

Les dotations des employeurs sur les comptes personnels de formation (CPF) : typologie des publics concernés et utilisation des dotations entre 2020 et 2023

Marième Diagne et Élise Kayser

Si les versements annuels légaux constituent aujourd'hui encore de très loin le mode principal d'alimentation des comptes personnels de formation (CPF), des politiques de cofinancement ont été déployées à partir de 2020 afin de renforcer les possibilités d'accompagnement pour les actifs. Cette possibilité a été ouverte, entre autres, aux entreprises, aux régions et à France Travail. Entre 2020 et 2023, près de 10 000 entreprises ont ainsi versé 250 millions d'euros sur le CPF de leurs salariés. Ce chiffre global recouvre deux types de dotations. Certaines dotations (droits correctifs pour non-respect des obligations en matière d'entretiens professionnels ; dotations dues aux salariés licenciés) s'imposent légalement à l'employeur : elles représentent un montant total de 188 M€, dont seulement 4 % de ces dotations avaient été consommées par les titulaires de comptes fin 2023. À l'opposé, les 62 M€ de dotations effectuées sur une base volontaire (et correspondant à une démarche positive de l'employeur ou de la branche pour soutenir des projets individuels de formation) avaient été pour plus des deux tiers consommés au 31 décembre 2023.

Si l'on se concentre sur les dotations versées à l'initiative de l'employeur (60 M€ entre 2020 et 2023) ou en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche (2 M€), on constate que la part de salariés dotés demeure globalement faible (3,3 salariés bénéficiaires sur 10 000 en 2023), même si les salariés des entreprises d'au moins 250 salariés ont 5 fois plus de chances d'en bénéficier que ceux employés par des entreprises de moins de 10 salariés. Les cadres et professions intermédiaires

sont surreprésentés parmi les bénéficiaires de dotations. Quelques secteurs se distinguent toutefois avec une proportion de salariés dotés sensiblement plus élevée que la moyenne, notamment les services financiers : 41 salariés bénéficiaires sur 10 000 en 2023 dans les assurances, et 17 dans les autres services financiers. À l'inverse, la part des entreprises dotatrices est élevée dans le secteur de l'hébergement médico-social et social mais la part des salariés dotés y est inférieure à la moyenne, ce qui suggère des pratiques de dotation très individualisées.

Les titulaires de comptes qui mobilisent effectivement les dotations versées à l'initiative de l'employeur le font dans les 15 jours qui suivent leur versement dans les deux tiers des cas ; et la part des certifications inscrites au recueil national des certifications professionnelles dans les formations suivies est très supérieure à ce que l'on constate sur le champ de l'ensemble des formations financées par le CPF (57 % contre 18 % en 2023, hors demandeurs d'emploi). Parmi les formations mobilisant des dotations, les plus fréquemment souscrites concernent les métiers bancaires, les permis de conduire poids lourds et les tests TOEIC (Test of English for International Communication).

Parmi les salariés ayant effectivement mobilisé une dotation pour financer une formation, plus de 20 % ont connu un changement d'entreprise, et 17 % de groupe socioprofessionnel. Les mobilités entre groupes socioprofessionnels les plus fréquemment observées concernent des personnes passées d'une position de profession intermédiaire à cadre, ou bien d'employé à profession intermédiaire.

Thématique : salariés du privé, marché du travail.

Depuis sa mise en service le 21 novembre 2019, la plateforme Mon compte formation (MCF) permet à chaque titulaire de compte d'être à l'initiative de son parcours de formation : il peut rechercher une formation en adéquation avec ses besoins, s'informer, accéder à ses droits à formation et les mobiliser, demander à être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, le tout via un parcours de souscription autonome et complètement dématérialisé¹.

Les droits acquis sur la plateforme peuvent être complétés par des « abondements » : l'article L6323-4-III du code du travail permet aux financeurs tiers d'abonder le compte de titulaires, notamment lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, ou indépendamment d'un projet de formation donné. Ces abondements ont ainsi été déployés par l'État, France Travail (anciennement Pôle Emploi), les Conseils régionaux, les opérateurs de compétences², les branches professionnelles, les entreprises ainsi que les fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants. Dans la suite de cet article, nous nous restreindrons à l'analyse des dotations versées par les employeurs privés.

¹ Pour plus d'information sur les consommations de formation financées au moins en partie par le Compte personnel de formation (CPF), voir notamment Bismuth (2024) ou Bousquet et Fremont (2024) et sur la neutralité du moteur de recherche MCF, voir Bertrand, Drouhet et Fall (2020).

² Les 11 opérateurs de compétences (OPCO) sont des organismes agréés par l'État, chargés d'accompagner la formation professionnelle des salariés des branches relevant de leur champ de compétences.

250 millions d'euros de dotations versés par les employeurs entre 2020 et 2023, dont 60 millions sur une base volontaire

Il existe quatre types de dotations versées par les employeurs (cf. encadré 1), dont deux présentent un caractère obligatoire (les droits correctifs et la dotation salariés licenciés). Entre 2020 et 2023, 250 millions d'euros de dotations ont été versés sur le Compte personnel de formation (CPF) de 91 000 salariés par près de 10 000 entreprises, dont 70 % au titre des dotations correctives (graphique 1). On observe un pic ponctuel des droits correctifs en 2022 (144 millions d'euros, soit 86 % du montant global des dotations versées cette année-là) lié à des manquements constatés sur les années 2020 et 2021. Ce phénomène ne devrait pas se renouveler à l'avenir, les dotations au titre des droits correctifs devant désormais être versées au fil de l'eau. En 2023, le montant des dotations volontaires s'élève à 16 millions d'euros : bien qu'en baisse de 20 % par rapport à 2021 et 2022, ce montant représente 54 % des dotations totales versées par les employeurs en 2023.

69% des dotations volontaires utilisées contre moins de 20% pour les autres dotations employeurs

Les montants inscrits sur les comptes individuels au titre des dotations versées par les employeurs sont mobilisables par les titulaires de comptes de la même manière que les droits acquis annuellement en vertu des dispositions légales, tout au moins sur

Encadré 1

Les différents types de dotations versées par les employeurs*

Il existe deux grands types de dotations versées par les employeurs :

- Les dotations employeurs émanant d'un acte de promotion de la formation par l'employeur ou la branche auprès de ses salariés
 - **Les dotations volontaires** : l'employeur peut attribuer une dotation volontaire à certains de ses salariés pour participer au financement d'un projet de formation ou simplement alimenter leurs comptes. Depuis le 5 septembre 2024, l'employeur a la possibilité de flécher sa dotation sur une certification donnée.
 - **Les droits supplémentaires** : lorsqu'un accord collectif (accord d'entreprise, de groupe ou de branche) prévoit une alimentation du CPF plus favorable que l'obligation légale, l'employeur doit annuellement identifier les salariés ciblés et leur attribuer le montant défini par l'accord.
- Les dotations imposées par la loi à l'employeur
 - **Les droits correctifs** : tout employeur ne respectant pas les obligations relatives aux entretiens professionnels est dans l'obligation de verser une dotation de « droits correctifs » d'un

montant de 3 000€ par salarié. Pour les manquements constatés sur les périodes 2020-2021, l'abondement correctif a été versé au plus tard le 31 mars 2022. À partir du 1^{er} janvier 2022, la somme est versée au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien-bilan sexennal ayant révélé le manquement, comme le précise l'article R. 6323-3 IV du code du travail.

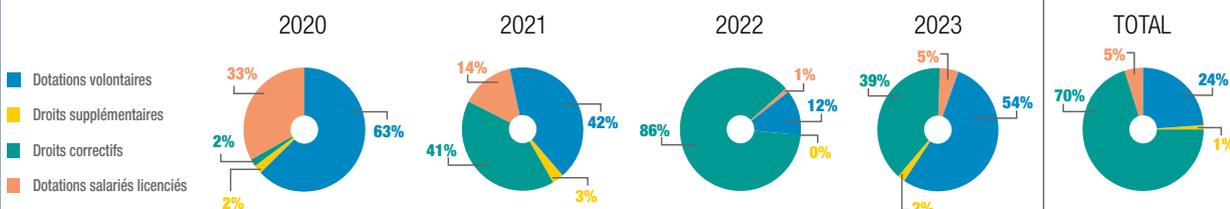
– **Les dotations salariés licenciés** : en cas de licenciement pour refus de modification du contrat de travail dans le cadre de l'application d'un accord de performance collective, l'employeur doit verser à chaque salarié concerné une dotation d'un montant de 3 000€ minimum. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, pour adresser à la Caisse des Dépôts en charge de la gestion du CPF les informations nécessaires à l'abondement.

