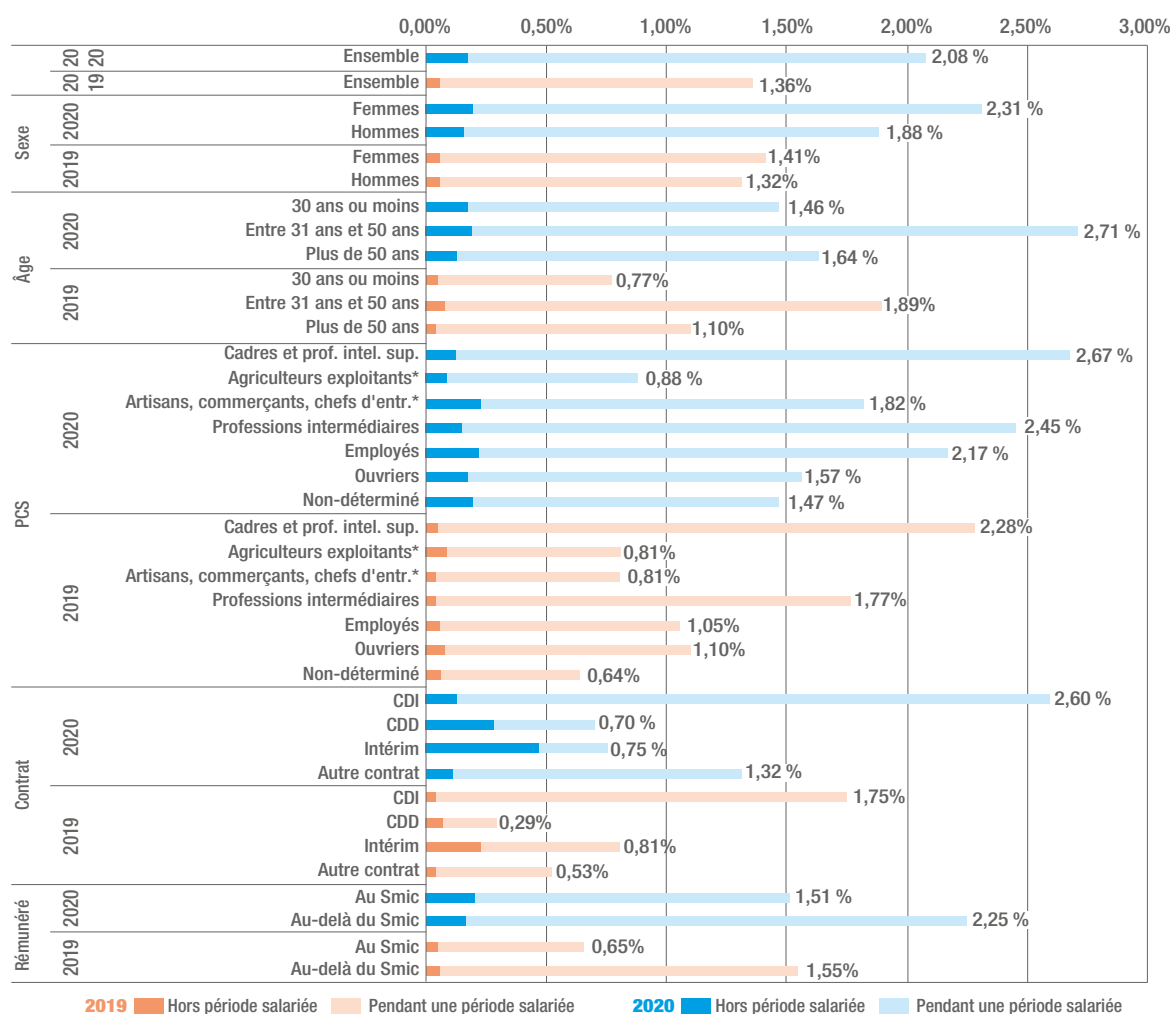
Le constat est plus nuancé pour les salariés principalement rémunérés au Smic

durant l'année. Plus souvent issus des PCS employés et ouvriers et plus souvent embauchés en contrats courts (CDD ou intérim), ils recourent certes moins à la formation professionnelle financée par CPF que les salariés rémunérés au-delà du Smic mais cet écart s'est nettement réduit entre 2019 et 2020 : le taux de recours des premiers a été multiplié par 2,3, contre 1,45 pour les seconds.

³ Voir l'encadré 2 pour la présentation des périmètres et la discussion de l'articulation entre périodes salariées et non salariées.

Graphique 1

Taux de recours à la formation professionnelle financée par le CPF en 2019 et 2020



Note : * salariés de leur exploitation ou de leur entreprise.

Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : 2,31 % des femmes ayant au moins une période salariée rémunérée en 2020 ont eu recours à leurs droits CPF pour financer une formation professionnelle, contre 1,41 % en 2019.

Encadré 2

Périmètres et définition du taux de recours

Taux de recours à la formation professionnelle

Les droits à formation crédités sur le Compte personnel de formation sont mobilisables par l'ensemble des salariés. L'un des indicateurs centraux pour le suivi de l'utilisation des droits CPF consiste donc à évaluer la **part des salariés effectivement inscrits en formation professionnelle au cours de l'année**, i.e. le taux de recours :

$$\text{Taux de recours}_{\text{année}} = \frac{\text{Salariés du privé inscrits en formation}_{\text{année}}}{\text{Ensemble des salariés du privé}_{\text{année}}}$$

En pratique, le calcul du taux de recours au CPF et, au-delà, la caractérisation des profils de salariés en formation sont issus du rapprochement de deux sources administratives.

- La première provient des informations transmises par l'employeur dans la **Déclaration sociale nominative (DSN)**. Cette démarche administrative mensuelle est obligatoire pour l'ensemble des employeurs du secteur privé rémunérant des salariés. Pour chacun, l'employeur doit renseigner les éléments nécessaires au règlement des cotisations sociales et à l'enregistrement auprès des organismes sociaux (Pôle emploi, CPAM, Urssaf, etc.). Ces données permettent notamment à la Caisse des Dépôts d'alimenter les comptes formation selon la quotité de travail annuelle (encadré 1).
- La seconde provient des informations contenues dans les **dossiers de formations** et enregistrées dans le système d'information du Compte personnel de formation. Les dossiers de formations contiennent notamment l'ensemble des informations relatives à la consommation de formation impliquant un financement CPF (date d'inscription, certification, durée, coût pédagogique, etc.).

Le rapprochement de ces deux sources pour chaque individu est un outil d'analyse puissant des déterminants de la consommation de formation mais nécessite également un ensemble de choix méthodologiques qui ne sont pas sans conséquences sur les résultats publiés.

Choix relevant du périmètre des salariés (périmètre DSN)

Les fichiers DSN mis à disposition la Caisse des Dépôts dans le cadre de son mandat de gestion des Comptes personnels de formation recensent, depuis 2015, l'ensemble des périodes salariées de l'année. Si la présence d'un individu sur une période donnée confirme sa qualité de salarié sur cette période, son absence peut en revanche correspondre à des situations très diverses : formation initiale, chômage, travail non-salarié, inactivité, retraite, etc. L'éligibilité à la formation professionnelle ou simplement l'opportunité de celle-ci n'est pas uniforme selon ces situations.

La sélection ou non de ces périodes a des conséquences sur le nombre de salariés potentiellement éligibles à la formation professionnelle et donc sur les taux de recours via leur dénominateur (cf. formule du taux de recours ci-dessus). En particulier, le fait d'inclure les personnes venant d'achever leur formation initiale (pour lesquelles les soldes de droits de l'année sont encore nuls) ou celles parties en retraite durant l'année, populations qui recourent rarement au CPF mais ne peuvent pas être isolées dans la DSN, a tendance à minorer le taux de recours. C'est aussi le cas d'événements plus rares comme les décès, les départs à l'étranger, etc.

