Questions
Retraite & Solidarité

Caisse des Dépôts
GROUPE

Les études
Formation professionnelle

n°29 - Février 2020

# Le compte personnel de formation pour les salariés : un retour sur les coûts de formation 2018

Gladys Bousquet et Laurence Jaumont

*La monétisation du compte personnel de formation (CPF) intervenue début 2019 a eu pour conséquence une meilleure visibilité du budget de formation des salariés. Fin octobre 2019, les salariés en emploi disposent, en moyenne, de 1 040 € sur leur compte, comprenant les heures de droits individuels formation (Dif) saisies sur le CPF. En intégrant une estimation des heures de Dif que les salariés n'ont pas encore déclarées (ils peuvent le faire jusqu'au 31 décembre 2020), près de 2 000 € pourraient en moyenne être mobilisables. Ce budget permettrait aux salariés de financer une bonne partie des formations mises à leur disposition sur le CPF, le coût moyen d'une formation suivie en 2018 s'élevant à 2 400 €.*

*La présente étude est consacrée au dispositif du CPF issu de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Dans l'offre proposée avant la monétisation, les formations suivies en 2018 sont concentrées sur quelques domaines et sur quelques intitulés au sein de ces domaines. Ainsi, plus de la moitié des formations suivies appartient à trois domaines de formations : les langues, l'informatique et les transports. Il s'agit de formations en moyenne plus courtes et dont le coût moyen (entre 1 200 € et 2 100 €) est relativement plus faible par rapport à l'ensemble des formations proposées. Un quart des dépenses de formation (214 millions d'euros) est réalisé sur deux intitulés de formation (les tests de langue BULATS et TOEIC). Les formations diplômantes sont, elles, généralement plus longues, plus chères, moins suivies, et nécessitent des financements complémentaires. Entre 2017 et 2018, le nombre de formations suivies et les dépenses totales de formation ont fortement augmenté, respectivement de 40 % et 51 %. L'année 2020 devrait être à nouveau dynamique après l'ouverture de l'application « Mon compte formation » intervenue en novembre 2019.*

La formation professionnelle vise à permettre à chaque individu d'acquérir ou de développer ses compétences ; de les maintenir en s'adaptant aux évolutions de son poste ; de faire reconnaître ses compétences, ses connaissances et ses aptitudes acquises dans l'exercice de son métier ; ou éventuellement de se réorienter. Elle vise également à faire progresser les individus d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion de chaque actif (article L.6111-1 du Code du travail).

En 2016, 26,1 milliards d'€ (Md€) sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (hors dépenses directes des entreprises[1]), soit 1,2 % du produit intérieur brut français (direction du budget, 2018). Cet effort global intègre les coûts des formations proprement dites (62 %), mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires (37 %) et les frais d'investissement (1 %) ; il cumule les dépenses de l'ensemble des agents financeurs (dont les entreprises à hauteur de 31 %, les régions à 17 %, l'État à 14 %) y compris les ménages (5 %).

[1] *Les dépenses directes correspondent aux dépenses engagées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation lorsqu'elles achètent ou réalisent elles-mêmes des formations pour leurs salariés sans faire intervenir de financement complémentaire.*

Un quart de cette dépense est consacré en 2015 aux salariés du secteur privé, soit 6,7 Md€ (Mesnard, 2018). Entre 2015 et 2016, l'augmentation de 3,7 % des dépenses de formation des entreprises (hors dépenses directes) en faveur des salariés en emploi, après une forte baisse en 2015[2], est probablement la traduction de la montée en puissance du compte personnel de formation (CPF) issu de la loi du 14 juin 2013 (article 5) relative à la sécurisation de l'emploi.

L'année 2014 est marquée par l'adoption de la loi du 5 mars relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui vient réformer la formation continue. Elle supprime quasi-totalement l'obligation de dépense relative au plan de formation pour les entreprises de plus de 10 salariés, qui prévalait depuis 1971. Elle poursuit le mouvement de décentralisation de la formation aux régions. La mise en œuvre du CPF au 1er janvier 2015 marque la mise en application de cette réforme et ouvre pour chaque actif des droits à la formation. Le CPF permet à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation. En effet, ce compte accompagne son titulaire tout au long de sa carrière, de son entrée dans la vie professionnelle jusqu'à son départ en retraite.

## Une monétisation des comptes en 2019

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » introduit, à compter de 2019, la conversion en euros des droits enregistrés en heures dans les comptes CPF, sur la base d'une valorisation de l'heure de formation fixée à 15 € par décret. La monétisation du CPF donne plus de visibilité sur le budget de formation et amène les salariés à intégrer la question des coûts dans leurs demandes de formation. Depuis 2015, chaque salarié recevait en général sur son compte un crédit de 24 heures par an3. En 2019, il reçoit l'équivalent en euros, soit 360 € sur la base d'une valorisation horaire de 15 €. Puis à partir de 2020, le montant est revu à la hausse de sorte que chaque compte sera crédité de 500 € par an (800 € pour les salariés peu ou pas qualifiés4, les personnes handicapées salariées ou accueillies dans les ESAT5), le solde du compte ne pouvant excéder 5 000 € (ou 8 000 €).

La Caisse des Dépôts (CDC), en tant que gestionnaire du CPF, dispose des informations sur les formations mobilisant du financement provenant des comptes (voir encadré 1 sur le rôle de la CDC). Les formations à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'un plan de développement des compétences, ou auto-financées par le salarié, dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle, ne sont pas visibles dans le système d'information du CPF. Le périmètre retenu dans la suite de l'étude sera donc limité aux formations des salariés en emploi mobilisant au moins une heure de CPF pour le financement de leur projet de formation, soit plus de 2,1 Md€ mobilisés depuis la création du CPF en 2015 pour plus de 900 000 bénéficiaires.