* <https://financeurs.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/demarrer-sur-edef>

Graphique 1

Évolution de la répartition des dotations attribuées entre 2020 et 2023 (en millions d'euros et en parts)

		2020	2021	2022	2023	TOTAL
Dotations employeurs émanant d'un acte de promotion de la formation	Dotations volontaires	4,6	19,6	19,7	15,9	59,9
	Droits supplémentaires	0,1	1,3	0,4	0,5	2,3
Dotations imposées par la loi à l'employeur	Droits correctifs	0,1	19,3	144,1	11,5	175,0
	Dotations salariés licenciés	2,4	6,4	2,5	1,6	12,9
TOTAL		7,3	46,6	166,7	29,4	250,0



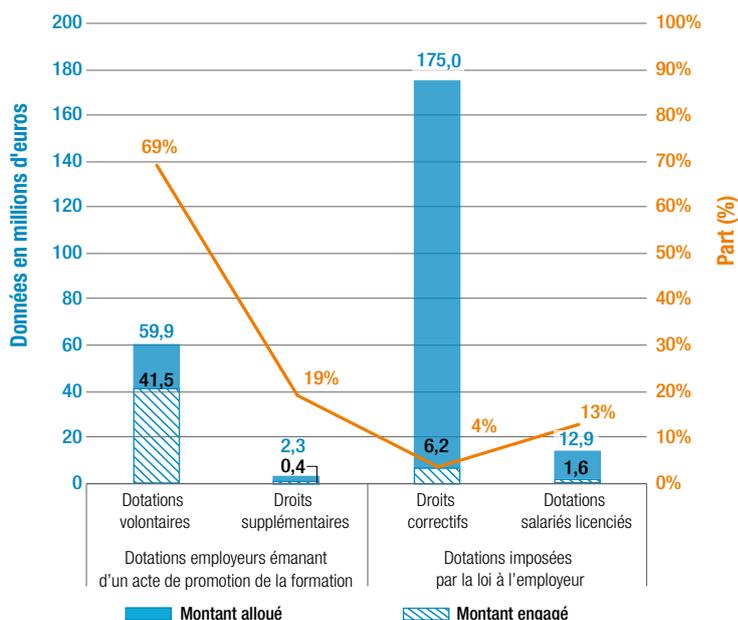
Source : comptes personnels de formation.

Champ : ensemble des comptes alimentés par des dotations entre le 01/01/2020 et le 31/12/2023.

Lecture : en 2023, 54% des dotations versées par les employeurs aux salariés correspondent à des dotations volontaires pour un montant de 15,9M€.

Graphique 2

Part des dotations consommées dans les dotations attribuées entre 2020 et 2023 (en millions d'euros)



Source : comptes personnels de formation.

Champ : comptes alimentés par des dotations versées par les employeurs entre 2020 et 2023.

Lecture : au cours de la période 2020-2023, 175M€ ont été attribués à des salariés au titre des droits correctifs. Sur cette même période, 6,2M€ de droits correctifs ont été consommés (déduction faite des dossiers annulés) par les salariés bénéficiaires (soit 4%).

la période couverte par l'étude (2020-2023) : ce n'est que depuis le 5 septembre 2024 que les employeurs réalisant une dotation volontaire ont la faculté de la flécher vers une certification de leur choix, conditionnant donc en partie l'utilisation de ces dotations volontaires.

Nous nous intéressons maintenant à l'utilisation des dotations versées par les employeurs. L'analyse de l'utilisation de ces fonds se fonde sur la règle posée par le cadre légal et réglementaire, à savoir que lorsqu'un

titulaire dont le compte a été alimenté à la fois par les versements annuels légaux et des dotations, achète une formation, les droits issus des versements annuels légaux sont d'abord mobilisés pour financer le coût de la formation, et ensuite seulement le sont les dotations³.

Le graphique 2 fait clairement apparaître la singularité des dotations volontaires du point

³ En cas de dotations pour des motifs multiples, sont décrétement en priorité les droits correctifs, puis les dotations salariés licenciés, les droits supplémentaires et enfin les dotations volontaires.

de vue du taux d'utilisation des dotations versées par les employeurs. En effet, 69 % des dotations volontaires effectuées entre 2020 et 2023 avaient été utilisées pour financer une formation fin 2023. Par comparaison, les taux d'utilisation s'échelonnent entre 4 % et 19 % pour les trois autres types de dotations. En particulier, si les droits correctifs représentent 70 % des dotations versées au cours de la période, leur taux d'utilisation ne dépasse pas 4 % fin 2023. Ce niveau très bas, plus d'un an et 9 mois après le versement de l'essentiel de ces fonds (compte tenu de l'échéance du 31 mars 2022 pour le versement des droits correctifs suite à des manquements constatés en 2020 et 2021), est assez remarquable mais s'explique sans doute assez bien : contrairement aux dotations volontaires qui traduisent un engagement réel de l'employeur et s'inscrivent vraisemblablement le plus souvent dans un projet partagé avec le salarié, les droits correctifs ne font que sanctionner un manquement et sont donc le plus fréquemment versés sans projet de formation préexistant.

Bien qu'un peu plus élevé, le taux de consommation des dotations salariés licenciés (13 %) reste relativement faible, de même que celui des droits supplémentaires (19 %). La faible mobilisation de ces différentes dotations pourrait en partie être liée à un défaut d'information⁴ des bénéficiaires. Elle peut aussi traduire soit un manque d'intérêt pour la formation chez les bénéficiaires, soit une difficulté à identifier les formations pertinentes pour les aider dans une éventuelle reconversion professionnelle (notamment chez les salariés licenciés). La faiblesse du taux de mobilisation des droits supplémentaires est quant à elle peut-être le signe que les employeurs ne s'approprient pas toujours la démarche d'engagement dans la formation initiée au niveau du groupe ou de la branche.

Les salariés des entreprises de plus de 250 salariés ont 5 fois plus de chances de bénéficier d'une dotation employeur que ceux des entreprises de moins de 10 salariés

Les dotations volontaires ainsi que les droits supplémentaires, dans une moindre mesure toutefois, incarnent une démarche partagée entre l'employeur et le salarié dans l'élaboration et le financement

⁴ Tous les bénéficiaires d'une dotation reçoivent une notification par courrier électronique à condition que le CPF de la personne soit activé (ce qui est le cas pour 80 % des titulaires ayant reçu une dotation entre 2020 et 2023).

d'un projet de formation. L'employeur peut ainsi mobiliser ces dispositifs afin de fidéliser ou valoriser ses salariés, accompagner des transitions et des reconversions professionnelles ou financer un projet de formation permettant une évolution professionnelle interne à l'entreprise⁵.

Entre 2020 et 2023, près de 9 000 entreprises ont attribué au moins une fois l'un de ces deux types de dotations (que l'on appellera « dotations employeurs » dans la suite du document) : plus de 29 000 salariés en ont bénéficié pour un montant total de 62,1 millions d'euros (soit un peu plus de 2 000 euros en moyenne par salarié bénéficiaire).

La majorité des bénéficiaires de ces dotations employeurs sont des salariés avec des conditions d'emploi plutôt favorables. En effet, 95 % sont en CDI et deux salariés sur trois appartiennent aux groupes socio-professionnels des cadres et des professions intermédiaires. La parité entre les femmes et les hommes est en revanche respectée et l'âge moyen d'un salarié doté est de 39 ans.