En pratique, cette étude opte pour une définition simple de son périmètre : **tout individu ayant au moins une période salariée privée au cours de l'année**. Les individus retenus peuvent ainsi avoir alterné des périodes salariées et non salariées au cours de l'année.

Choix relevant du périmètre des formations (CPF)

Les informations issues des dossiers de formation sont principalement déclaratives et des écarts significatifs peuvent être constatés par rapport aux informations contenues dans la DSN. Un certain nombre d'individus signale ainsi être salarié au moment de l'inscription en formation sans qu'aucune période salariée effective ne corresponde dans la DSN (tableau A).

Le périmètre retenu pour les salariés éligibles (périmètre DSN), nécessite, dans un souci de cohérence, de **ne sélectionner dans les dossiers de formations que les individus dont au moins une période salariée a pu être constatée au cours de l'année considérée (ici en 2019 ou en 2020)**. Un certain nombre de formations effectivement réalisées sont donc exclues du champ de l'étude (75 000 en 2020, 21 000 en 2019) faute de trace d'activité salariée dans la DSN. En conséquence, le taux de recours présenté ici est minoré par rapport à d'autres publications (Albert, 2021).

Tableau A – États au moment de l'inscription en formation

Situation vis-à-vis du salariat	A=2019		A=2020		Détails du calcul du taux de recours
	Effectifs	Taux de recours (%)	Effectifs	Taux de recours (%)	
(i) Bénéficiaires de formation l'année A salariés du privé au moment de l'inscription en formation	300 000	1,30 %	446 000	1,90 %	(i) / ((ii) + (v))
(ii) Bénéficiaires de formation l'année A ayant eu une période d'activité salariée privée l'année A	314 000	1,36 %	487 000	2,08 %	(ii) / ((iii) + (v))
(iii) Bénéficiaires de formation en 2020 ayant eu une période d'activité salariée privée en 2019 ou en 2020	-	-	540 000	2,30 %	(iii) / ((iii) + (v))
(iv) Ensemble des bénéficiaires de formation en l'année A	335 000	1,45 %	562 000	2,39 %	(iv) / ((iv) + (v))
(v) Personnes ayant eu une période d'activité salariée l'année A mais n'ayant pas bénéficié de formation	22 767 000		22 951 000		

Note : la population des bénéficiaires de formation l'année A mais n'ayant pas eu de période d'activité salariée cette même année A, soit la différence entre (iv) et (ii), est exclue de l'étude. Cela correspond pour 2020, à la différence entre 562 000 et 487 000.

Le taux de recours augmente avec la rémunération

Au-delà du seul voisinage du Smic, plus la rémunération annuelle est élevée et plus la probabilité d'avoir eu recours au CPF pendant l'année est importante (graphique 2). En 2020, les taux de recours dépassent ainsi 3,00 % à partir de 40 000 euros bruts⁴ annuels et continuent de progresser jusqu'à atteindre 3,90 % pour la tranche de rémunération la plus élevée (au-delà de 70 000 euros/an). A l'inverse, ils sont inférieurs à 2,00 % dans les tranches de rémunération inférieures à 15 000 euros/an, soit près de 9 millions de salariés. Dans ces tranches, les salariés en CDI sont largement sous-représentés et correspondent à des profils spécifiques : temps partiel ; salariés dont l'année est tronquée en raison d'un début d'année hors de l'emploi, d'une reprise ou d'un changement de carrière (transitions études-salariat par exemple) ; salariés liquidant leurs droits à retraite au cours de l'année. La part des salariés précaires (en CDD ou en intérim notamment) est donc importante parmi les salariés peu rémunérés⁵ puisqu'ils sont moins nombreux à effectuer une année complète d'activité salariale. Toutefois, quel que soit le niveau de rémunération, les taux de recours progressent entre 2019 et 2020.

La mobilisation des droits CPF dépend de leur montant en début d'année

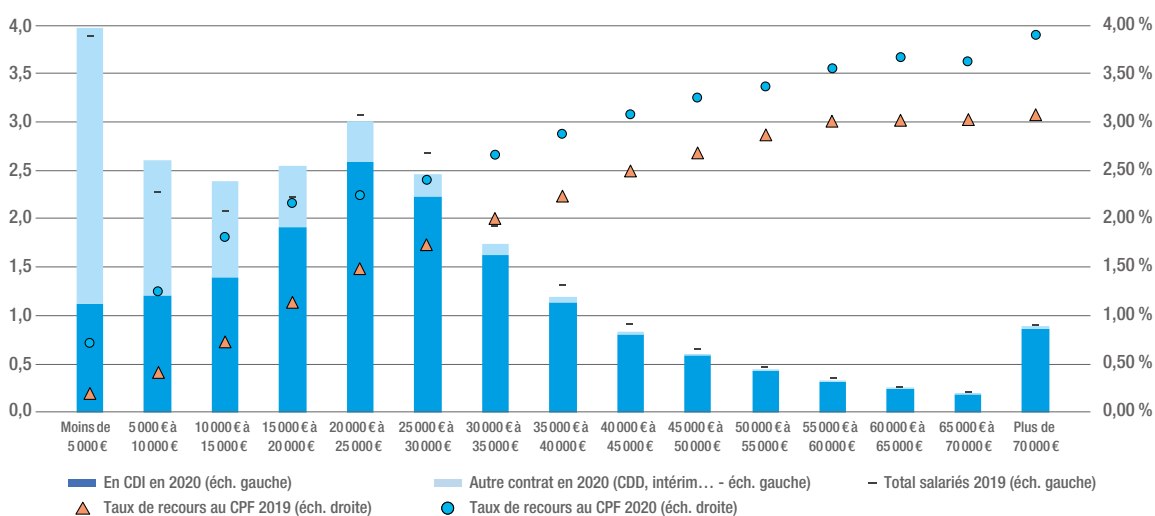
La progression générale des taux de recours est la conséquence, non seulement du lancement de la plateforme *Mon Compte Formation*, mais aussi de l'accumulation progressive des droits. Le recours au CPF demeurant faible avant 2020, les soldes de droits accumulés, que soit tenu compte ou non du Droit individuel formation (Dif) acquis antérieurement au CPF (cf. encadré 3), augmentent mécaniquement d'année en année. Parallèlement, l'éventail des formations financées par le CPF s'élargit et leur coût moyen diminue (Jaumont, 2021). En outre, bien que les droits CPF ne soient pas la seule source de financement de la formation professionnelle (abondements des régions, de Pôle emploi, auto-financement, etc.), ils en constituent désormais la majeure partie (Bousquet et Jaumont, 2020). En cela, leur niveau en début d'année détermine en partie la décision de se former au cours de celle-ci. On constate ainsi que le taux de recours n'excède pas 0,2 % pour les salariés dont le solde de droit est inférieur à 250 euros en début d'année 2020, et progresse régulièrement avec le niveau du solde pour se stabiliser à 2,90 % pour ceux dont les soldes sont supérieurs à 1 500 euros (graphique 3).

⁴ Avant cotisations sociales et impôt sur le revenu.

⁵ Les éventuelles allocations chômage qu'ils toucheraient durant leurs périodes non salariées ne sont pas prises en compte dans la rémunération considérée ici.

Graphique 2

Effectifs salariés (en millions) et recours à la formation financée par le CPF (en %) selon la rémunération salariale et la nature du contrat de travail



Note : rémunération salariale brute avant cotisations sociales et imposition sur le revenu.