**Encadré 1**

### Rôle de la Caisse des Dépôts dans le CPF

**Le système d'information du CPF, géré par la CDC et opérationnel depuis le 1er janvier 2015, permet de mettre à la disposition des titulaires de comptes et des financeurs (OPCA*, régions, employeurs…) un portail avec les fonctionnalités suivantes : un site d'information, un applicatif de gestion des listes des formations éligibles au CPF**, les opérations de mobilisation du compte en débit et en crédit et l'accès au dossier des formations suivies dans le cadre du CPF et plus largement du passeport « orientation - formation - compétences ».**

**Jusqu'à fin 2019, le système d'information du CPF recueillait les informations saisies par les différents acteurs de la formation professionnelle au titre du suivi des dossiers de formation. Les dossiers de formation sont, dans un premier temps, alimentés avec des données prévisionnelles (coûts, durées, financement…), puis rectifiés à la clôture de la formation sur la base de ce qui a effectivement été réalisé. Jusqu'en 2019, si une formation n'est pas achevée ou n'est pas clôturée dans le système d'information, ce dernier ne contient que les données prévisionnelles. Les données mobilisées dans cette étude sont donc, pour une part, prévisionnelles.**

**A partir de 2020, la CDC devient le seul organisme gestionnaire du CPF. Elle est désormais chargée de payer l'organisme de formation pour les actions de formation choisies par les titulaires du CPF à travers une plateforme numérique qui permet à une personne en emploi dans le secteur privé ou à une personne en recherche d'emploi de choisir sa formation sans intermédiaire***. Le lancement de cette plateforme a été réalisé en novembre 2019.**

** Organisme paritaire collecteur agréé.*

*** La loi de 2018 a instauré un registre unique et universel des formations*

**** A l'exception du CPF de transitions ainsi que des formations collectives financées par Pôle emploi, les régions, l'Agefiph et les accords d'entreprise.*

*[2] La réforme mise en place en 2015 supprime la majeure partie de l'obligation de dépense des employeurs pour le plan de formation de leurs salariés.*

*[3] Le CPF est alimenté automatiquement, proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié. Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.*

*[4] Sont considérés comme peu ou pas qualifiés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation équivalent à un diplôme classé en niveau V (CAP, BEP) ; un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles.*

*[5] Établissement et service d'aide par le travail.*

## 1 040 € disponibles sur le CPF des salariés en moyenne

Fin octobre 2019, 28 millions de comptes de salariés ayant un solde d'au moins une heure sur leur compte totalisent en moyenne 69 heures de crédit, soit 1 040 € disponibles. Ces chiffres correspondent au cumul des droits acquis au titre des années travaillées de 2015 à 2018, déduction faite des heures consommées. Le montant détenu sur le CPF intègre également les droits individuels à la formation (Dif), l'ancien dispositif de financement de la formation professionnelle. Hors les heures de Dif reportées sur le CPF, le solde moyen s'établit à 840 €. Le niveau faible de Dif est lié à celui du taux de saisie sur le compte. En effet, seulement 16 % des salariés ont déclaré leurs droits Dif.

En estimant les heures de Dif des salariés qui ne les ont pas encore déclarées sur la base des caractéristiques observées des salariés qui les ont déclarées, les comptes CPF atteindraient près de 2 000 €. Ainsi, avec la monétisation du CPF en euros, une partie significative des salariés peut déjà financer sa formation sans mobiliser un financement complémentaire. En 2018, 63 % des salariés finançaient intégralement leur formation avec les heures du CPF et du Dif (sans abondement, ni autofinancement) selon une étude de la Dares (Balmat et Corazza, 2020).

Les salariés de droit commun et les salariés peu ou pas qualifiés ont des règles d'alimentation et de consommation du CPF différentes. Les salariés de droit commun, qui représentent la quasi-totalité des salariés en emploi, détiennent en moyenne 825 € fin octobre 2019, soit 55 heures, sur leur CPF (hors Dif). 21 % d'entre eux ont atteint le plafond maximum de 1 440 €[6] (graphique 1). On constate des pics moins importants sur les montants de 360 €, 720 € et 1 080 €[7]. Sur la période 2015 à 2018, le solde des CPF a augmenté en moyenne de 263 € (17,5 heures) par an, un montant très stable sur les 4 années.

Les 311 000 salariés peu ou pas qualifiés disposent, quant à eux, en moyenne de 1 065 € (71 heures) sur leur CPF (hors Dif) ; 9 % ont 1 800 €[8] et 5 % ont 2 160 €[9]. En moyenne, les salariés peu ou pas qualifiés ont acquis 452 € (30,1 heures) en 2017 et 471 € (31,4 heures) en 2018.

## 1 125 € potentiellement disponibles en moyenne sur les comptes Dif

Le Dif est l'ancien dispositif destiné à permettre aux salariés des secteurs publics et privés de suivre des formations continues. Il a été supprimé le 1er janvier 2015. Néanmoins, les heures capitalisées au titre du Dif au 31 décembre 2014 (et non consommées) peuvent être mobilisées en complément des montants capitalisés sur le CPF. La date butoir de saisie des heures de Dif dans le CPF est fixée au 31 décembre 2020.

Fin octobre 2019, seulement 16 % des salariés avaient déclaré leurs heures de Dif correspondant en moyenne à 84 heures, soit 1 260 €. Un stock très important d'heures est donc invisible dans les CPF et pour autant toujours mobilisable.

*[6] 1 440 € correspond à un solde de 96 heures équivalent à 4 alimentations annuelles du CPF hors heures consommées.*

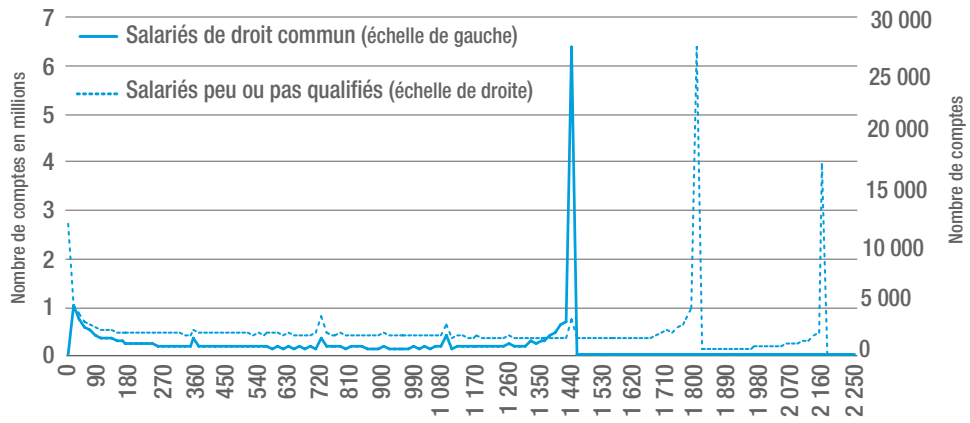
*[7] 360 €, 720 € et 1 080 € correspondent respectivement à des soldes de 24 heures, 48 heures ou 72 heures, équivalentes à 1, 2 ou 3 alimentations annuelles hors heures consommées.*