Pour l'année 2023, en rapportant les 8 648 salariés bénéficiaires de dotations employeurs à l'effectif total des entreprises⁶, on constate qu'en moyenne seulement 3,3 salariés sur 10 000 ont bénéficié d'une dotation employeur (tableau 1), ce qui suggère des politiques de dotation très individualisées. Cette proportion varie cependant notablement avec la taille de l'entreprise : elle est seulement de 0,7 pour 10 000 dans les entreprises de moins de 10 salariés, et de 1,6 pour les entreprises de 10 à 249 salariés, mais elle n'excède pas 4 salariés pour 10 000 pour les entreprises de 250 salariés et plus (sans différence significative entre celles comptant moins de 5 000 salariés et les autres). Si l'on raisonne en termes de part d'entreprises dotatrices, le gradient par taille est plus marqué car une entreprise comptant un grand nombre de salariés a mécaniquement plus de chances de doter au moins l'un de ses salariés qu'une entreprise de petite taille. 34 % des entreprises de 5 000 salariés et plus ont ainsi doté le compte d'au moins un de leurs salariés en 2023.

⁵ En novembre 2024, la Caisse des Dépôts et le Céreq ont lancé une enquête auprès des établissements ayant attribué une dotation volontaire entre 2020 et 2023 sur le CPF de leurs salariés. Cette enquête interroge, en lien avec la politique de formation des établissements, les modalités d'appropriation du dispositif de dotations volontaires, les motivations, l'origine du recours, le rôle des différentes parties prenantes dans le processus décisionnel et les difficultés éventuelles rencontrées dans la mise en œuvre. Les premiers résultats sont attendus au deuxième trimestre 2025.

⁶ Les effectifs sont mesurés sur la base des déclarations des entreprises dans la DSN (déclaration sociale nominative).

Les pratiques de dotations varient également beaucoup d'un secteur d'activité à l'autre : en se restreignant aux 40 divisions (sur un total de 88) de la nomenclature d'activités française (NAF) comptant le plus grand nombre de salariés, on constate que la part des salariés bénéficiaires d'une dotation employeur ne dépasse le chiffre de 5 salariés bénéficiaires sur 10 000 que dans quatre secteurs (cf. tableau A1 en annexe) : les assurances (41 ‰) suivies par les services financiers hors assurances et caisses de retraite (17 ‰), la programmation, le conseil et les autres activités informatiques (10 ‰) et l'industrie automobile (6 ‰). A contrario, dans trois secteurs représentant à eux seuls le tiers des salariés du privé (à savoir les services liés à l'emploi, le commerce de détail et la restauration), la part de bénéficiaires d'une dotation employeur en 2023 ne dépasse pas 1 ‰.

Si l'on raisonne en termes de part des entreprises dotatrices, la hiérarchie sectorielle est toutefois très différente. En se restreignant aux 40 divisions NAF comptant le plus grand nombre d'entreprises, c'est le secteur de l'hébergement médico-social et social⁷ qui se distingue avec 207 entreprises dotatrices sur 10 000 (cf. tableau A2 en annexe), très loin devant celui de l'entreposage et des activités auxiliaires de transport (59 ‰) alors même que la proportion de salariés dotés est plutôt inférieure à la moyenne dans ces secteurs.

⁷ Cette division inclut l'accueil et l'hébergement médicalisé ou social pour personnes âgées et pour personnes handicapées telles que les établissements de moyen et long séjour, les maisons de repos, etc. Elle intègre également l'hébergement social pour adultes et enfants en difficultés (orphelinats, foyers pour sans-abris, etc.).

Le montant alloué par salarié bénéficiaire est en moyenne de 1 900 euros en 2023 mais il est également variable selon le secteur d'activité (cf. tableau A1 en annexe). Alors que le secteur des assurances présente la part la plus importante de salariés bénéficiaires, la dotation moyenne y est de seulement 772 euros. Par comparaison, celle du secteur de l'industrie automobile s'élève à plus de 4 000 euros.

Au total, plus d'un tiers du montant total attribué par les entreprises en 2023 est concentré sur cinq secteurs (graphique 3). Le secteur des activités des services financiers arrive en tête avec 19 % du montant attribué, soit 3 millions d'euros.

En considérant la répartition des montants alloués par tranche d'effectifs, on constate que seul le montant attribué par les entreprises de plus de 5 000 salariés augmente régulièrement depuis 2020 (graphique 4). Pour les trois autres groupes les montants de dotations employeurs diminuent depuis 2021.

Les dotations employeurs sont le plus souvent mobilisées rapidement pour financer un projet de formation, avec des taux d'annulation faibles

Au cours de la période 2020-2023, 42 millions d'euros de dotations employeurs ont été consommés, soit 68 % des 62,1 millions de dotations employeurs versées (pour plus d'informations sur les consommations des dotations, voir Caisse des Dépôts, 2024).

Tableau 1

Part des entreprises dotatrices et des salariés dotés par taille d'entreprises en 2023 (dotations volontaires et droits supplémentaires)

	Nombre d'entreprises « dotatrices »	Nombre de salariés dotés	Nombre d'entreprises France entière (en milliers)	Nombre de salariés France entière (en millions)	Part des entreprises dotatrices (pour 10 000)	Part des salariés dotés (pour 10 000)
0 à 9 salariés	277	299	1 453	4,0	1,9	0,7
10 à 249 salariés	1 279	1 962	431	12,1	29,7	1,6
250 à 4 999 salariés	1 148	4 056	18	10,3	653,9	4,0
Plus de 5 000 salariés	130	2 275	0,4	5,8	3 421,1	3,9
TOTAL	2 834	8 648	1 901	26,4	14,9	3,3

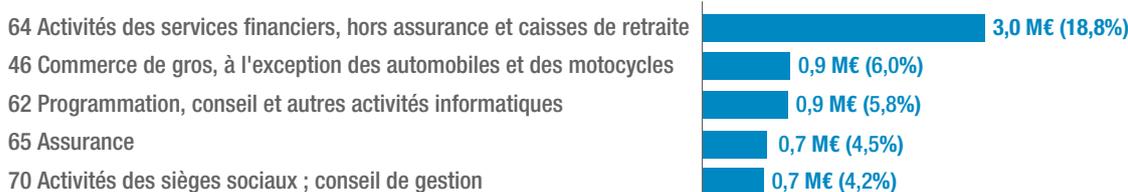
Source : comptes personnels de formation, DSN (déclaration sociale nominative).

Champ (DSN) : ensemble des salariés présent dans les DSN en 2023 et nombre d'entreprises (maille SIREN) ayant déclaré au moins 1 salarié dans les DSN en 2023.

Lecture : en 2023, 1 279 entreprises ont doté au moins 1 salarié parmi les 431 000 entreprises de 10 à 249 salariés identifiées en DSN, soit 29,7 entreprises sur 10 000.

Graphique 3

Top 5 des secteurs (divisions de la NAF) ayant attribué les dotations employeurs les plus élevées en 2023 (en millions d'euros et part du total des versements)



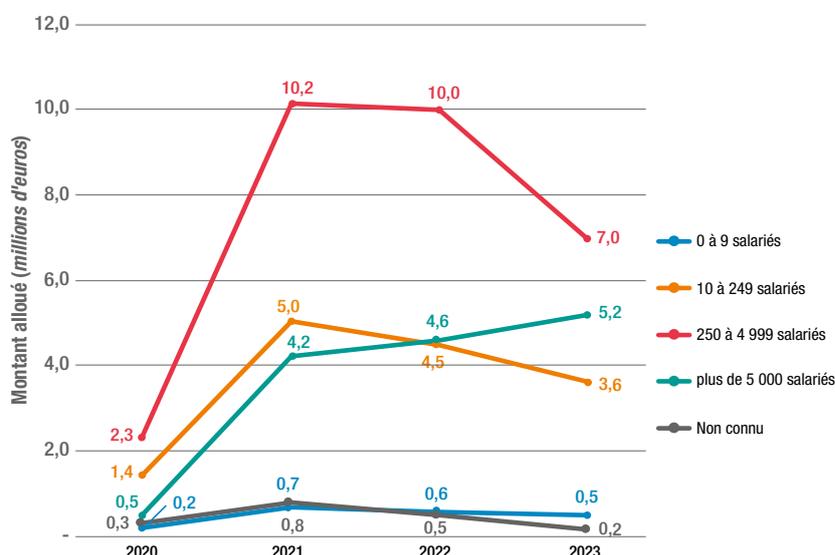
Source : comptes personnels de formation, DSN (déclaration sociale nominative).