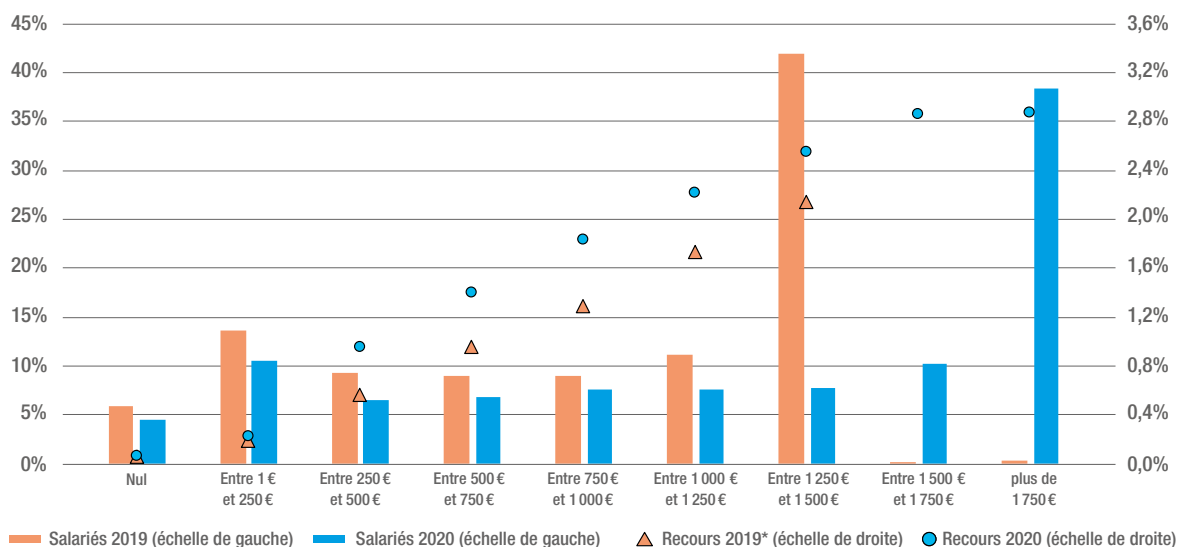
Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : le taux de recours des 3,0 millions de salariés rémunérés entre 20 000 euros et 25 000 euros en 2020 s'élève à 2,23 %, contre 1,44 % en 2019. Parmi ces salariés, 2,58 millions, soit 86 %, étaient en CDI une majorité de l'année.

Graphique 3

Répartition des salariés (en %) et des taux de recours (en %) selon le solde de droits CPF en début d'année



Note : * les taux de recours 2019 ne sont pas représentés au-delà de 1 500 euros car les très faibles effectifs les rendent très volatiles.

Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : début 2020, 8 % des salariés ont un solde de droits CPF compris entre 1 000 euros et 1 250 euros et leur taux de recours s'élève, cette année-là, à 2,2 %.

Encadré 3

Droit individuel à la formation

Le Droit individuel à la formation (Dif) est l'ancien dispositif de financement de la formation professionnelle destiné aux salariés du public et du privé dont les droits étaient exprimés en heures de formation. Il a été supprimé le 1^{er} janvier 2015 mais les heures capitalisées au titre du Dif, et non consommées au 31 décembre 2014, peuvent être mobilisées en complément des montants capitalisés sur le CPF, à condition d'en avoir fait la demande avant le 5 juillet 2021 (Bousquet et Jaumont, 2020).

La reconstitution des soldes de Dif à une date donnée est compliquée car la chronologie de saisie des droits, conséquence de décisions individuelles, n'est pas fixe, contrairement à l'alimentation CPF. En outre, il n'est pas possible de déterminer le sens de la causalité entre saisie du Dif et décision d'inscription en formation. Pour ces raisons, ils sont exclus du champ de l'étude. Néanmoins, compte tenu des profils de salariés dont le solde de Dif est positif à l'été 2021 (tableau B), les résultats présentés dans cette étude ne seraient qu'amplifiés par la prise en compte des Dif puisque ceux-ci sont positifs pour 5 % des salariés en CDD, 6 % des salariés en intérim, 8 % des salariés au Smic contre 18 % de l'ensemble des salariés. En niveaux, les soldes de Dif sont également plus faibles pour les salariés en contrats courts – 990 euros pour les salariés en

CDD et 1 020 euros pour ceux en intérim contre 1 320 euros en moyenne pour les salariés en CDI – et pour les salariés rémunérés au Smic – 990 euros et 1 320 euros pour les salariés rémunérés au-delà du Smic.

Tableau B – Niveaux moyens de Dif saisis à l'été 2021 selon la situation professionnelle en 2020

		Proportion de salariés dont le solde Dif est positif	Niveau moyen des Dif saisis (euros)
Ensemble des salariés		18 %	1 300
Contrat	CDI	23 %	1 320
	CDD	5 %	990
	Intérim	6 %	1 020
	Autre	9 %	1 260
Rémunération	Au Smic	8 %	990
	Au-delà du Smic	21 %	1 320

Les soldes de droits sont faibles pour les salariés en contrats courts et à bas salaires

Bien que les comptes soient crédités chaque année d'un montant plus élevé pour les salariés les moins qualifiés (cf. encadré 1), l'accumulation des droits demeure liée d'abord à la participation et à l'ancienneté sur le marché du travail. En

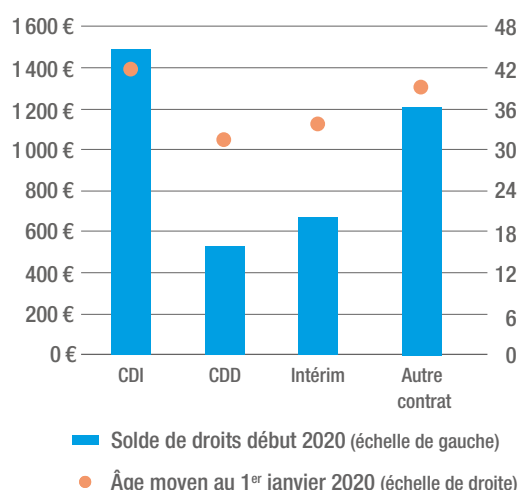
particulier, la règle de proratisation des droits en cas de durée de travail inférieure à la moitié de la durée annuelle légale, situation plus fréquente pour les contrats courts, pénalise les personnes alternant emplois précaires et périodes de chômage ou d'inactivité. De ce fait, un salarié employé en permanence en CDI depuis plusieurs années accumule mécaniquement davantage de droits qu'un

salarié plus jeune alternant des contrats courts. Les salariés en CDD et en intérim se démarquent ainsi à la fois par un solde moyen de droits plus faible (530 euros pour les premiers et 670 euros pour ceux en CDI), et un âge moyen (31 ans pour les CDD et 32 ans pour les intérimaires début 2020) inférieur d'une dizaine d'année aux salariés en CDI (42 ans, graphique 4). Les possibilités de financement de formations grâce au seul CPF sont donc comparativement plus réduites pour les salariés précaires.

Pour les mêmes raisons (ancienneté, employabilité), les soldes de droits apparaissent positivement corrélés avec la rémunération annuelle (graphique 5), elle-même dépendante des durées salariées. Ces soldes sont peu élevés dans les tranches de rémunération les plus basses qui sont donc celles parmi lesquelles les contrats précaires sont les plus fréquents. Témoin de ces différences de durées travaillées, dans les tranches de rémunérations moyennes et élevées, l'augmentation des droits CPF entre 2019 et 2020 est proche de l'alimentation pleine de 500 euros prévue par le dispositif (autour de 450 euros, contre 200 euros pour les tranches de rémunération inférieures à 10 000 euros).

