

Les études

Formation professionnelle

n°30 - Juillet 2020

Le recours au CPF des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap

Philippe Treilhou

En 2018, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (BOE) a progressé avec près de 11 100 entrées en formation contre 9 800 en 2017, soit une augmentation de 13 %. Le taux de recours au CPF s'établit ainsi en 2017 à 2,0 % pour les BOE, contre 1,4 % pour l'ensemble des salariés du privé. Les entrées en formation de BOE reflètent les caractéristiques de cette population : les personnes formées sont plus âgées et moins diplômées que l'ensemble des salariés du privé. Les formations concernent plus souvent des ouvriers et moins souvent des cadres. Pour autant, les domaines de formation les plus fréquemment choisis sont les mêmes pour les BOE et les salariés du privé : langues, informatique, transport ainsi que développement des capacités d'orientation et d'insertion professionnelle. Avec la sécurité, les cinq premiers domaines de formation représentent ainsi 72 % de l'ensemble des formations suivies par les BOE. Les durées moyennes et les coûts de formation sont voisins de ceux constatés pour l'ensemble des salariés sur ce cœur de formation pour l'essentiel sans niveau spécifique diplômant. A contrario, une minorité de formations suivies par les BOE sont plus longues et plus chères que pour les salariés : elles correspondent le plus souvent à des formations diplômantes, principalement dans le secrétariat, la bureautique, le commerce et la vente, la comptabilité et la gestion, ou encore les ressources humaines et le social. En 2018, la durée moyenne de formation des BOE est de ce fait supérieure de 66 % à celle des salariés du privé (144 heures, à comparer à 87 heures). La différence sur le coût pédagogique moyen est moins marquée : le surcoût des formations suivies par les BOE n'est que de 14 %.

De 2015 à 2018, le compte personnel de formation (CPF) a permis de financer près de 900 000 formations pour les salariés du secteur privé (Balmat et Corazza, 2020). Comme les autres salariés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOE) peuvent faire appel à ce dispositif pour valider des acquis, développer de nouvelles compétences ou se réorienter (voir encadré 1). En 2018, la mobilisation du CPF par les BOE a suivi la même dynamique, en un peu plus atténuée, que celle observée pour les salariés du secteur privé : elle a progressé avec près de 11 100 entrées en formation contre 9 800 en 2017,

soit une augmentation de 13 % (graphique 1), contre 41 % pour l'ensemble des salariés du privé sur la même période selon la Dares.

Relativement à l'ensemble des formations de salariés financées pour tout ou partie par le CPF, la formation des BOE ne représente que 3 % des entrées en formation en 2018, ce qui peut sembler faible. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) se limite cependant aux établissements privés et publics de 20 salariés ou plus (encadré 2). De plus, les formations financées par le CPF sur la période étudiée ne concernent que le secteur privé.

Encadré 1

Les dispositifs de la formation professionnelle pour les salariés du privé en situation de handicap (Ministère du travail, 2020a)

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier des mêmes dispositifs de la formation professionnelle que l'ensemble des salariés. Les actions de formation peuvent être financées par les employeurs et les branches, par le CPF, voire directement sur les fonds propres du salarié.

De nombreux dispositifs de droit commun peuvent être mobilisés à l'initiative du salarié (application *MonCompteFormation*, projet de transition professionnelle, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, reconversion, promotion par alternance). La formation peut également intervenir à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de développement des compétences.

Les salariés BOE bénéficient en outre de dispositions particulières. Ainsi, depuis 2019, le montant annuel du crédit du CPF est majoré à 800 € par année travaillée à temps plein ou à temps partiel (au lieu de 500 €), le solde du compte ne pouvant excéder un plafond de 8000 € (au lieu de 5000 € pour les autres salariés).

Par ailleurs, les BOE peuvent se lancer dans un projet de transition professionnelle sans condition d'ancienneté à la différence des autres salariés.