Champ : ensemble des salariés présents dans les DSN et ayant obtenu une dotation employeur en 2023.

Lecture : en 2023, 0,7 millions d'euros de dotations employeurs ont été versées aux salariés par les entreprises du secteur assurantiel, soit 4,5% des dotations employeurs versées tous secteurs confondus.

Graphique 4

Évolution du montant des dotations employeurs attribuées par taille d'entreprises entre 2020 et 2023 (en millions d'euros)



Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ (DSN) : entreprises (maille SIREN) ayant déclaré au moins 1 salarié dans les DSN 2023.

Note : les « non connus » peuvent correspondre à des entreprises fermées en 2023 ou à des entreprises non retrouvées dans les DSN.

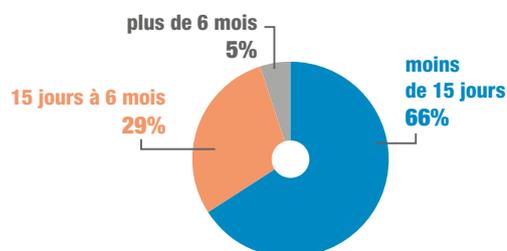
Lecture : les entreprises de 10 à 249 salariés ont attribué 5 millions d'euros à leurs salariés en 2021 et 3,6 millions d'euros en 2023.

Près de 17 400 personnes (soit 60 % des bénéficiaires de dotations employeurs) ont mobilisé ce financement dans le cadre d'une formation (représentant 18 850 achats⁸ de formations), déduction faite des annulations. Le taux d'annulation (après achat) des formations ayant mobilisé au moins un euro de dotation est relativement faible (6 % des formations contre 12 % pour l'ensemble des titulaires de MCF sur la même période). Deux stagiaires sur trois ont validé un achat de formation dans les 15 jours qui ont suivi le versement de la dotation employeur (graphique 5).

⁸ Les notions d'achat et de validation correspondent au fait que le stagiaire et l'organisme de formation se sont accordés sur la formation (durée, prix, etc.). Dès lors, les sommes correspondantes sont engagées mais pas encore versées.

Graphique 5

Répartition des stagiaires ayant consommé une dotation employeur entre 2020 et 2023 selon la tranche de durée écoulée depuis le versement de la dotation



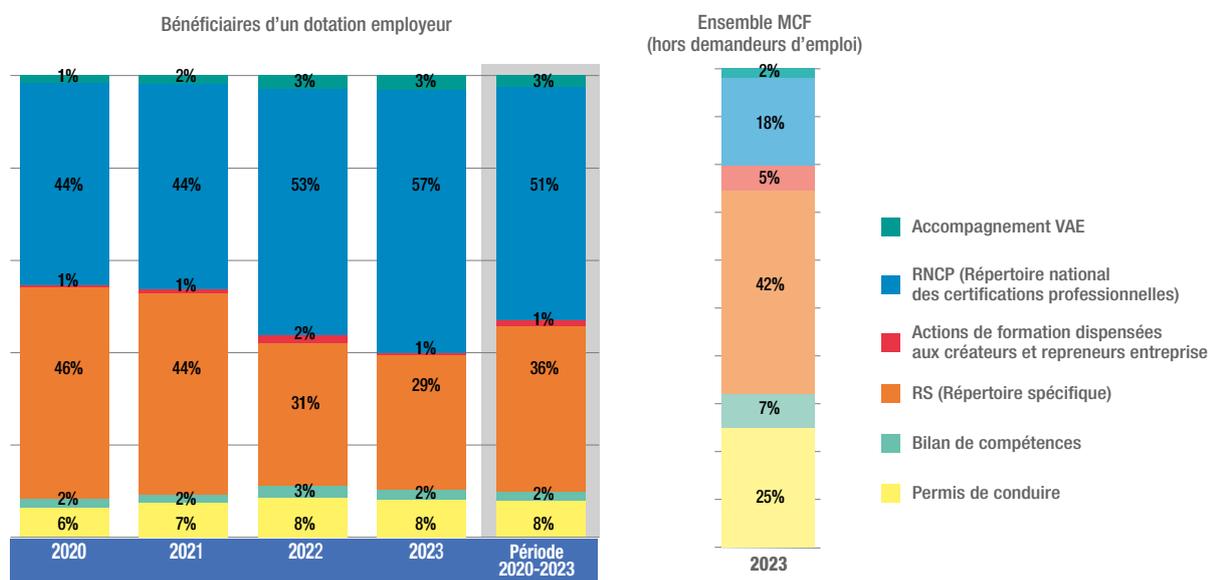
Source : comptes personnels de formation (consommation en nombre de dossiers non annulés entre 2020 et 2023).

Champ : ensemble des personnes ayant bénéficié d'une dotation employeur entre 2020 et 2023 et ayant acheté une formation en mobilisant au moins un euro de ces dotations entre 2020 et 2023.

Lecture : entre 2020 et 2023, 2 stagiaires sur 3 ont réalisé un achat de formation (en mobilisant au moins un euro de dotation) dans les 15 jours ayant suivi la date de versement de la dotation sur leur compte.

Graphique 6

Évolution 2020-2023 de la part des types de certifications consommées par les bénéficiaires d'une dotation employeur (en nombre de dossiers)



Source : comptes personnels de formation (consommation en nombre de dossiers non annulés entre 2020 et 2023).

Champ : ensemble des dossiers de formation ayant été achetés en mobilisant au moins un euro de dotations employeurs entre 2020 et 2023 (parmi les bénéficiaires de dotations employeurs entre 2020 et 2023).

Lecture : en 2023, 57 % des achats de formation effectués en mobilisant des dotations employeurs correspondent à des formations RNCP, 29 % à des formations RS et 8 % à des permis de conduire.

Au moment de l'achat de leur formation, 95 % des personnes ayant mobilisé la dotation employeur sont identifiées comme salariés, dont la presque totalité en CDI (97 %). Les Bac+2 ou plus représentent 72 % de ces stagiaires, à comparer à seulement 37 % parmi l'ensemble des utilisateurs du CPF.

Un quart des stagiaires salariés travaillent soit dans le secteur des activités des services financiers hors assurance et caisses de retraite (18 %), soit dans le commerce de gros (6 %) au moment de l'achat de formation. Plus de 40 % sont des cadres administratifs et commerciaux d'entreprises (23 %) ou occupent des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (19 %).

5 % des stagiaires ayant mobilisé la dotation employeur ne sont pas identifiés comme salariés au moment de l'achat de leur formation : ils ont quitté leur entreprise après avoir perçu la dotation et peuvent être par exemple devenus entretemps demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants. Cela s'explique notamment par le fait que 5 % des stagiaires valident leur formation plus de 6 mois après avoir obtenu la dotation.

Les formations financées par des dotations employeurs préparent majoritairement à des certifications inscrites au RNCP

La nature des formations achetées par les bénéficiaires d'une dotation employeur est sensiblement différente de celle de l'ensemble des titulaires du CPF. Au cours de la période 2020-2023, plus de la moitié des formations achetées visent une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP, graphique 6). Cette part augmente de 13 points entre 2020 et 2023 pour atteindre 57 % de formations relevant du RNCP en 2023 (contre 18 % la même année pour l'ensemble des titulaires MCF, hors demandeurs d'emploi). Ce constat rejoint les résultats de l'enquête réalisée conjointement par la Dares et France compétences sur un échantillon représentatif de l'ensemble des utilisateurs du CPF : les salariés poursuivant au moins un objectif professionnel dans le cadre du CPF mobilisent proportionnellement davantage que les autres des formations certifiantes inscrites au RNCP (France compétences, 2024).

Les formations achetées se font par ailleurs majoritairement en présentiel (51 % en 2023 contre 33 % pour l'ensemble des utilisateurs de MCF hors demandeurs d'emploi). Près d'un achat sur trois concerne soit la spécialité finances, banques, assurances, immobilier (18,5 % des dossiers de formation), soit la spécialité transport, manutention, magasinage (12,4 % des dossiers). Les formations les plus achetées au cours de la période 2020-2023 correspondent aux métiers du secteur bancaire (graphique 7), aux permis de conduire poids lourds (C et CE) et au TOEIC (*Test of English for International Communication*).