Graphique 4

Soldes de droits CPF moyen (en euros) et âge moyen (en années) en début d'année 2020 selon la nature du contrat de travail



Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2020.

Lecture : les salariés en CDI, âgés en moyenne de 42 ans, disposent en moyenne de 1 490 euros de droits CPF début 2020.

Les entrées en formation sont plus nombreuses en fin d'année

Une approche mensuelle du taux de recours (graphique 6) – i.e. rapportant le nombre d'inscriptions en formation du mois⁶ au total des titulaires de comptes ayant occupé un emploi salarié durant le mois en question – permet de mieux prendre en compte l'alternance de périodes salariées et de périodes hors de l'emploi salarié. Si la désintermédiation de l'accès à la formation professionnelle a induit une forte hausse du taux de recours, la saisonnalité des entrées en formations change en revanche peu (y compris pour les salariés rémunérés au voisinage du Smic ou précaires), avec globalement plus de formations en fin d'année et un pic en septembre-octobre (correspondant au début d'année scolaire ou universitaire) consécutif à un net ralentissement en août.

Le recours à la formation professionnelle via le CPF a visiblement souffert de la première période de confinement début 2020 : après une forte hausse en glissement annuel en janvier et février, les inscriptions chutent de 30 % en mars 2020 par rapport à mars 2019, de 44 % en avril et de 34 % en mai (graphique 7). Elles rebondissent néanmoins dès juin et sont, en moyenne, deux fois plus élevées que leur niveau le même mois de l'année précédente à partir d'août.

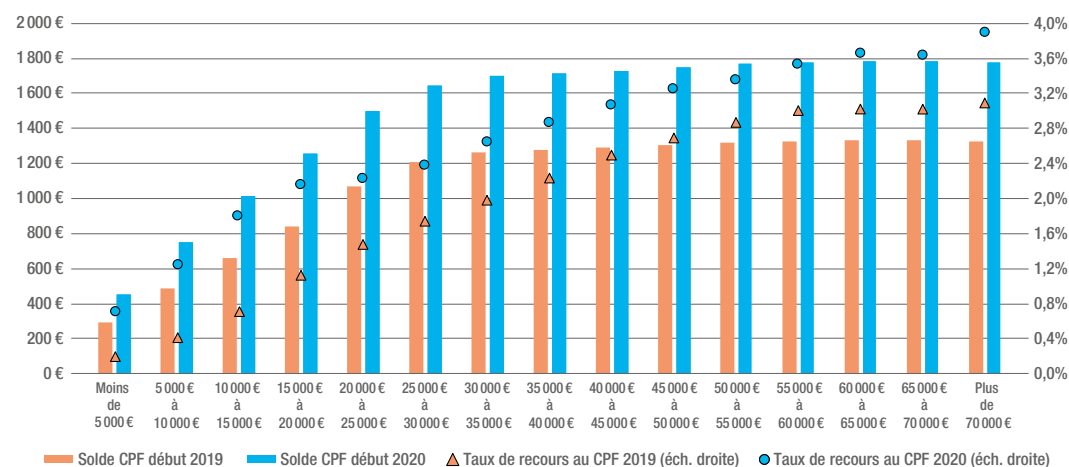
Le taux de recours des salariés précaires ne connaît qu'un rebond très limité après l'été 2020

Malgré une augmentation des inscriptions en formation professionnelle plus nette encore chez les salariés rémunérés au Smic, leur taux de recours, en 2019 comme en 2020, est inférieur au taux moyen de l'ensemble des salariés quel que soit le mois de l'année et en particulier à partir de septembre. Ce phénomène est plus marqué encore pour les salariés en contrats courts qui ont certes vu leurs taux de recours progresser entre 2019 et 2020 mais moins rapidement que les autres salariés avec lesquels, en définitive, l'écart se creuse. De manière générale, l'accroissement des écarts de taux de recours en défaveur des salariés rémunérés au Smic ou précaires en fin d'année est probablement en partie lié à un effet saisonnier : l'automne correspond au début de nombreuses formations longues comptant une proportion assez faible de travailleurs peu qualifiés parmi leurs bénéficiaires.

⁶ La date d'accord du titulaire (ou date d'inscription) précède de 20 jours en moyenne la date d'entrée effective en formation.

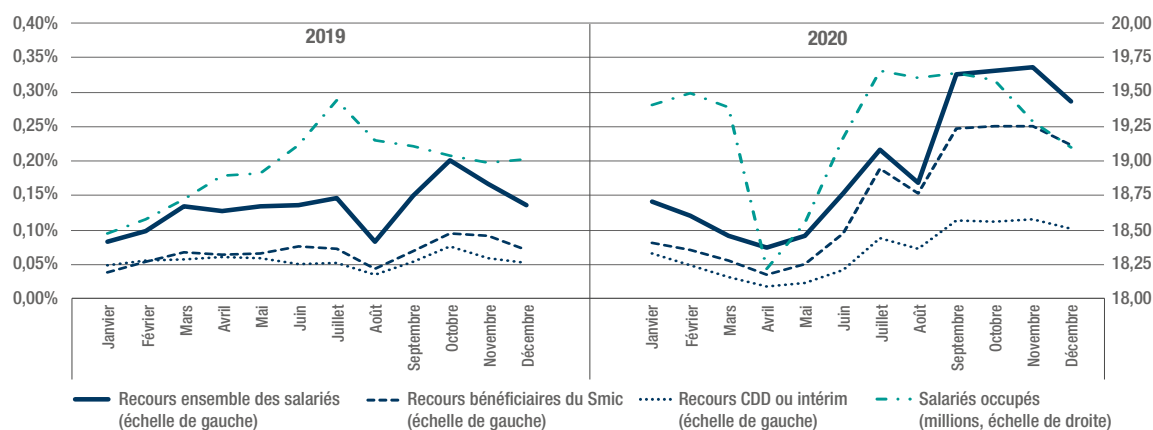
Graphique 5

Soldes de droits CPF en début d'année (en euros) et taux de recours (en %) selon la rémunération salariale



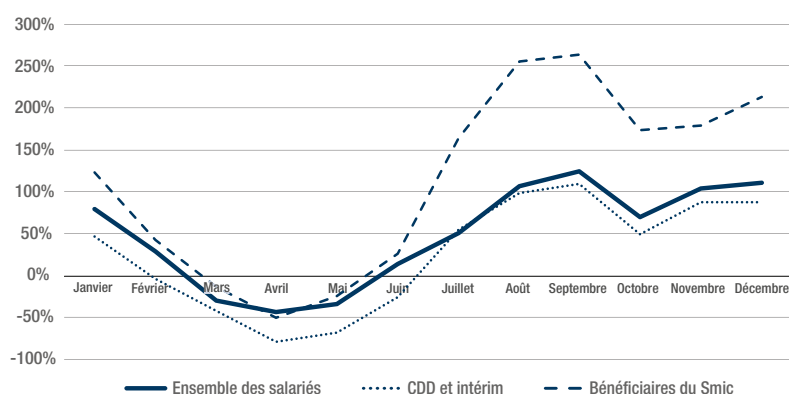
Graphique 6

Taux de recours mensuels (en %) et niveau d'emploi salarié (en millions) janvier 2019 à décembre 2020



Graphique 7

Évolution des inscriptions en formation entre 2019 et 2020, glissements annuels



Le caractère exceptionnel de l'année 2020 bouleverse la consommation de formation

Les effets liés à l'âge, la rémunération, la PCS ou encore la nature du contrat de travail sont étroitement imbriqués. Ils peuvent se cumuler ou s'atténuer et l'analyse économétrique, dite « toutes choses égales par ailleurs », permet d'isoler l'effet net de chaque caractéristique (graphique 8). Cette analyse a été menée séparément sur 2019 et sur 2020 pour identifier les ruptures intervenues dans les caractéristiques déterminant le recours au CPF.