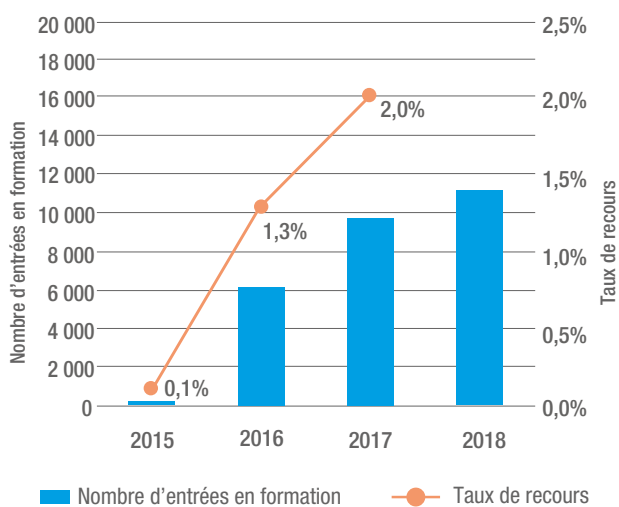
Les salariés BOE peuvent également suivre des actions spécifiques de formation sur décision des Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Au préalable, ils peuvent définir leur projet professionnel ou leur projet de formation dans un centre de pré-orientation (CPO) ou effectuer un bilan de compétences. Ils peuvent aussi bénéficier d'un contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur ou d'actions de formation dans des centres de rééducation professionnelle (CRP).

Enfin, l'AGEFIPH accorde des aides pour le financement des formations envisagées pour le maintien dans l'emploi des salariés du privé en situation de handicap.

Par ailleurs, à côté des formations formelles qui ne concernent en 2017 qu'environ 2 % de l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études initiales (qu'elles soient ou non en situation de handicap), de nombreuses personnes suivent des formations non formelles à but professionnel. En 2017, c'est ainsi le cas de 15 % des personnes en emploi disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie, un chiffre un peu plus faible que pour l'ensemble des actifs occupés (18 %). Les quatre cinquièmes de ces formations non formelles sont proposées par les employeurs (Bernardi, 2019).

Graphique 1

Évolution du nombre d'entrées en formation des BOE de 2015 à 2018 et taux de recours à la formation financée pour tout ou partie par le CPF



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

De fait, les 489 100 salariés BOE¹ ne représentent que 4,8 % des 10,2 millions de salariés des établissements du secteur privé assujettis à l'OETH en 2017 (Faur, 2019), d'où leur faible représentation dans les entrées en formation de salariés.

Rapporté au nombre de personnes bénéficiant de l'OETH, le taux de recours au CPF s'établit ainsi à 2,0 % en 2017. Bien qu'encore faible compte tenu de la montée en charge progressive du CPF depuis sa création en 2015, il est supérieur à celui des salariés du secteur privé qui atteint 1,4 % la même année².

Une population plus âgée, moins diplômée, avec davantage d'ouvriers et moins de cadres

Les BOE sont nettement plus âgés que l'ensemble des salariés du secteur privé travaillant dans les établissements assujettis à l'OETH. En 2017, plus

¹ Il s'agit ici du nombre de personnes physiques et non du nombre d'unités bénéficiaires ou d'équivalents temps plein. Le nombre d'unités bénéficiaires dépend du temps de travail des agents, de leur temps de présence dans l'année et de la durée de validité de leur reconnaissance de personne handicapée.

² Ce taux, calculé par la Dares (Balmat et Corazza, 2020), représente le nombre de salariés du secteur privé ayant débuté une formation dans le cadre du CPF rapporté au nombre moyen de personnes en emploi dans le secteur privé dans l'année.

Encadré 2**L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (Ministère du travail, 2020a et 2020b)**

La loi fixe à toute entreprise et tout établissement public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées (loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle du 11 février 2005). Cette obligation d'emploi s'applique, le cas échéant, établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples qui disposent d'une autonomie de gestion. Elle s'appuie sur plusieurs types de reconnaissances administratives du handicap, validées par différents organismes (Ministère du travail, 2020b) :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (AT-MP) ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les mutilés de guerre et assimilés ;

et depuis la loi de 2005 :

- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). A compter du 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent déclarer les travailleurs handicapés qu'ils emploient. Pour autant, seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % et doivent verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif, comme précédemment. Les modalités de calcul évoluent également : ainsi, l'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise, qui, si elle compte plusieurs établissements, évalue son taux d'emploi sur l'ensemble, et non plus établissement par établissement. Par ailleurs les effectifs sont décomptés en moyenne sur l'année.