Quelles évolutions professionnelles pour les utilisateurs des dotations employeurs ?

Comme évoqué précédemment, parmi les 29 000 bénéficiaires de dotations employeurs entre 2020 et 2023, quelques 17 400 les avaient mobilisées fin 2023 pour financer un projet de formation⁹. Afin d'étudier leur devenir post-formation, nous nous concentrons maintenant sur ceux ayant achevé leurs parcours de formation au plus tard fin 2022, soit 9 304 personnes (graphique 8), et nous mobilisons les informations de la DSN pour identifier ceux qui exercent un emploi salarié un an après la fin de la formation. Les données de la DSN permettent non seulement d'identifier une situation de salariat,

mais aussi de caractériser d'éventuelles évolutions ou mobilités professionnelles via les informations sur l'employeur ou la PCS (profession et catégorie sociale) déclarée par l'employeur.

Naturellement, l'information délivrée par la DSN demeure partielle et les personnes que nous ne retrouvons pas dans la DSN peuvent être dans des situations diverses : elles peuvent notamment avoir basculé en inactivité (et éventuellement avoir liquidé leurs droits à retraite), exercer une activité professionnelle comme travailleur indépendant ou même avoir émigré. Il convient par ailleurs de noter que, si l'exploitation de ces données fournit de premiers indices sur la manière dont la co-construction des projets de formation professionnelle dans le cadre du CPF s'inscrit dans les parcours professionnels des titulaires, elle ne permet en aucun cas d'établir quelque lien de causalité que ce soit entre la mobilisation d'une dotation employeur pour financer une formation, et l'évolution professionnelle du bénéficiaire après la fin de la formation.

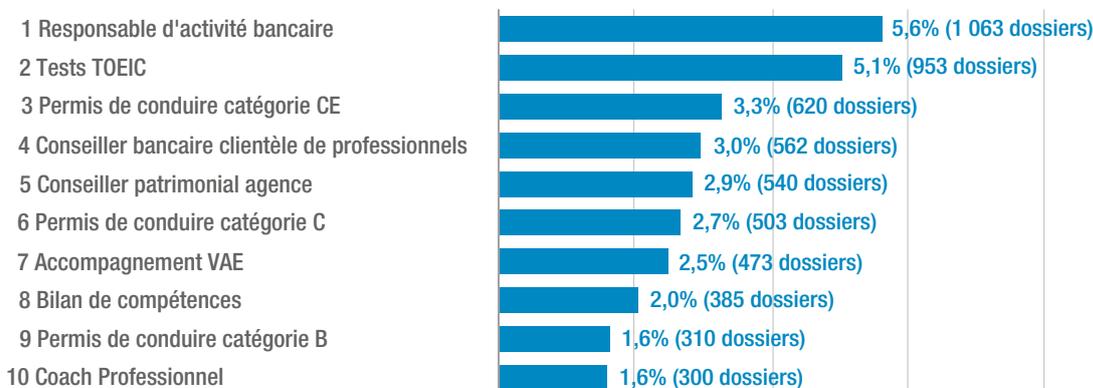
La moitié des personnes sans emploi salarié au moment de l'achat de la formation avec des dotations employeurs sont salariées un an après la fin de leur formation

Parmi les 9 304 bénéficiaires ayant achevé leur parcours de formation fin 2022, 318 (soit 3 %) n'occupaient aucun emploi salarié et avaient le statut de demandeur d'emploi au moment de l'achat

⁹ Parmi ces 17 400 bénéficiaires de dotations employeurs, 7 % ont acheté au moins deux formations, correspondant ainsi à plusieurs dossiers de formation.

Graphique 7

Top 10 des formations les plus suivies par les bénéficiaires d'une dotation employeur entre 2020 et 2023



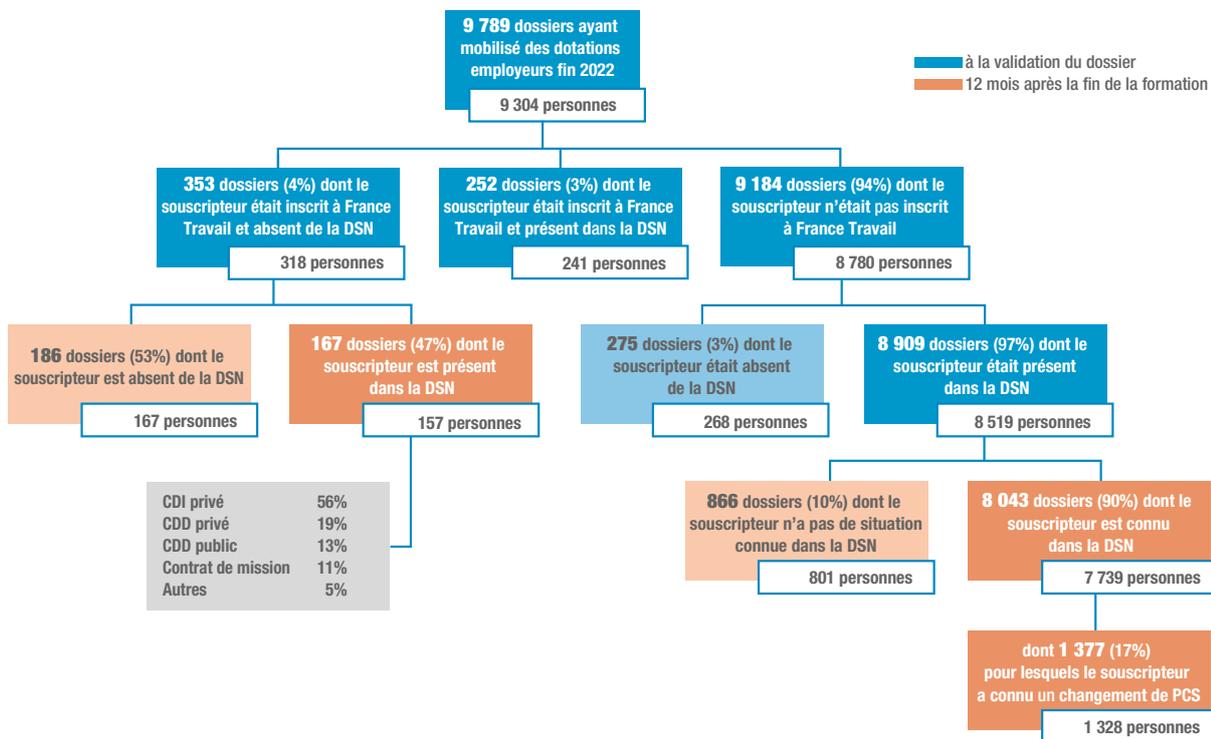
Source : comptes personnels de formation.

Champ : dossiers validés (non annulés) entre 2020 et 2023.

Lecture : entre 2020 et 2023, 5,6 % des achats de formation pour lesquels les personnes ont mobilisé une dotation employeur correspondent à des formations de responsables d'activité bancaire.

Graphique 8

Parcours professionnel des stagiaires un an après la fin de la formation – Ensemble des personnes ayant bénéficié de dotations employeurs et les ayant mobilisées entre 2020 et 2022 pour financer une formation



Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ : personnes ayant bénéficié de dotations employeurs et les ayant mobilisées entre 2020 et 2022.

Note de lecture : une personne peut avoir suivi plusieurs formations ayant mobilisé de la dotation employeur entre 2020 et 2022. Si les sommes concernant les dossiers correspondent bien au total, il n'est pas pertinent de sommer le nombre de personnes, ces dernières pouvant avoir eu des statuts évolutifs sur la période (demandeur d'emploi et salarié, entreprises différentes, multi-contrats, etc.) et donc avoir des situations différentes en fonction du dossier de formation considéré. Pour autant, parmi les 8 519 personnes connues dans la DSN et ayant souscrit à des formations, seulement 3 % relèvent d'au moins deux employeurs sur la même période.