*[8] 1 800 € correspond à 120 heures, équivalentes à 4 alimentations du CPF y compris celle de 2017 ou celle de 2018 doublée hors heures consommées.*

*[9] 2 160 € correspond à 144 heures hors heures consommées, équivalentes à 4 alimentations y compris celles de 2017 et 2018 doublées.*

*Graphique 1*

*Répartition des CPF (hors Dif) en fonction des euros disponibles fin octobre et du type de bénéficiaire*




***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation.*

***Périmètre :*** *ensemble des comptes des salariés fin octobre 2019 (hors comptes des agents publics). Pour les individus qui ont eu une carrière mixte, en tant qu'agent public et salarié, seul le compte salarié est comptabilisé.*

Il est possible d'estimer ce stock d'heures de Dif non saisies sur le CPF. A cet effet, une analyse est réalisée sur la base des heures de Dif déclarées dans le CPF en fonction des caractéristiques individuelles observées des salariés qui ont saisi leurs heures. Cette dernière permet ensuite d'extrapoler ces résultats aux salariés n'ayant pas saisi leurs heures mais dont les caractéristiques sont connues (voir encadré 2). Celles[10] qui influencent le niveau d'heures de Dif sont :

- la rémunération,
- la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS),
- la durée de travail en heures sur l'année ainsi que la continuité des périodes travaillées entre 2015 et 2018,
- l'âge,
- le genre.

En moyenne, 75 heures de Dif, soit 1 125 €, seraient susceptibles d'être mobilisées par les salariés qui n'ont pas déclaré leurs droits sur leur compte CPF. Toutefois, cette valeur varie en fonction des caractéristiques de chaque salarié. En particulier plus de 2,5 millions des salariés auraient atteint le plafond de 120 heures de Dif, soit 1 800 € disponibles (graphique 2).

Fin octobre 2019, en complétant le CPF par le Dif, près de 2 000 € en moyenne seraient ainsi potentiellement mobilisables pour financer la formation des salariés. Plus de 1,3 million de salariés auraient atteint le maximum de 216 heures (120 heures de Dif et 96 heures de CPF), totalisant ainsi 3 240 € de droits à formation.

## Près de deux tiers des coûts des formations couverts par le CPF et le Dif

En 2018, le CPF et le Dif ont permis de financer les deux tiers du coût de la formation des salariés[11]. En 2015, les droits du Dif mobilisés représentaient à eux seul 62 % des coûts des formations suivies par les salariés. La part des coûts financée par le CPF monte progressivement en charge à mesure que les salariés acquièrent chaque année des droits sur ces comptes et épuisent leur Dif. En 2018, les heures de Dif restent toutefois la première source de financement des formations des salariés : 44 % du coût de la formation, contre 23 % pour le CPF[12]. Les heures du Dif sont en effet mobilisées en priorité lorsqu'une personne effectue une formation dans le cadre du CPF. Néanmoins, il est à noter la difficulté, croissante avec le temps, de retrouver le nombre d'heures de Dif disponibles, sur le bulletin de paie de décembre 2014 ou sur une attestation de l'employeur. Ceci semble expliquer en partie la baisse de la part du financement par le Dif. Les financements complémentaires ainsi que l'autofinancement par le bénéficiaire semblent rester relativement stables sur la période, passant de 37 % en 2015 à 32 % en 2018 (graphique 3).

Les formations courtes sont quasiment intégralement financées par le CPF et le Dif. Par exemple, 80 % des formations en « sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité) » sont financées exclusivement par le CPF et le Dif. Plus des deux-tiers des formations en « langues », en « développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle » et en « informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données » sont exclusivement financées par le CPF et le Dif.

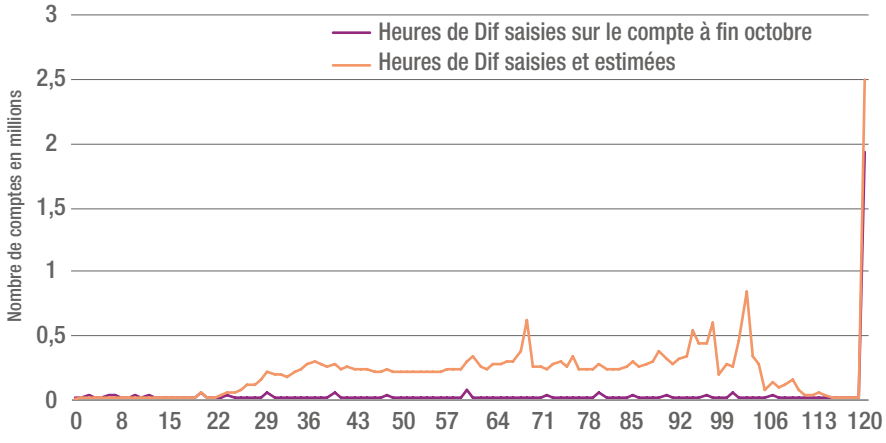
*[10] Les caractéristiques individuelles utilisées sont issues des déclarations de données sociales de 2015 à 2018.*

*[11] Sont comptabilisées les formations mobilisant au moins une heure de CPF ou de Dif (hors formations directement financées par les entreprises ou autofinancées).*

*[12] En 2015, les formations étaient financées par le Dif à hauteur de 1 600 € ; en 2018, elles sont financées à hauteur de 550 € par le CPF et de 1 050 € par le Dif.*

*Graphique 2*

*Nombre de comptes en fonction des heures de Dif disponibles saisies et estimées*




***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation.*

***Périmètre :*** *ensemble des comptes des salariés fin octobre 2019 (hors comptes des agents publics). Pour les individus qui ont eu une carrière mixte, en tant qu'agent public et salarié, seul le compte salarié est comptabilisé.*

A l'opposé, les formations longues font appel à des financements complémentaires. C'est le cas par exemple de six formations sur dix en « Finance, banque, assurance », « Commerce, vente », « Comptabilité, gestion » ou encore trois formations sur quatre en « Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi ».