De manière générale, entre 2019 et 2020, les effets de certains déterminants de la consommation de CPF se retournent (rôle de la PCS ou de l'intérim) ou ceux d'autres déterminants s'atténuent nettement (rémunération et durée annuelle salariée). La relative soudaineté de ces modifications doit naturellement beaucoup au contexte très particulier de l'année 2020, et toutes ces évolutions ne sont pas forcément définitives. D'une part, la crise sanitaire a bouleversé le marché du travail avec la mise en place en 2020 de deux confinements aux conséquences très diverses selon les secteurs, mais qui ont induit un recours massif à l'activité partielle (Albert, 2021). D'autre part, la mise en place de la plateforme *Mon Compte Formation* a considérablement simplifié la procédure de recherche et d'inscription en formation professionnelle alors même que la désintermédiation de l'accès à la formation se poursuivait. Si les conséquences, majeures, de la crise sanitaire sur le marché du travail devraient avoir un caractère en grande partie transitoire, celles de la mise en place du parcours d'achat direct devraient au contraire être plus pérennes. Toutefois, il n'est pas possible de distinguer à ce jour les unes des autres et seules les observations futures permettront d'isoler, au moins partiellement, les effets de la crise sanitaire.

L'atteinte d'un niveau minimal de droits CPF est centrale dans la décision de formation

Le niveau des droits CPF en début d'année influence très fortement la probabilité relative de recourir à la formation professionnelle. En 2020, celle-ci est en effet 4,2 fois plus élevée pour les salariés dont les soldes sont compris entre 441 euros et 1 132 euros (quintile 2, graphique 1) que pour ceux dont les soldes sont inférieurs à

441 euros (quintile 1). Cet effet s'accroît pour les soldes encore supérieurs, approchant un rapport de 1 à 6 pour les soldes CPF au-delà de 1 132 euros (quintile 3, 4 et 5, soit 60 % des salariés) par rapport aux 20 % de soldes CPF les plus faibles. La relation entre montants de droits CPF et recours à la formation ne semble donc pas linéaire puisque la probabilité relative de recours à la formation ne progresse plus ou presque plus à partir du troisième quintile, en 2020 comme en 2019. Ceci est probablement lié à un effet de seuil. Le solde des droits doit en effet atteindre un niveau minimal afin de permettre le financement complet de la formation – voire d'une gamme de formations – via CPF (le coût médian des formations suivies s'élève à 1 290 euros en 2020 et 1 470 euros en 2019). Au-delà de ce seuil, l'augmentation du solde de droits ne modifie pas fortement la décision de recourir ou non à la formation professionnelle.

La prise en compte de l'effet central des soldes de droits dans le modèle économétrique permet d'isoler l'effet net d'autres déterminants qui lui sont fortement corrélés. En particulier, la rémunération ressort comme un élément important dans le recours à la formation mais dont l'ampleur est nettement moins forte en 2020 qu'en 2019. En 2019, la probabilité des salariés rémunérés au-delà de 40 000 euros d'avoir recouru au CPF était 3,25 fois plus élevée que celle de ceux rémunérés moins de 10 000 euros : le rapport entre ces deux probabilités n'est plus que de 1,62 en 2020.

L'effet ambigu de la PCS

Le taux de recours des cadres et professions intellectuelles supérieures est le plus élevé de l'ensemble des PCS en 2019 comme en 2020 : en 2019, il est par exemple le double de celui des ouvriers et des employés (graphique 1). L'analyse économétrique montre que ce constat est imputable bien davantage à leur rémunération plus élevée qu'à leur statut même. En effet, une fois le niveau de salaire intégré dans le modèle, l'avantage statistique des cadres sur les autres PCS, notamment les employés et les ouvriers, apparaît beaucoup plus ténu en 2019. Il se transforme en désavantage en 2020 : la probabilité relative de recours apparaît supérieure à celle des cadres de 25 % pour les Professions intermédiaires, de 48 % pour les Employés et de 21 % pour les Ouvriers (graphique 8) à autres caractéristiques identiques, dont le niveau

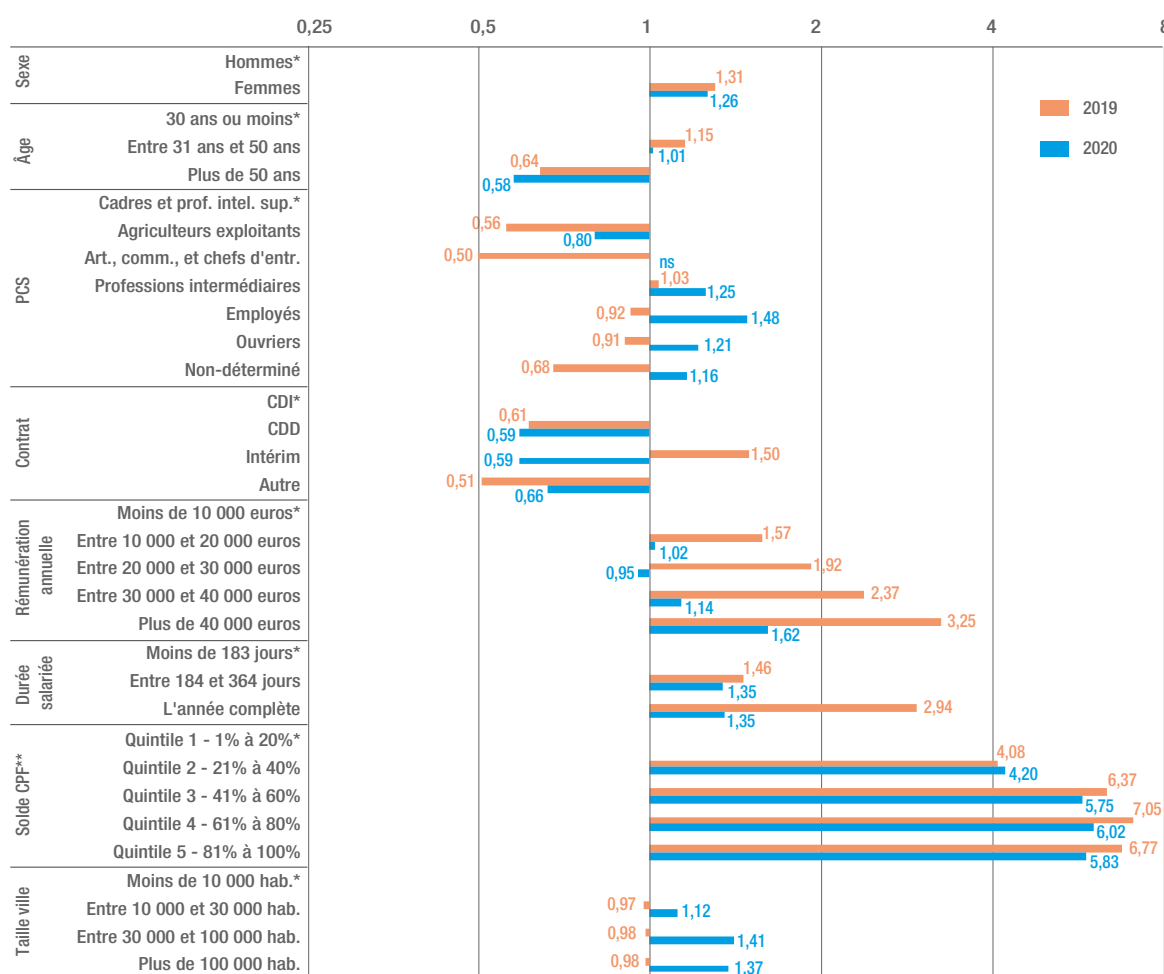
de rémunération. Ce retournement par rapport à 2019 peut toutefois aussi bien être le révélateur d'une tendance profonde que la conséquence éphémère d'une année de crise sanitaire. Cette dernière a en effet probablement davantage libéré du temps pour se former pour les employés et les ouvriers, plus concernés par l'activité partielle que les cadres (dont l'activité peut plus facilement être réalisée à distance).