Lecture : parmi les 9 304 personnes ayant mobilisé des dotations employeurs pour financer une formation avant la fin 2022, 8 519 n'étaient pas inscrites à France Travail et étaient présentes dans la DSN au moment de la validation de la formation.

de la formation, c'est-à-dire inscrites à France Travail. Parmi ces personnes en recherche d'emploi au moment de l'achat de la formation, près de la moitié (graphique 8) étaient en emploi salarié un an après la fin de la formation. Pour 56 % des formations, il s'agit de CDI privés.

Plus de 20 % des bénéficiaires salariés ont connu un changement d'entreprise un an après la fin de leur formation

Pour la suite de l'analyse, nous nous restreignons aux 8 519 personnes qui ont achevé leur formation au plus tard fin 2022, qui étaient salariées et qui n'étaient pas inscrites à France Travail au moment de l'achat de la formation. On constate que plus de 90 % d'entre elles (7 739 personnes) sont toujours en emploi salarié un an après la fin de leur formation. En revanche 21 % de ces personnes occupant toujours un emploi

salarié ont connu au moins un changement d'entreprise depuis la date de validation de leur formation (graphique 9)¹⁰.

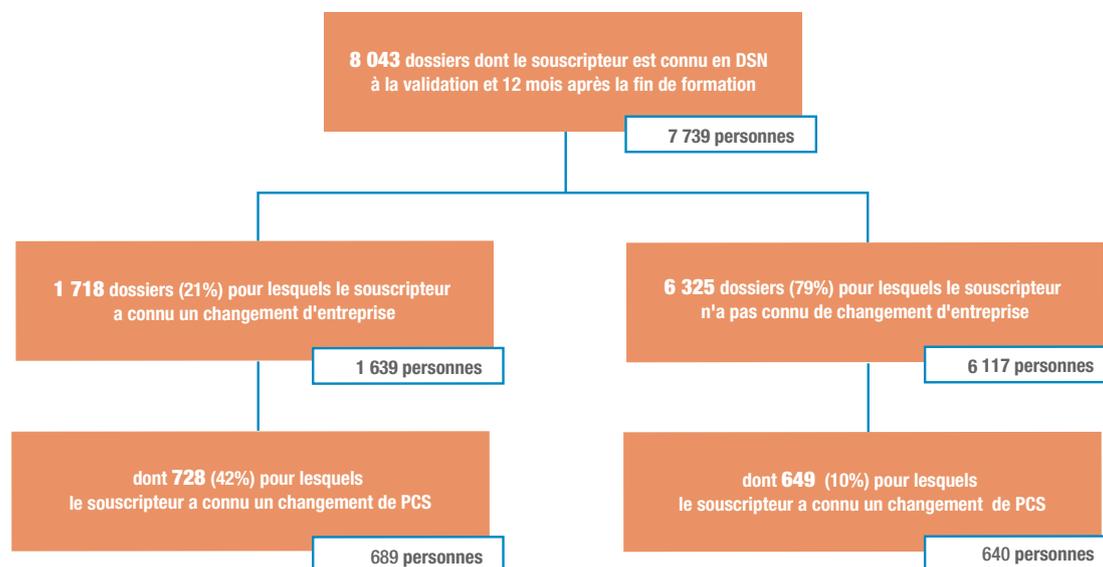
La part des salariés ayant connu un changement d'entreprise est plus marquée parmi le groupe socioprofessionnel¹¹ des employés (29 %) que dans les autres groupes où elle ne dépasse guère 20 % (tableau 2).

10 À noter qu'en cas de multiactivité (occupation simultanée de plusieurs emplois salariés dans au moins deux entreprises distinctes), on considère qu'il y a changement d'entreprise dès lors que la personne considérée occupe un an après la fin de la formation un emploi dans une entreprise qui ne l'employait pas au moment de la validation de la formation.

11 Pour plus de détails sur les différents niveaux de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), voir la note méthodologique de l'Insee https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/6051913/G8_Guide_PCS%202020_collecte_2025.pdf. Ici, nous analysons les changements de PCS au niveau le plus agrégé (niveau 1 ou groupes socioprofessionnels), afin de ne retenir que les mobilités majeures, d'autant plus que pour une même profession les pratiques déclaratives peuvent varier d'un employeur à l'autre, au risque de comptabiliser du bruit déclaratif en retenant un niveau de PCS plus désagrégé.

Graphique 9

Parcours professionnel des salariés un an après la fin de la formation - personnes ayant bénéficié de dotations employeurs et les ayant mobilisées entre 2020 et 2022, salariées au moment de la validation de la formation ainsi qu'un an après la fin de la formation



Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ : personnes ayant bénéficié de dotations employeurs et les ayant mobilisées entre 2020 et 2022 et étant en emploi salarié un an après la fin de la formation.

Lecture : 7 739 personnes salariées au moment de l'achat de leur formation ont suivi au moins une formation entre 2020 et 2022 financée au moins en partie par des dotations employeurs et sont encore salariées un an après la fin de leur formation. 6 117 personnes parmi ces 7 739 n'ont pas changé d'employeur.

Tableau 2

Proportion de personnes ayant connu au moins un changement d'entreprise 12 mois après la fin de la formation, parmi les bénéficiaires de dotations en emploi salarié au moment de la validation de la formation ainsi que 12 mois après la fin de la formation

PCS - au moment de la validation du dossier de formation (*)	Nombre de personnes ayant connu au moins un changement d'entreprise	Nombre de personnes (total)	Part (%)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	631	2 945	21 %
Professions intermédiaires	467	2 296	20%
Employés	304	1 064	29%
Ouvriers	280	1 291	22%
TOTAL	1 639	7 739	21%

(*) Hors Agriculteurs exploitants, Artisans, commerçants et chefs d'entreprise et PCS inconnue.

Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ (DSN) : bénéficiaires en emploi salarié au moment de la validation ainsi que 12 mois après la sortie de formation.

Note : une personne peut travailler dans plusieurs entreprises au moment de l'achat de la formation et 12 mois après la fin de la formation. Elle peut donc se trouver dans différentes PCS à la fois en ligne et en colonne du tableau. Pour cette raison, il n'est pas possible d'additionner les cellules du tableau.

Lecture : 29 % des employés ayant suivi une formation financée au moins en partie par des dotations employeurs ont connu un changement d'entreprise entre le moment de l'achat de leur formation et un an après la fin de leur formation.

On s'intéresse désormais à la part des salariés ayant connu un changement d'entreprise en fonction de la formation qu'ils ont effectuée. Pour cela, on se concentre sur les seules formations achevées suivies par au moins 50 personnes sur la période 2020-2022.

Les personnes ayant effectué des formations telles que « management de la relation client » ou « responsable d'activité bancaire » ont peu changé d'entreprise (respectivement 3 % et 9 %). A contrario, on observe plus d'un quart de changements d'entreprise parmi les salariés ayant suivi les formations suivantes : professionnels en management de projet (37 %) ; Fimo – transport de marchandises (26 %).

17% des salariés ont connu un changement de groupe socioprofessionnel un an après la fin de leur formation