## En 2018, plus de la moitié du volume de formation concentrée sur dix intitulés et trois domaines de formation

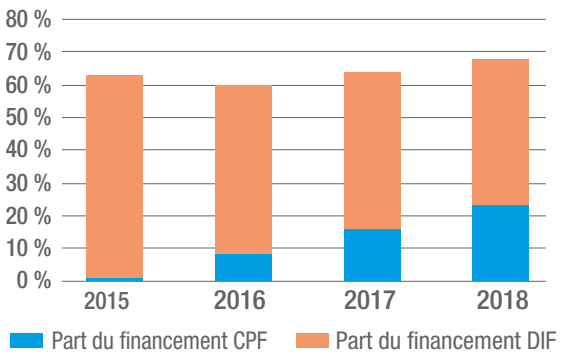
En 2018, les domaines les plus suivis par les salariés concernent les langues, l'informatique et les transports. 39 % des salariés ayant débuté une formation l'ont fait dans le domaine des langues vivantes, civilisation étrangères et régionales. 12 % réalisent une formation en informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données. La même proportion est observée dans le domaine transports, manutention, magasinage. Ces trois domaines concentrent 63 % des formations, contre seulement 37 % pour les 79 autres domaines.

Au sein de chaque domaine, les formations tendent en outre à se concentrer sur un nombre limité d'intitulés de formations. En 2018, dix intitulés de formation représentent à eux seuls 56 % des formations suivies, 38 % de la dépense et 28 % de la durée totale.

Ainsi, alors que les langues vivantes (39 % des formations suivies par les salariés) comprennent 73 intitulés de formations différents, 85 % des formations de ce domaine portent sur deux intitulés seulement : les tests d'évaluation en anglais professionnel BULATS et TOEIC[13].

*Graphique 3*

*Part du Dif et du CPF dans le financement des formations des salariés*




***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts du Compte personnel de formation.*

***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos entre 2015 et 2018.*

[13] *Le BULATS est le Business Language Testing Service et le TOEIC est le Test of English for International Communication.*

**Encadré 2**

### Estimation des droits non saisis sur le CPF mais acquis au titre du Dif

Une analyse en composante multiple (ACM) menée sur les personnes ayant saisi leurs heures de Dif a permis d'identifier les dimensions qui contribuent significativement à déterminer le niveau de Dif. Pour rappel, les variables, issues des déclarations de données sociales 2015 à 2018* sont :

- la rémunération : plus la rémunération est élevée, plus les heures Dif seront importantes,
- la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS),
- la durée de travail ainsi que la continuité sur la période 2015-2018,
- l'âge,
- le genre.

Trois profils très spécifiques de la population des salariés se dégagent alors :

- **Le groupe 1** : les salariés de plus de 45 ans qui ont travaillé de manière continue sur la période 2015 à 2018 (ils ont donc un solde CPF proche de 96 heures) avec des rémunérations élevées et des professions et catégories socioprofessionnelles de cadres et professions intellectuelles supérieures. Ce groupe de salariés a une très grande probabilité d'avoir un Dif proche de 120 heures.
- **Le groupe 2** : à l'opposé, on y trouve les salariés qui ont travaillé de manière discontinue ou moins de 2 ans sur la période 2015 à 2018 avec un solde du CPF inférieur à 32 heures. Ce groupe de salariés a une forte probabilité d'avoir un Dif faible, inférieur à 49 heures.
- **Le groupe 3** : en situation intermédiaire, se trouve la classe des employés et ouvriers qui ont travaillé en moyenne 3 ans sur la période, ainsi que des salariés à temps partiel (majoritairement des femmes) ; les individus de cette classe ont acquis entre 32 et 71 heures de CPF sur la période 2015-2018. Ce groupe de salariés a plutôt un niveau de Dif variant de 49 heures à 107 heures en fonction de l'âge, de la quotité de temps de travail sur l'année et du sexe.

Le niveau de Dif est ensuite estimé par salarié à l'aide d'une régression linéaire utilisant les variables explicatives sélectionnées lors de la classification précédente. Néanmoins, une très forte proportion de salariés a un niveau de Dif plafonné à 120 heures (1,9 million de salariés ont déjà déclaré avoir 120 heures sur leurs comptes), principalement les salariés du groupe 1. Il est affecté 120 heures à tous les salariés qui ont les caractéristiques du groupe 1. Une partie des deux autres groupes a également 120 heures estimées de Dif.

** Les déclarations de données sociales des années antérieures à 2015 ne sont pas disponibles. Il est donc impossible de les reconstituer.*

Le BULATS à lui seul représente la moitié des formations suivies en langue et un sixième de l'ensemble des formations suivies par les salariés.

Le deuxième domaine le plus suivi en 2018, avec plus d'une personne sur dix, est l'informatique. Les formations en informatique se concentrent sur un nombre réduit d'intitulés différents : alors que 333 intitulés différents sont financés au titre du CPF dans ce domaine, le TOSA[14] représente les deux tiers des formations informatiques.

Enfin le troisième domaine le plus suivi est celui des transports, qui représente plus de 10 % des formations suivies par les salariés. Les certificats d'aptitude à la conduite en sécurité et le permis de conduire catégorie B représentent presque la moitié des formations suivies dans ce domaine.

Dans le domaine de la sécurité des biens et des personnes, le certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST) est la formation la plus courte et la moins chère ; il représente la moitié des formations suivies dans ce domaine.

## En 2018, un coût de formation moyen de 2 400 € mais variable en fonction de la durée de formation

En 2018, le coût moyen de formation[15] s'élève à 2 400 €. Néanmoins, autour de cette moyenne, les coûts de formation peuvent varier, notamment en fonction de la durée de la formation : les formations longues tendent naturellement à être plus coûteuses. Toutefois, des similitudes apparaissent par groupe de domaine de formation.

Les cinq domaines de formation les plus courants regroupent des formations dont les durées sont relativement courtes (moins de 60 heures en moyenne) et les coûts moyens inférieurs à 2 400 € (graphique 4). Outre les langues, l'informatique et les transports déjà mentionnés, on y trouve le développement des compétences (développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle) ainsi que la sécurité des biens et des personnes. Ces cinq domaines rassemblent 75 % de l'ensemble des dossiers de formation et représentent à eux-seuls 55 % de la masse financière totale des dépenses de formation.

Malgré des durées moyennes proches, on constate des écarts de coût de formation notables entre les trois domaines les plus suivis. En 2018, le coût moyen d'une formation en langue s'élève à 2 067 € pour une durée moyenne de 57 heures. Les formations en informatique coûtent en moyenne 1 723 € pour une durée de 57 heures également, et enfin les formations dans le domaine du transport, 1 228 € pour une durée de 58 heures (voir tableau 1).

Le domaine du développement des compétences est marqué quant à lui par un coût moyen proche de celui des trois principaux domaines mobilisés mais avec une durée moyenne de formation bien plus faible (27 heures) et un coût horaire comparativement élevé.