Le contrat à durée déterminée, obstacle à l'inscription en formation

L'analyse économétrique confirme en revanche que la nature du contrat de travail a un impact propre sur le recours. En 2020, la probabilité relative de recourir au CPF est significativement plus élevée pour les CDI que pour l'ensemble des autres formes de contrats. La probabilité relative de recours est ainsi inférieure de

Graphique 8

Déterminants de la probabilité de recours au CPF évalués séparément sur 2019 et 2020
(analyse économétrique, modèle logit, odds ratio)



Note : échelle logarithmique.

* désigne la modalité de référence par rapport à laquelle l'effet de la variable est déterminé.

** l'augmentation mécanique des soldes CPF d'une année à l'autre limite l'utilisation de tranches figées. La répartition des soldes CPF en quintiles leur est donc préférée. Pour 2019 : quintile 1 < 266 euros ; quintile 2 < 815 euros ; quintile 3 < 1 294 euros ; quintile 4 < 1 438 euros ; quintile 5 > 1 438 euros. Pour 2020 : quintile 1 < 441 euros ; quintile 2 < 1 132 euros ; quintile 3 < 1 714 euros ; quintile 4 < 1 932 euros ; quintile 5 > 1 932 euros.

ns : effet non-significatif au seuil de 1 %.

Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : salariés ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020 – modèle logit.

Lecture : la probabilité relative de recourir au CPF est le rapport entre la probabilité de recourir et celle de ne pas le faire. Par exemple, si la probabilité de recourir aux droits CPF est de 80 %, la probabilité relative est de 4 (= 80/20). Toutes choses égales par ailleurs, une femme a une probabilité relative de recourir au CPF 1,26 fois plus élevée qu'un homme en 2020.

41 % pour les salariés en CDD comme pour les salariés en intérim par rapport aux salariés en CDI. En réponse à l'interrogation initiale de cette étude, et à l'exception notable des intérimaires en 2019, les salariés précaires et à bas salaires, plus vulnérables sur le marché du travail, mobilisent paradoxalement moins leurs droits CPF pour recourir à la formation professionnelle dont l'objectif assigné est pourtant le maintien de leur employabilité.

Concernant l'âge des salariés, une fois la nature du contrat et la rémunération pris en compte, la probabilité de recours des 30 ans ou moins n'apparaît pas particulièrement différente de celle des salariés âgés de 31 ans à 50 ans (probabilités relatives de 1,01 en 2020, 1,15 en 2019). En revanche, les salariés plus âgés (51 ans et plus) ont une probabilité relative de recourir significativement plus faible que celle des autres salariés (elle est ainsi de 42 % inférieure à celle des 30 ans et moins en 2020). Les femmes recourent significativement davantage à la formation professionnelle que les hommes.

Alors qu'en 2019 la taille de la commune où le salarié est employé n'a pas de conséquences notables sur la mobilisation des droits CPF, les salariés employés dans un établissement situé dans une ville de plus de 10 000 habitants ont en revanche davantage recouru à la formation professionnelle en 2020. C'est particulièrement net dans les villes de plus de 30 000 habitants où la probabilité relative est autour de 1,4 fois supérieure à celle des communes de moins de 10 000 habitants.

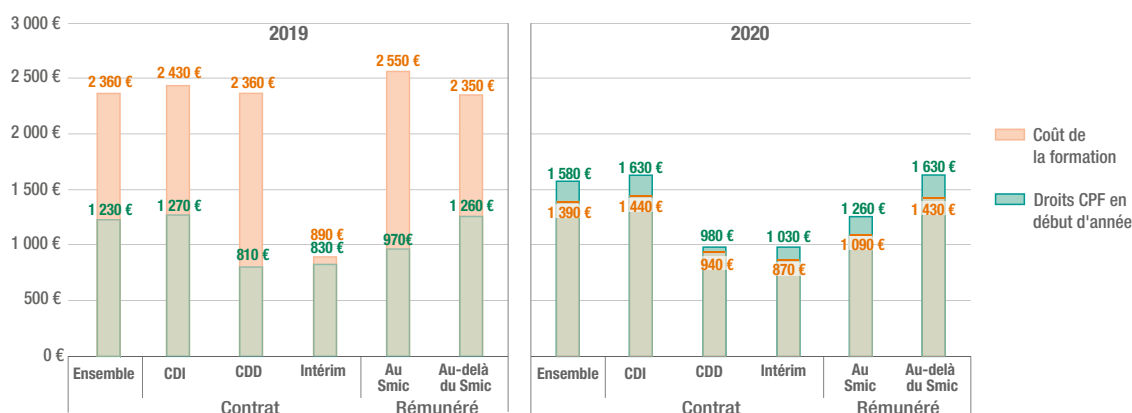
Le coût moyen des formations suivies chute entre 2019 et 2020

Le lancement de la plateforme MCF a profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle financée par le CPF : très forte hausse entre 2019 et 2020 du nombre de formations financées via le CPF, modification profonde de la structure des formations suivies (avec par exemple l'essor des formations au permis B ou à la création et à la reprise d'entreprise), réduction importante du coût moyen des formations en lien avec une nette baisse de leur durée, hausse de la part des femmes, des employés et des individus peu diplômés parmi les bénéficiaires (Jaumont, 2021)... Ces évolutions sont principalement imputables à la réforme de la formation professionnelle, mais sans doute aussi à la crise sanitaire avec une forte progression de la part des formations réalisées à distance.

Alors que le coût pédagogique moyen dépassait généralement de beaucoup le solde CPF moyen disponible en 2019, nécessitant alors le concours d'autres sources de financement (Dif, apport personnel, régions, etc.), le constat s'inverse en 2020 (graphique 9). Si les soldes ont effectivement augmenté entre les deux années, c'est surtout le coût moyen de la formation qui chute de 41 % entre 2019 et 2020 (de 2 360 euros à 1 390 euros en moyenne) consécutivement à celle, du même ordre (44 %), de la durée de formation qui passe de 91 heures en moyenne à 51 heures (graphique 10). Le coût horaire de

Graphique 9

Coût moyen de la formation et solde de droits CPF en début d'année



Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant bénéficié d'une formation et ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : en 2020, les salariés en formation disposaient en moyenne en début d'année de 1 580 euros et le coût moyen de leurs formations s'élevait à 1 390 euros.

la formation reste donc relativement stable entre les deux années : 26 euros en 2019 et 27 euros en 2020. Les organismes de formation professionnelle semblent ainsi avoir adapté leur offre de formation à la capacité de financement CPF des salariés, principalement en jouant sur la durée des formations.