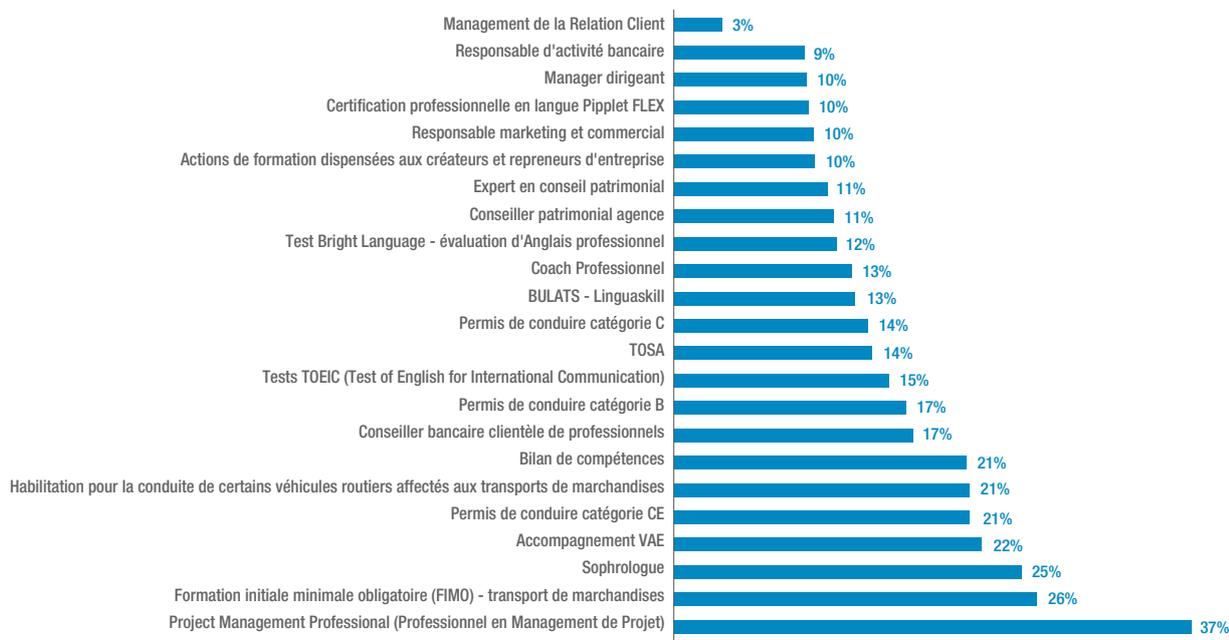
Qu'elles aient changé ou non d'entreprise, 1 328 personnes salariées au moment de l'achat de leur formation et un an après la fin de leur formation ont connu un changement de groupe socioprofessionnel, soit 17 % de ces personnes.

On observe des dynamiques de mobilité différentes selon le groupe socio-professionnel de départ (au moment de l'achat de la formation). En effet, 95 % des cadres et professions intellectuelles supérieures sont dans le même groupe socioprofessionnel 12 mois après la fin de leur formation (tableau 3). C'est également le cas pour 79 % des personnes relevant des professions intermédiaires. Les ouvriers ne changent de groupe socio-professionnel que dans 10 % des cas. Pour les personnes occupant des emplois relevant de professions intermédiaires à la souscription de la formation, l'évolution vers un emploi de cadre est relativement fréquente puisqu'elle concerne 17 % de ces publics. Pour les personnes occupant des emplois d'employés initialement, c'est l'évolution vers la catégorie des professions intermédiaires qui se détache (16 %). Les autres transitions observées concernent à chaque fois moins de 10 % de la catégorie étudiée.

Pour évaluer si la part des salariés ayant changé de groupe socioprofessionnel varie selon le type de formation effectuée, nous nous concentrons sur les seules formations

Graphique 10

Part des salariés ayant connu un changement d'entreprise un an après leur fin de formation parmi les salariés ayant mobilisé leur dotation entre 2020 et 2022, selon la certification choisie



Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ : bénéficiaires en emploi salarié au moment de l'achat de formation ainsi que 12 mois après la sortie de formation.

Lecture : 37 % des personnes ayant suivi une formation financée au moins en partie par des dotations employeurs dans le domaine « professionnels en management de projet » ont changé d'entreprise entre le moment de l'achat de leur formation et un an après la fin de leur formation.

achevées suivies par au moins 50 personnes au cours de la période 2020-2022.

Les personnes ayant effectué les formations « Manager dirigeant » ou « Management de la relation client » n'ont changé de groupe socioprofessionnel que pour 2 % d'entre elles.

A contrario on observe plus de 30 % de changements de groupe socioprofessionnel parmi les salariés ayant suivi les formations suivantes : responsable marketing et commercial (38 %) ; responsable d'activité bancaire (32 %).

Tableau 3

Évolution du groupe socioprofessionnel entre le moment de la validation du dossier de formation et 12 mois après la fin de formation, parmi les personnes ayant bénéficié de dotations employeurs et les ayant mobilisées entre 2020 et 2022

PCS - au moment de la validation du dossier de formation*	Nombre de personnes (total)	PCS - 12 mois après la fin de la formation			
		Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 945	2 787	127	73	11
Professions intermédiaires	2 296	389	1 816	105	30
Employés	1 064	83	166	784	52
Ouvriers	1 291	14	60	49	1 160

PCS - au moment de la validation du dossier de formation*	PCS - 12 mois après la fin de la formation			
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Cadres et professions intellectuelles supérieures	95 %	4 %	2 %	0 %
Professions intermédiaires	17 %	79 %	5 %	1 %
Employés	8 %	16 %	74 %	5 %
Ouvriers	1 %	5 %	4 %	90 %

(*) Hors Agriculteurs exploitants, Artisans, commerçants et chefs d'entreprise et CSP inconnue.

Source : comptes personnels de formation, DSN.

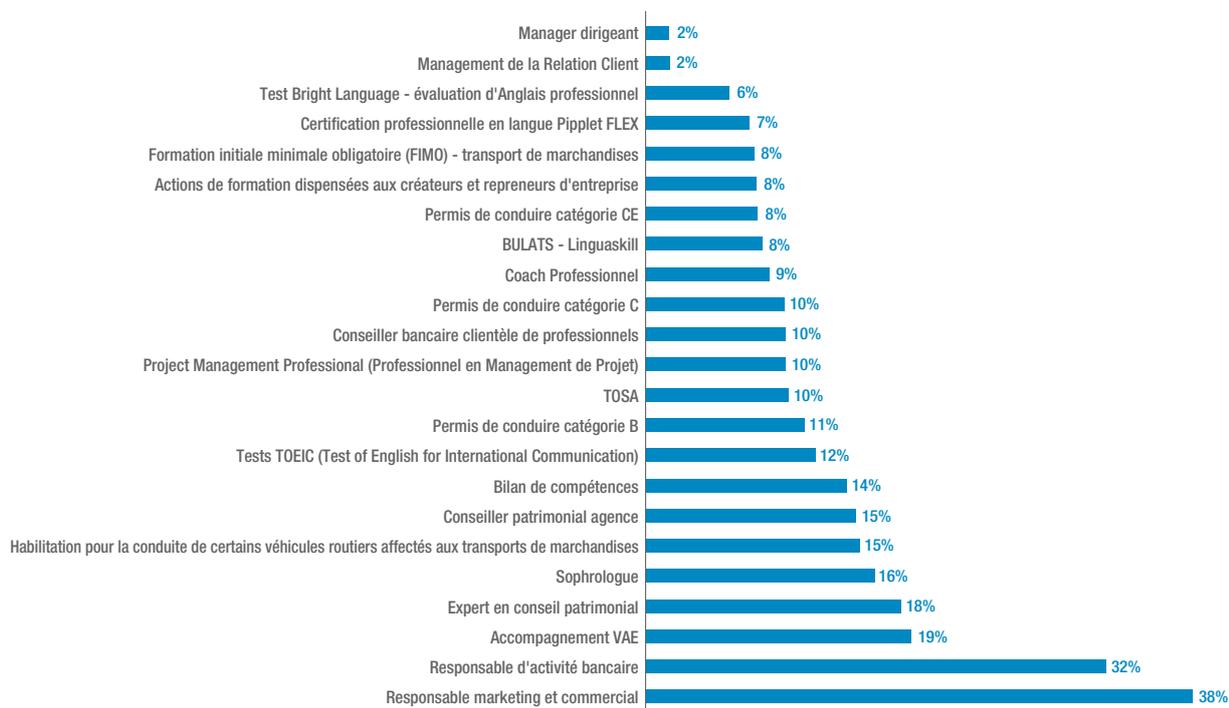
Champ : bénéficiaires en emploi salarié au moment de la validation ainsi que 12 mois après la sortie de formation.

Note : une personne peut relever de plusieurs déclarations d'employeurs au moment de l'achat de la formation ou 12 mois après la fin de formation. Elle peut donc se trouver dans différentes PCS à la fois en ligne et en colonne du tableau. Pour cette raison, il n'est pas possible d'additionner les cellules du tableau.

Lecture : parmi les employés au moment de l'achat de la formation financée au moins en partie par des dotations employeurs, 16 % sont dans des emplois de professions intermédiaires et 8 % dans des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures un an après la fin de leur formation.