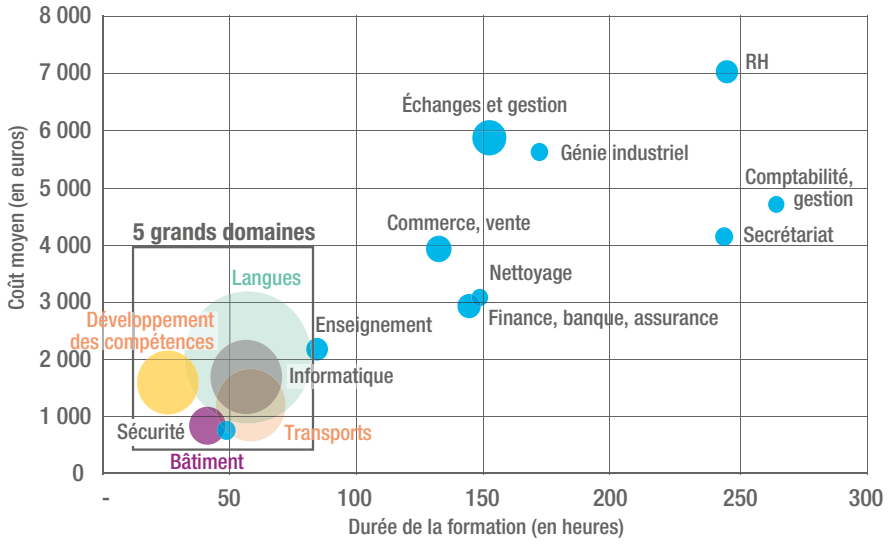
Les domaines de la sécurité (sécurité des biens et des personnes, police, surveillance y compris hygiène et sécurité) et du bâtiment concernent respectivement 4 % et 1 % des dossiers de formation en 2018. Avec une durée moyenne de moins de 50 heures, ils se démarquent par leur coût en moyenne plus faible (environ 800 €).

[14] *TOSA : test d'évaluation et de certification des compétences informatiques en bureautique.*

[15] *L'analyse porte sur le coût pédagogique hors frais annexes (restauration, hébergement et déplacements).*

*Graphique 4*

*Répartition par coût, durée et fréquence de formation des 15 grands domaines de formation en 2018*




***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation*

***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2018.*

***Note de lecture :*** *la taille de la bulle représente la fréquence des formations dans ce domaine. La taille de la bulle des langues représente près de 150 000 formations, celle des transports et de l'informatique respectivement 45 000 et 47 000 formations et enfin celle des ressources humaines 5 500 formations.*

En élargissant l'analyse aux 15 domaines de formation les plus courants, le coût moyen de formation varie de 800 € dans le domaine du bâtiment ou celui de la sécurité à 7 000 € dans celui des ressources humaines. La durée moyenne, quant à elle, oscille entre 27 heures pour le développement des compétences et 264 heures pour la comptabilité, gestion (tableau 1).

Si les coûts de la formation varient selon les domaines, les intitulés et les durées, ils varient également selon les régions. L'encadré 3 propose une analyse des disparités territoriales en termes de coûts de formation et d'implantation des centres de formation.

## Un quart des dépenses de formation dans les deux principaux intitulés de formation

Au niveau des intitulés de formation, le BULATS et le TOEIC pèsent à eux deux pour quasiment un quart de la masse financière totale des formations suivies par les salariés et financées en tout ou partie par le CPF en 2018. Les deux formations se caractérisent par des effectifs importants, un coût moyen proche de 2 100 € et des durées comprises entre 52 et 65 heures en moyenne.

*Tableau 1*

*Les principaux domaines de formations suivies par les salariés en 2018 : volume, coût moyen, durée moyenne et coût horaire moyen*

| Domaine | 2018 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de formations | Masse financière (en M€) | Coût moyen de la formation | Durée moyenne (en heures) | Coût moyen horaire |
| Langues vivantes | 148 630 | 307,2 | 2 067 | 57 | 36 |
| Informatique | 47 221 | 81,4 | 1 723 | 57 | 30 |
| Transports | 44 789 | 55,0 | 1 228 | 58 | 21 |
| Développement des compétences | 33 209 | 53,7 | 1 616 | 27 | 61 |
| Sécurité des biens et des personnes | 14 777 | 12,1 | 818 | 41 | 20 |
| Echanges et gestion | 12 768 | 75,0 | 5 878 | 152 | 39 |
| Commerce, vente | 7 156 | 28,3 | 3 950 | 132 | 30 |
| Finance, banque, assurance | 6 154 | 18,1 | 2 947 | 144 | 20 |
| Ressources humaines | 5 496 | 38,6 | 7 022 | 244 | 29 |
| Enseignement, formation | 5 218 | 11,5 | 2 198 | 84 | 26 |
| Bâtiment | 3 760 | 3,0 | 810 | 49 | 17 |
| Secrétariat, bureautique | 3 568 | 14,8 | 4 143 | 243 | 17 |
| Technologies industrielles fondamentales | 3 370 | 18,9 | 5 618 | 171 | 33 |
| Comptabilité, gestion | 2 925 | 13,8 | 4 718 | 264 | 18 |
| Nettoyage, assainissement | 2 698 | 8,4 | 3 125 | 148 | 21 |
| Spécialités plurivalentes de la communication | 2 621 | 13,9 | 5 303 | 211 | 25 |
| Travail social | 2 540 | 17,1 | 6 720 | 542 | 12 |
| Formations générales | 2 529 | 2,7 | 1 066 | 79 | 13 |
| Moteurs et mécanique auto | 2 435 | 8,6 | 3 518 | 81 | 44 |
| Spécialités pluritechnologiques | 2 292 | 9,1 | 3 955 | 236 | 17 |
| Autre | 7 921 | 27,4 | 3 454 | 284 | 12 |

***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation.*

***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2018.*

***Note :*** *la famille « Autre » regroupe une multitude de domaines de formations qui ont peu ou très peu de bénéficiaires : des formations disciplinaires (sciences, droit, économie, etc.), diplômantes (santé), technico-professionnelles de la production (agriculture, alimentation, construction, etc.), technico-professionnelles des services (communication, etc.), ou concernant le développement personnel (pratique sportive, capacité d'organisation ou relationnelle, etc.).*

***Commentaire :*** *certaines formations, comme celles dans les domaines du travail social, des formations générales ou de la santé (regroupée dans « Autre »), sont souvent de plus longue durée, collectives et diplômantes. Ces formations peuvent également être assurées par des centres de formation publics qui ne répercutent pas la totalité de leurs coûts dans le financement demandé. Les tarifs moyens horaires pratiqués sont donc relativement plus faibles.*