Les formations des salariés précaires ou au Smic sont plus courtes et moins coûteuses

La crise sanitaire a également pu avoir des impacts différenciés sur la nature de la formation professionnelle des salariés, notamment ceux en emploi précaire ou au voisinage du Smic, selon que ces salariés étaient en situation d'inactivité, de chômage partiel ou, au contraire, en emploi dans des secteurs dits « essentiels » (Albert, 2021). En 2020, le coût moyen de la formation est ainsi particulièrement bas pour les salariés en CDD (940 euros) ou en intérim (870 euros) par rapport à celui des salariés en CDI (1 440 euros, graphique 9). Ceci est sans doute la conséquence de soldes de droits nettement inférieurs. Le coût moyen des formations suivies par les intérimaires, très inférieur en 2019 à celui des autres contrats, est le seul à être presque intégralement couvert par les droits CPF en 2019 et le seul à ne pas avoir drastiquement baissé en 2020 (de 890 euros à 870 euros).

Le coût plus faible en 2020 des formations suivies par les salariés précaires et au voisinage du Smic est à relier à la durée moyenne, plus faible que celle des formations suivies par les autres catégories de salariés : 46 heures et 37 heures pour les salariés en CDD et en intérim contre 52 heures pour les salariés en CDI ; 47 heures pour les salariés rémunérés au voisinage du Smic contre 51 heures pour les salariés rémunérés au-delà. Même rapportées à l'heure, elles restent malgré tout moins onéreuses : 20 euros pour les salariés en CDD, en baisse significative par rapport à 2019 (25 euros), et 24 euros pour les intérimaires contre 28 euros pour les salariés en CDI ; 23 euros pour les salariés au Smic contre 28 euros pour les salariés rémunérés au-delà.

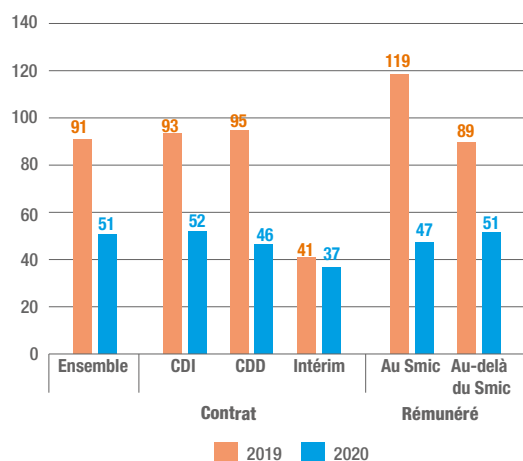
Les formations au permis B, plébiscitées par les salariés précaires ou au Smic

L'année 2020 a également été marquée par une évolution des formations les plus suivies. Pour l'analyser, nous considérons trois sous-populations différentes en termes de niveau de rémunération comme

de contrat de travail et qui n'ont pas recours exactement aux mêmes types de formations : (1) les salariés en CDI et rémunérés au-delà du voisinage du Smic, (2) les salariés au Smic et (3) enfin les salariés en CDD ou en intérim. Il y a naturellement une porosité entre les deux dernières, une même personne pouvant être à la fois rémunérée au Smic et en contrat de type CDD ou intérim.

Graphique 10

Durée moyenne de la formation en heures



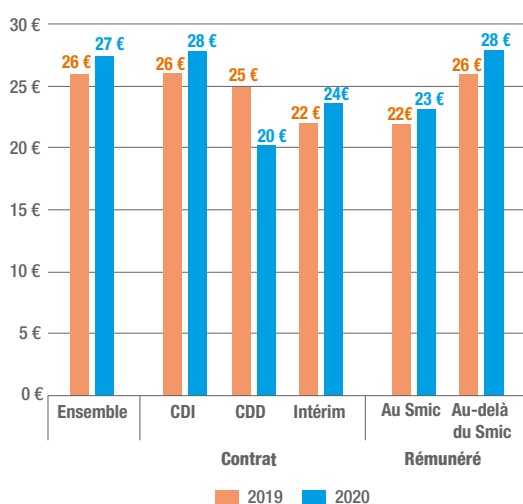
Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : les salariés en CDI ont suivi en 2019 des formations financées par le CPF en moyenne de 93 heures, et de 52 heures en 2020.

Graphique 11

Coût horaire moyen de la formation en euros



Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de compte ayant bénéficié d'une formation et ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : les salariés en CDI ont suivi en 2019 des formations financées par le CPF d'un coût horaire en moyenne de 26 euros, et en 2020, d'un coût horaire moyen de 28 euros.

Les cinq certifications les plus suivies en 2020 sont les mêmes pour les populations (1) et (2), quoique l'ordre diffère un peu (graphique 12). La population des salariés en CDD ou en intérim (3) se démarque en revanche puisque le « CACES » – *i.e.* Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité de chariots de manutention – supplante dans le « top 5 » le « Bilan de compétence », relégué au 8^e rang. Les formations en matière « d'hygiène alimentaire pour la restauration commerciale » arrivent immédiatement ensuite (6^e rang) chez les salariés en CDD ou intérim, alors qu'elles sont moins prisées par les sous-populations (1) et (2).

Plus généralement, pour les salariés en CDD ou intérim et les salariés au Smic, les formations de langues étrangères sont moins suivies que les formations à visée professionnelle plus immédiate. Les sept formations de langues étrangères les plus suivies comptabilisent respectivement 21,5 % des salariés en CDI au-delà du Smic, 16,9 %

des salariés en CDD ou en intérim et 15,5 % des salariés rémunérés au Smic.

Enfin, le permis de conduire est, de très loin, la certification qui mobilise le plus les droits CPF : c'est la première certification choisie dans les trois sous-populations. La prépondérance des formations au permis B est toutefois nettement plus marquée chez les salariés en CDD ou en intérim (dont elle représente 19,8 % des formations) et ceux rémunérés au Smic (22,3 %), que chez les salariés en CDI et rémunérés au-delà du Smic (12,8 %). L'intégration des formations au permis B dans le dispositif CPF semble donc être une opportunité dont se sont saisis les salariés les plus vulnérables sur le marché du travail. Avoir le permis est en effet souvent soit un critère de recrutement important pour les entreprises, soit une nécessité pour être en mesure de se rendre sur son lieu de travail si celui-ci est peu ou mal desservi par les transports en commun.

Graphique 12

Carte de chaleur des 15 certifications les plus suivies selon le statut professionnel en 2020

	Rang			Proportion de salariés (%)		
	CDI au-delà Smic	CDD et intérim	Au Smic	CDI au-delà Smic	CDD et intérim	Au Smic
Permis de conduire catégorie B	1	1	1	12,8	19,8	22,3
Bilan de compétences	2	8	4	7,5	2,1	4,0
Formation aux créateurs et repreneurs d'entreprise	3	2	2	6,4	6,8	6,4
TOSA	4	5	5	5,5	2,8	3,6
Tests TOEIC®	5	3	3	5,2	6,8	4,6
Certification professionnelle en langue Pipplet FLEX	6	7	7	3,3	2,4	2,9
Accompagnement VAE	7	11	6	2,8	1,6	3,1
Test Bright Language - évaluation d'Anglais professionnel	8	9	11	2,7	1,8	1,5
BULATS - Linguaskill	9	12	15	2,6	1,6	1,0
Certification Bureauatic	10	13	8	2,5	1,5	2,3
PCIE - Passeport de compétences informatique européen	11	15	12	2,2	1,1	1,5
CACES (catégorie 3)	12	4	9	1,2	3,8	2,2
Test Bright Anglais "level A"	13	18	21	1,1	0,9	0,9
Formation hygiène alimentaire (restauration commerciale)	14	6	10	1,1	2,4	2,0
LILATE - Live Language Test	15	21	20	1,0	0,7	0,9
Examen d'accès à la profession de conducteur VTC	17	16	13	0,9	0,9	1,4
Formation continue obligatoire - transport de marchandises	18	10	19	0,9	1,8	0,9
Test Bright Language - Français langue étrangère	36	34	14	0,4	0,4	1,0
CACES (catégorie 1A)	43	14	28	0,3	1,2	0,6
Total	12	11	11	60,5	60,3	63,1

Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant bénéficié d'une formation et ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : les couleurs correspondent à un gradient de chaleur décroissant du rouge au vert (en passant par le jaune). Les couleurs chaudes correspondent aux formations les plus choisies. Par exemple, le Bilan de compétence apparaît au 2^e rang des 15 formations les plus choisies par les salariés en CDI rémunérés au-delà du voisinage du Smic (7,5 % d'entre eux), au 8^e rang par les salariés en CDI ou en intérim (2,1 %) et au 4^e rang par les salariés rémunérés au Smic (4,0 %).