Graphique 11

Part des salariés ayant connu un changement de groupe socioprofessionnel parmi les salariés ayant utilisé leur dotation entre 2020 et 2022, selon la certification choisie



Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ : bénéficiaires en emploi salarié au moment de l'achat de formation ainsi que 12 mois après la sortie de formation.

Lecture : 38 % des salariés ayant suivi une formation dans le domaine de responsable marketing et commercial entre 2020 et 2022 financée au moins en partie par des dotations employeurs ont changé de groupe socioprofessionnel entre l'achat de leur formation et un an après la fin de leur formation.

ANNEXE

Tableau A1

Part des salariés dotés par secteur NAF en 2023 (parmi les 40 divisions NAF comptant le plus grand nombre de salariés)

	Nombre de salariés dotés	Nombre de salariés France entière (en milliers)	Part des salariés dotés (1 pour 10 000)	Montant perçu	Montant moyen perçu par salarié doté
65 - Assurance	923	227	41	712 991	772
64 - Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	1 156	678	17	2 973 396	2 572
62 - Programmation, conseil et autres activités informatiques	672	660	10	918 615	1 367
29 - Industrie automobile	116	207	6	465 220	4 011
28 - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	117	219	5	153 836	1 315
70 - Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	256	675	4	668 718	2 612
71 - Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	228	632	4	322 565	1 415
69 - Activités juridiques et comptables	114	385	3	245 964	2 158
46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	422	1 483	3	940 989	2 230
88 - Action sociale sans hébergement	322	1 248	3	566 733	1 760
85 - Enseignement	188	732	3	361 356	1 922
66 - Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	68	265	3	289 544	4 258
94 - Activités des organisations associatives	135	547	2	349 844	2 591
25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	79	347	2	153 249	1 940
52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	113	502	2	185 406	1 641
87 - Hébergement médico-social et social	192	864	2	435 507	2 268
10 - Industries alimentaires	183	834	2	307 262	1 679
68 - Activités immobilières	76	354	2	221 969	2 921
35 - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	44	210	2	126 337	2 871
49 - Transports terrestres et transport par conduites	204	1 062	2	414 897	2 034
73 - Publicité et études de marché	43	224	2	74 704	1 737
86 - Activités pour la santé humaine	172	906	2	307 416	1 787
42 - Génie civil	40	230	2	71 299	1 782
33 - Réparation et installation de machines et d'équipements	36	223	2	70 793	1 966
82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	91	579	2	185 807	2 042
41 - Construction de bâtiments	25	203	1	93 968	3 759
90 - Activités créatives, artistiques et de spectacle	32	271	1	24 440	764
45 - Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	56	549	1	62 055	1 108
84 - Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	64	665	1	239 464	3 742
47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	248	3 098	1	427 012	1 722
43 - Travaux de construction spécialisés	124	1 588	1	205 047	1 654
59 - Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	17	227	1	24 691	1 452
80 - Enquêtes et sécurité	18	260	1	47 086	2 616
01 - Culture et production animale, chasse et services annexes	32	513	1	47 104	1 472
55 - Hébergement	35	615	1	14 599	417
93 - Activités sportives, récréatives et de loisirs	19	427	0	30 733	1 618
78 - Activités liées à l'emploi	153	3 472	0	112 729	737
81 - Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	39	986	0	47 649	1 222
56 - Restauration	69	1 803	0	236 586	3 429
96 - Autres services personnels	8	341	0	10 926	1 366
TOTAL	8 648	26 399	3	16 412 369	1 898

Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ (DSN) : ensemble des salariés ayant une période DSN en 2023.

Lecture : en 2023, 923 salariés du secteur de l'assurance ont obtenu une dotation employeur parmi les 227 000 salariés du secteur ayant une période DSN en 2023, soit 41 salariés sur 10 000.

Tableau A2

Part des entreprises dotatrices par secteur NAF en 2023 (parmi les 40 divisions NAF comptant le plus grand nombre d'entreprises)

	Nombre d'entreprises "dotatrices"	Nombre d'entreprises France entière (en milliers)	Part des entreprises dotatrices (1 pour 10 000)
87 - Hébergement médico-social et social	133	6	207
52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	44	7	59
88 - Action sociale sans hébergement	131	24	55
78 - Activités liées à l'emploi	62	12	51
58 - Édition	31	7	42
64 - Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	111	30	38
85 - Enseignement	133	39	34
49 - Transports terrestres et transport par conduites	129	43	30
25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	42	14	30
84 - Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	42	14	29
62 - Programmation, conseil et autres activités informatiques	78	28	28
46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	203	76	27
71 - Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	107	41	26
80 - Enquêtes et sécurité	16	6	25
70 - Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	136	55	25
82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	54	25	22
94 - Activités des organisations associatives	98	48	20
69 - Activités juridiques et comptables	72	36	20
32 - Autres industries manufacturières	13	7	19
33 - Réparation et installation de machines et d'équipements	24	14	18
73 - Publicité et études de marché	14	8	17
10 - Industries alimentaires	66	43	16
66 - Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	44	34	13
86 - Activités pour la santé humaine	93	73	13
77 - Activités de location et location-bail	11	9	12
74 - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	15	13	11
68 - Activités immobilières	50	48	10
41 - Construction de bâtiments	22	21	10
59 - Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	10	13	8
95 - Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	4	6	7
45 - Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	39	59	7
90 - Activités créatives, artistiques et de spectacle	12	29	4
47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	86	209	4
55 - Hébergement	11	29	4
43 - Travaux de construction spécialisés	84	225	4
93 - Activités sportives, récréatives et de loisirs	16	48	3
81 - Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	27	83	3
01 - Culture et production animale, chasse et services annexes	26	108	2
56 - Restauration	27	172	2
96 - Autres services personnels	7	67	1
TOTAL	2 834	1 901	15

Source : comptes personnels de formation, DSN.

Champ (DSN) : nombre de SIREN ayant déclaré au moins 1 salarié en DSN 2023.

Lecture : en 2023, 133 entreprises du secteur de l'hébergement médico-social et social ont doté leurs salariés (dotations volontaires et/ou droits supplémentaires) parmi les 6 000 entreprises du secteur en France, soit 207 sur 10 000 en moyenne.

Bibliographie

Bertrand, O., W. Drouhet et A. Fall (2020), « Les enjeux de la neutralité du moteur de recherche de Mon compte formation et les travaux entrepris pour l'améliorer », *Questions politiques sociales – Les études*, n°32, mars, disponible sous : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-etudes-ndeg32>

Bismuth, J. (2024), « Le compte personnel de formation en 2023 : baisse du nombre d'entrées en formation suite à plusieurs mesures de régulation », *Dares Résultats*, n°40, juillet 2024, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-compte-personnel-de-formation-en-2023>

Bousquet, G. et M. Fremont (2024), « La formation professionnelle financée par le CPF en 2023 : quels sont les prix de formation ? », *Questions politiques sociales – Les brèves*, n°26, juillet, disponible sous : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg26>

Caisse des Dépôts (2024), « Rapport annuel 2023 Mon Compte Formation – Gestion administrative, comptable et financière », *Mon Compte Formation*, août 2024, disponible sous : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/mon-compte-formation-quel-bilan-pour-2023>

Langevin, G. et R. Mahieu (2023), « Le recours au CPF : une analyse territoriale », *Questions politiques sociales – Les études*, n°40, mars, disponible sous : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-etudes-ndeg40>

Mahieu, R. (2023), « L'évolution des prix des formations financées par le CPF entre 2020 et 2022 », *Questions politiques sociales – Les études*, n°41, septembre, disponible sous : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-etudes-ndeg41>

France compétences (2024), « le CPF à l'appui des démarches de mobilité professionnelle des salariés », *La Note d'études*, n°9, juin, disponible sous : https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2024/06/Note-detudes_N%C2%B09_CPF-entrants.pdf

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 l'ensemble des domaines de la protection sociale (retraite, vieillissement, handicap...) 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
Directrice de la publication : Marianne Kermaol-Berthomé – Rédacteur en chef : Laurent Soulat
Réalisation : direction de la Communication - Politiques sociales
Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 2^e trimestre 2025 – ISSN : 2803-1474
Contact : etudesdps@caissedesdepots.fr – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

Ensemble,
faisons grandir
la France

caissedesdepots.fr