*Tableau 2*

*Les principaux titres de formation en 2018*

| Titre | 2018 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de formations | Masse financière (en M€) | Coût moyen de la formation | Durée moyenne (en heures) | Coût moyen horaire |
| BULATS | 59 391 | 108,0 | 1 818 | 52 | 35 |
| TOEIC | 44 139 | 106,4 | 2 411 | 65 | 37 |
| TOSA | 31 228 | 33,9 | 1 086 | 32 | 34 |
| Bilan de compétences | 20 372 | 33,6 | 1 651 | 24 | 69 |
| Test Bright Language - évaluation d'anglais professionnel | 13 844 | 24,3 | 1 756 | 47 | 37 |
| Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité | 11 593 | 5,5 | 476 | 24 | 20 |
| Accompagnement VAE | 10 947 | 17,0 | 1 555 | 24 | 65 |
| Permis de conduire catégorie B | 10 270 | 14,6 | 1 419 | 37 | 38 |
| Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST) | 7 348 | 1,7 | 235 | 13 | 18 |
| PCIE - Passeport de compétences informatique européen | 6 785 | 7,9 | 1 158 | 41 | 28 |

***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation.*
***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2018.*

Concernant les intitulés de formation en informatique, le TOSA et le PCIE représentent 5 % de la masse financière globale en 2018. Les coûts moyens des formations de ces deux intitulés sont relativement faibles : 1 086 € pour le TOSA et 1 158 € pour le PCIE.

Le Certificat d'aptitude à la conduite se caractérise par un coût et une durée très faibles, avec un coût de 476 € en moyenne et 24 heures de formation.

## Les formations diplômantes : plus longues, plus chères et moins suivies

Certaines formations ne débouchent pas sur un niveau de qualification précis. Elles visent au maintien des compétences en s'adaptant aux évolutions professionnelles du poste ou au développement de celles-ci. Avant 2019, les formations devaient figurer sur une des listes de certification : listes nationales interprofessionnelles, listes régionales interprofessionnelles et listes spécifiques aux branches. La formation suivie était validée par une évaluation et la délivrance d'une certification (un diplôme ou un titre de compétence professionnelle). Les certifications étaient classées par niveau de qualification.

Les formations les plus suivies par les salariés ne sont pas diplômantes. Seuls 13 % des formations en 2018 permettent en effet d'obtenir un diplôme, allant du niveau CAP au niveau Bac+5 et plus (tableau 3). La formation continue reste en effet suivie avant tout dans l'objectif de progression professionnelle.

Les formations diplômantes sont globalement plus longues et plus chères : elles représentent 36 % de la masse financière pour seulement 13 % des formations dispensées. Ces formations regroupent un peu plus de 2 000 intitulés différents, principalement dans les domaines (graphique 5) des échanges et de la gestion, de la finance, des ressources humaines, de la vente et des transports (pour la moitié des effectifs suivant une formation diplômante).

Parmi ces formations, le domaine des transports contient la formation professionnelle de « conducteur du transport routier de marchandises », le domaine

*Tableau 3*

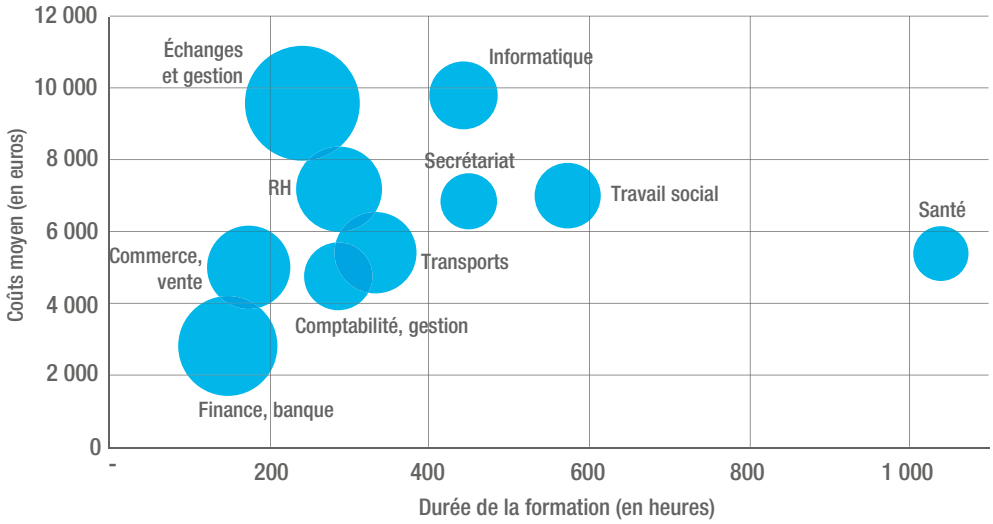
*Répartition par niveau de diplôme des formations en 2018*

| | 2018 |
|---|---|
| Niveau I (Bac + 5 et plus) | 3 % |
| Niveau II (Bac + 3 et 4) | 4 % |
| Niveau III (Bac + 2) | 2 % |
| Niveau IV (Bac) | 1 % |
| Niveau V (CAP, BEP) | 3 % |
| Sans niveau spécifique | 87 % |

***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation*
***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2018.*

*Graphique 5*

*Répartition par coût, durée et fréquence de formation des 10 principaux domaines de formation diplômante en 2018*




***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation.*

***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2018.*

***Note de lecture :*** *la taille de la bulle représente la fréquence des formations diplômantes par domaine. Le domaine des Échanges et gestion réalise près de 7 200 formations diplômantes, le domaine Finance, banque en réalise 5 400 et enfin celui du Secrétariat 1 700.*

***Commentaire :*** *les formations dans le domaine de la santé sont très largement des formations paramédicales diplômantes. Elles portent principalement sur les diplômes d'État d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier, d'infirmier de bloc opératoire, d'infirmier anesthésiste ou d'ambulancier. Ces formations sont relativement longues et s'étalent sur des durées de formation théoriques pouvant aller en moyenne de 10 semaines pour la préparation au diplôme d'État d'ambulancier à 88 semaines en moyenne pour la préparation au diplôme d'État d'infirmier.*

de la finance celui de « conseiller clientèle banque-assurance », le domaine de la vente celui de « responsable marketing et commercial », le domaine de la gestion celui de « manager » ou encore le domaine des ressources humaines celui de « coach professionnel ».