Bibliographie

Albert, C. (2021), « Le recours au Compte personnel de formation par les salariés du secteur privé : quelles évolutions entre 2019 et 2020 ? », *Questions Politiques Sociales - Les brèves*, n°10, septembre 2021, Caisse des dépôts et consignations, disponible sous : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg10>

Jaumont, L. (2021), « La montée en charge du nouveau Compte personnel de formation (CPF) : quels impacts sur la demande de formation ? », *Questions Politiques Sociales - Les brèves*, n°9, septembre 2021, Caisse des dépôts et consignations, disponible sous : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg9>

Jaumont, L. et G. Bousquet (2020), « Le compte personnel de formation des salariés : retour sur les coûts de formation 2018. », *Questions Politiques Sociales - Les études*, n°29, février 2020, Caisse des dépôts et consignations, disponible sous : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-etudes-ndeg29>

Jauneau, Y. et J. Vidalenc (2019), « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee première*, n°1736, février 2019, Insee, disponible sous : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196>

Limon, E. (2021), « Qui sont les signataires de contrats courts ? », *Dares Analyses*, n°025, mai 2021, Dares, disponible sous : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/qui-sont-les-signataires-de-contrats-courts>

Milin, K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? » *Dares Analyses*, n°26, juin 2018, Dares, disponible sous : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/cdd-cdi-comment-evoluent-les-embauches-et-les-ruptures-depuis-25-ans>

Liste des Questions Politiques Sociales - Les études déjà parus

Numéro	Titre	Auteurs	Date
1	Analyse des flux de départs à la retraite de la CNRACL	I. Bridenne et L. Gautier	octobre 2012
2	Attentes et perception des Français à l'égard de la retraite : regard croisé entre générations	L. Arrondel, A. Masson et L. Soulat	janvier 2013
3	Pilotage technique et financier de l'Ircantec : critères de solvabilité et allocation des actifs du régime	A. Faleh et P. Treilhou	avril 2013
4	Le SASPA : dispositif, bénéficiaires et prestations servies	I. Bridenne et L. Jaumont	juillet 2013
5	Les retraités de la CNRACL : pensions perçues et parcours de cotisants	I. Bridenne	octobre 2013
6	Ecart de pensions entre les hommes et les femmes retraités de la CNRACL	I. Bridenne et Y. Mariama	janvier 2014
7	Les non titulaires de la fonction publique	F. Emons et P. Micallef	avril 2014
8	Pension et taux de remplacement des pensions versées par la CNRACL : illustration sur Cas-type	I. Bridenne et S. Leroy	juillet 2014
9	Les pensions de réversion versées par le Régime des mines	N. Bensaci	octobre 2014
10	Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires	S. Leroy, P. Le Meil et P. Aubert	janvier 2015
11	L'incidence de la revalorisation sur les prix des pensions versées aux fonctionnaires de la CNRACL	L. Soulat et L. Paillé	avril 2015
12	Eclairage sur la reprise d'activité des retraités des fonctions publiques territoriales et hospitalière	P. Micallef, I. Bridenne, C. Bac et A. Dardier	juillet 2015
13	Les élus locaux cotisant à l'Ircantec, une population renouvelée au rythme des élections	M. Bulcourt	décembre 2015
14	L'augmentation de l'âge de départ à la retraite des affiliés de la CNRACL : mesure à travers différents indicateurs	I. Bridenne et L. Soulat	janvier 2016
15	Les bénéficiaires de l'action sociale de la CNRACL	H. Collet et C. Darrigade	avril 2016
16	Un premier exercice de projection avec Mistral pour le régime de l'Ircantec	A. Brossier et A. Lemonnier	juillet 2016
17	Le FSPOEIE, un régime spécial ayant un cotisant pour trois retraités	O. Desmier et L. Gautier	janvier 2017
18	La couverture invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	K. Belliard et I. Bridenne	avril 2017
19	Espérance de vie des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	L. Soulat	juillet 2017
20	Les praticiens hospitaliers, une population spécifique au sein de l'Ircantec	G. Bousquet	octobre 2017
21	Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse	M. Henry et L. Soulat	janvier 2018
22	L'évolution de la retraite des fonctionnaires au fil des générations, entre effets de structure et effets réforme.	I. Bridenne, B. Buisson et S. Leroy	avril 2018

23	Profiter de la retraite le plus longtemps possible, la principale motivation de départ	G. Grosbois et M. Henry	juillet 2018
24	Regards croisés sur les pensions de réversion (CNRACL, Mines et Ircantec)	I. Bridenne	octobre 2018
25	Typologie des profils de carrière à l'Ircantec	M. Bulcourt	janvier 2019
26	Les caractéristiques de l'emploi public dans la fonction publique territoriale	N. Chataigner et L. Soulat	avril 2019
27	Les conditions de logement des personnes âgées	R. Mahieu	juillet 2019
28	L'emploi dans la fonction publique hospitalière	N. Chataigner, S. Julliard et L. Soulat	octobre 2019
29	Le compte personnel de formation pour les salariés : retour sur les coûts de formation 2018	G. Bousquet et L. Jaumont	février 2020
30	Le recours au CPF des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap	P. Treilhou	juin 2020
31	Augmenter les bornes d'âge ou la durée d'assurance : quel impact sur l'âge de départ au vu des récentes réformes ?	N. Bechichi, A. Marino et M. Tô	novembre 2020
32	Les enjeux de la neutralité du moteur de recherche de Mon compte formation et les travaux entrepris pour l'améliorer	O. Bertrand, W. Drouhet, A. Fall	décembre 2020
33	Les attentes et la perception de la retraite en France : exploitation de la vague 2020 de l'enquête PatÉr	L. Arrondel, L. Gautier, A. Lemonnier et L. Soulat	avril 2021
34	Comment les Français envisagent-ils le risque dépendance ? Une analyse à partir des données de l'enquête PatÉr 2020	R. Mahieu	juillet 2021
35	Réduction du non-recours à l'Ircantec	G. Bousquet et A. Brossier	décembre 2021

Les collections Questions Politiques Sociales : QPS – Les études, QPS – Les cahiers, QPS – Les brèves

QPS – Les études est une publication de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts. Elle a vocation à faire connaître les résultats des travaux d'études dans les domaines de la retraite, de la protection sociale et de la formation professionnelle. Elle est complétée par *QPS – Les cahiers* qui est une série de documents de travail diffusant des études approfondies et *QPS – Les brèves* qui propose des éclairages statistiques. L'ensemble des numéros est disponible sur le site <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/> à la rubrique **Publications et statistiques**.

politiques-sociales.caissedesdepots.fr

Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site :
politiques-sociales.caissedesdepots.fr à la rubrique Publications et statistiques

Une publication de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts
 Directeur de la publication : Michel Yahiel – Rédacteur en chef : Laurent Soulat

Réalisation : direction de la Communication - Politiques sociales

Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2022 – ISSN : 2803-1474

Contact : etudesdps@caissedesdepots.fr – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

**Ensemble,
faisons grandir
la France**
 caissedesdepots.fr