## Forte augmentation du nombre de formations et des dépenses entre 2017 et 2018

Sur la période 2017-2018, plus de 650 000 formations de salariés ont été financées par le CPF. Le nombre de formations a augmenté de 40 % entre 2017 et 2018 (graphique 6), et la masse financière de 51 %. Hormis les formations dans le domaine des moteurs et mécanique automobile, le volume de formations a augmenté dans tous les domaines (tableau 4). Les plus fortes augmentations sont portées par les ressources humaines (+77 %), les spécialités pluri-technologiques (+76 %), le développement des compétences (+67 %).

Néanmoins, chaque domaine de formation n'a pas contribué de la même manière à la hausse de la masse financière. Si les langues vivantes y ont contribué à hauteur de 39 %, l'informatique de 12 %, les spécialités plurivalentes des échanges ainsi que la gestion de 10 %, les domaines de la sécurité des biens et des services, de la finance, de la mécanique, de l'enseignement ou encore du bâtiment ont eu très peu d'impact.

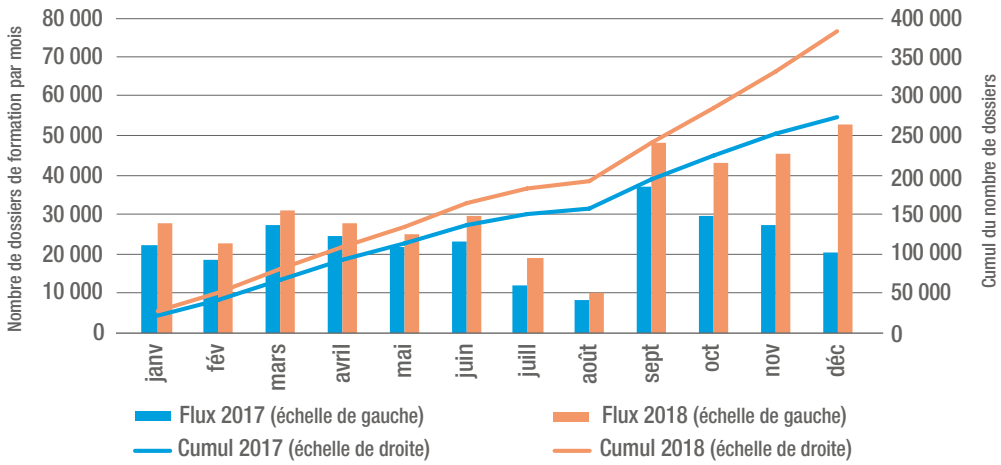
La durée totale de formation, quant à elle, augmente de 35 %. Là aussi, les trois principaux domaines de formation y ont largement contribué : à hauteur de 29 % pour les langues, 13 % pour l'informatique et 6 % pour les transports.

## Un renouveau avec l'ouverture de l'application « Mon compte formation »

Après un nombre et des dépenses de formations plutôt stables en 2019 par rapport à l'année 2018, voire en légère diminution, l'ouverture de l'application « Mon compte formation » le 21 novembre 2019 devrait marquer le début d'une nouvelle hausse de la demande de formation. Ainsi, fin 2019, un mois après l'ouverture de l'application, un volume important de demandes de formation est observé (environ 50 000). L'ouverture des abondements en milieu d'année 2020 et l'augmentation des montants en euros disponibles sur les comptes, avec une alimentation supplémentaire des comptes en avril (de 500 € pour un salarié à temps plein), devraient accélérer le mouvement.

*Graphique 6*

*Nombre de dossiers de formation des salariés en emploi en 2017 et 2018*




***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation.*

***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2017 et 2018.*

*Tableau 4*

*Évolution des principaux domaines des formations suivies par les salariés entre 2017 et 2018*

| | Évolutions 2017-2018 | | |
|---|---|---|---|
| **Domaine** | **Nombre de formations** | **Coût moyen** | **Masse financière** |
| Langues vivantes | 40 % | 18 % | 64 % |
| Informatique | 43 % | 26 % | 80 % |
| Transports | 37 % | 4 % | 42 % |
| Développement des compétences | 67 % | 0 % | 67 % |
| Sécurité des biens et des personnes | 35 % | 4 % | 40 % |
| Echanges et gestion | 56 % | 12 % | 74 % |
| Commerce, vente | 63 % | -12 % | 43 % |
| Finance, banque, assurance | 14 % | 3 % | 17 % |
| Ressources humaines | 77 % | 2 % | 81 % |
| Enseignement, formation | 35 % | -13 % | 17 % |
| Bâtiment | 1 % | 33 % | 34 % |
| Secrétariat, bureautique | 25 % | 8 % | 35 % |
| Technologies industrielles fondamentales | 39 % | -2 % | 36 % |
| Comptabilité, gestion | 28 % | -7 % | 19 % |
| Nettoyage, assainissement | 39 % | -1 % | 38 % |
| Spécialités plurivalentes de la communication | 69 % | -12 % | 48 % |
| Travail social | 15 % | 1 % | 16 % |
| Formations générales | 46 % | -2 % | 44 % |
| Moteurs et mécanique auto | -38 % | 58 % | -1 % |
| Spécialités pluri-technologiques | 76 % | -26 % | 30 % |
| Autre | 35 % | 24 % | -5 % |

***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts du Compte personnel de formation.*
***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2017 et 2018.*

**Encadré 3**

## Disparités territoriales : coûts et durées de formation par région et localisation des centres de formation

Par région de domiciliation de l'organisme de formation, le coût moyen d'une formation n'est pas homogène sur le territoire français. En 2018, les coûts pratiqués en Île-de-France, où 30 % des formations sont suivies, sont ainsi en moyenne plus élevés de 38,5 % que ceux observés en régions (hors Corse et outre-mer*).

L'écart de coût entre l'Île-de-France et les régions concerne presque tous les principaux domaines de formation, mais à des degrés très divers. En effet, le coût moyen dans le domaine des langues vivantes n'est plus élevé que de 3 % en Île-de-France par rapport aux régions, pour des durées moyennes similaires. L'écart atteint en revanche 43 % dans le domaine des transports, et jusqu'à 115 % dans celui de l'informatique. Il est à mettre en regard des différences de qualification des formations en informatique entre l'agglomération parisienne et en régions. La proportion de formations diplômantes dans le domaine de l'informatique est ainsi plus élevée de 10 % en Île-de-France que dans les autres régions. Ces formations ont donc un coût sensiblement plus élevé (tableau A).

Hors Île-de-France, des écarts de coûts moyens de formation peuvent apparaître entre les régions. En particulier, la région PACA se distingue avec un coût moyen sensiblement plus élevé que celui des autres régions. La durée de formation moyenne de 108 heures, globalement plus élevée dans cette région, explique en partie ces coûts supérieurs.

De plus, dans le domaine de l'informatique, la région PACA est également caractérisée par une proportion plus élevée de formations diplômantes que les autres régions. A contrario, la région Normandie présente le coût moyen de formation le plus faible, avec des formations dont les durées font partie des plus courtes.

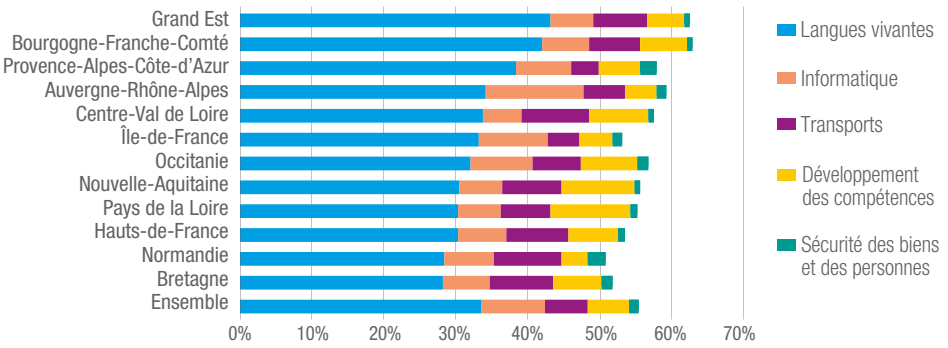
Les langues vivantes restent le premier domaine au niveau régional en termes de dépense financière : elles sont toutefois surreprésentées dans le Grand-Est où elles concentrent 43 % de l'ensemble des dépenses de formation. Par comparaison, en termes relatifs, l'informatique pèse davantage en région Auvergne-Rhône-Alpes (13,6 %), et les transports en régions Centre-Val-de-Loire (9,3 %) ou Normandie (9,3 %, graphique A).

La couverture territoriale par les centres de formation semble suivre celle de la densité de population : ces derniers sont assez logiquement concentrés dans les grandes villes. L'agglomération parisienne est la plus couverte par les organismes de formation. L'agglomération de Lyon, Lille métropole, Marseille Provence métropole, Clermont Auvergne métropole, le Mans, Nantes et Bordeaux métropole sont également des grands pôles de formation. A l'opposé, très peu de formations se déroulent dans le centre de la France.

**Soit 98 % des bénéficiaires de formation*

*Graphique A*

*Poids des grands domaines dans la dépense de formation par région d'organisme de formation en 2018*




***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts pour le Compte personnel de formation.*
***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2018.*

*Tableau A*

*Les caractéristiques des dossiers de formation par région d'organisme de formation en 2018*

| Région de l'organisme de formation | Répartition | Coût moyen | Durée moyenne (en heures) | Coût moyen horaire |
|---|---|---|---|---|
| Île-de-France | 30 % | 2 977 | 93 | 32 |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 16 % | 2 165 | 84 | 26 |
| Hauts-de-France | 7 % | 2 261 | 79 | 29 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 7 % | 2 756 | 108 | 26 |
| Grand Est | 7 % | 1 908 | 66 | 29 |
| Pays de la Loire | 6 % | 1 886 | 69 | 27 |
| Nouvelle-Aquitaine | 6 % | 2 252 | 87 | 26 |
| Occitanie | 6 % | 2 186 | 101 | 22 |
| Normandie | 4 % | 1 881 | 69 | 27 |
| Bretagne | 4 % | 1 966 | 95 | 21 |
| Centre-Val de Loire | 3 % | 1 956 | 85 | 23 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 3 % | 2 006 | 82 | 24 |

***Source :*** *données de la Caisse des Dépôts du Compte personnel de formation.*
***Périmètre :*** *ensemble des dossiers de formation des salariés, validés ou clos en 2018, hors Corse et outre-mer.*

## *Bibliographie*

**Balmat, Cindy (2018),** Le compte personnel de formation : Une montée en charge rapide surtout au profit des personnes en recherche d'emploi, *Dares résultats*, n°004 ; Dares, janvier 2018.
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-004.pdf

**Balmat, C. et E. Corazza (2020),** Le compte personnel de formation en 2018 : 900 000 formations suivies par les salariés du secteur privé entre 2015 et 2018, *Dares résultats*, février 2020.

**Direction du budget (2018),** *Annexe au projet de loi de finance pour 2019 de la formation professionnelle,* dit Jaune formation professionnelle pour 2019, disponible sous :
https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/documents/jaunes-2019/jaune2019_formation_professionnelle-W.pdf

**Mesnard, Odile (2018),** La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015, *Dares résultats,* n°034 ; Dares, juillet 2018. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-034.pdf

**Meunier, Manon et al. (2018),** *Réalisation d'une étude qualitative à partir de 2 régions sur le compte personnel de formation,* Dares, juillet 2018.
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pluricite_-_itinere_conseil_rapport_final_cpf_-_version_finale.pdf

**Ministère du travail emploi formation professionnelle et dialogue social (2014),** *Formation professionnelle : guide pratique de la réforme,* Novembre 2014.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE_reforme_formation_professionnelle.pdf

**Vandeweyer, Marieke (2019),** La formation professionnelle en France, est-elle prête pour l'avenir ? *in Getting Skills Rights : Future-Ready Adult Learning System,* OECD, février 2019.
https://www.oecd.org/france/Future-ready-adult-learning-2019-France.pdf

*Questions Retraite et Solidarité* - les études et les cahiers

***QRS – Les études*** est une publication de la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts. Elle a vocation à faire connaître les résultats des travaux dans les domaines de la retraite, de la protection sociale et de la formation professionnelle. Elle est complétée par ***QRS - Les cahiers***, support de diffusion d'études approfondies. Les 29 numéros de ***QRS*** – Les études sont disponibles sur le site https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/ à la rubrique ***Études et événements***.

**retraitesolidarite.caissedesdepots.fr** Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site : retraitesolidarite.caissedesdepots.fr à la rubrique Études

Une publication de la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts
Directeur de la publication : Michel Yahiel – Rédacteur en chef : Laurent Soulat
Réalisation : direction de la Communication - Retraites et Solidarité
Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 1er trimestre 2020 – ISSN : 2264-0029
Contact : etudesdrs@caissedesdepots.fr – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

**Ensemble, faisons grandir la France**
caissedesdepots.fr
Caisse des Dépôts GROUPE