La déclaration se fera via la déclaration sociale nominative (DSN), comme pour les autres contributions sociales, et son recouvrement sera assuré par les Urssaf et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA). La première déclaration aux organismes de sécurité sociale par le biais de la DSN s'effectuera en 2021 pour la contribution au titre de l'année 2020. Cette déclaration élargie à l'ensemble des employeurs permettra une meilleure connaissance des travailleurs handicapés et de leurs besoins.

de la moitié des BOE ont 50 ans ou plus, contre à peine plus du quart des salariés du secteur privé des établissements concernés (Faur, 2019). En effet, la reconnaissance administrative du handicap peut faire suite à une maladie ou un accident, et sa fréquence augmente donc avec l'âge.

Les ouvriers sont plus représentés parmi les BOE, et les cadres le sont moins. Toujours en 2017, 40 % des BOE sont des ouvriers, contre 29 % pour l'ensemble des salariés. Inversement, seulement 9 % des BOE sont des cadres, alors que la proportion de cadres atteint 22 % parmi l'ensemble des salariés des établissements assujettis du secteur privé.

Les BOE sont aussi moins diplômés : en 2015, 21 % avaient suivi des études supérieures, une part près de deux fois inférieure à celle de l'ensemble des salariés des mêmes établissements (39 %).

Ces caractéristiques (tableau 1) se retrouvent assez naturellement dans les entrées en formation des deux populations. En 2018, 21 % de l'ensemble des entrées en formation de salariés du privé concernent des personnes de 50 ans ou plus, tous établissements confondus, qu'ils soient ou non assujettis à l'OETH. Parmi les BOE ayant eu recours au CPF, cette part atteint 31 %, en cohérence avec l'âge plus élevé des BOE relativement aux salariés du secteur privé. A contrario, 43 % des salariés ayant recours au CPF ont entre 25 et 39 ans, contre seulement 30 % chez les BOE ayant recours au CPF.

Tableau 1

Sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle (CSP) et diplôme des salariés entrés en formation en 2018

Exercice 2018	BOE	Ensemble des salariés du privé*
Nombre d'entrée en formation (CPF)	11 100	383 200
Sexe		
Femmes	43,3 %	47,6 %
Hommes	56,7 %	52,4 %
Tranche d'âge		
Moins de 25 ans	2,1 %	3,5 %
25 à 39 ans	29,8 %	43,4 %
40 à 49 ans	36,9 %	31,9 %
50 ans et plus	31,2 %	21,3 %
Diplôme		
BEPC / sans diplôme	14,6 %	6,4 %
CAP, BEP	25,2 %	16,3 %
Bac ou brevet pro.	19,0 %	15,0 %
Bac + 2 ou supérieur	34,5 %	51,2 %
Non renseigné	6,7 %	11,0 %
CSP		
Employés	38,6 %	37,3 %
Ingénieur / Cadres	16,5 %	29,5 %
Ouvriers	30,3 %	16,2 %
Professions intermédiaires	14,7 %	17,0 %

* Entrée en formation de l'ensemble des salariés du secteur privé, non restreint aux établissements assujettis à l'OETH.

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

Pour autant, la part des 50 ans et plus dans la formation des salariés, bien que plus faible, est proche de celle des 50 ans et plus dans la population des salariés : le taux de recours à la formation dans le cadre du CPF doit donc être un peu plus faible après 50 ans qu'avant 50 ans, sans que cela soit trop marqué. A contrario, sur le champ des BOE, les 50 ans et plus représentent 53 % des effectifs totaux mais seulement 31 % des entrées en formation, soit un taux de recours de 1,2 %, très inférieur au taux de recours à la formation des BOE avant 50 ans qui s'établit à 2,9 %.

La part des ouvriers dans les entrées en formation de BOE est de 30 %, soit près de deux fois plus que pour les entrées en formation de l'ensemble des salariés (16 %). A contrario, la part des cadres est près du double (30 %) chez les salariés du privé entrés en formation, relativement aux BOE (16 %).

Enfin, les diplômés de l'enseignement supérieur représentent à peine plus du tiers des entrées en formation de BOE, contre la moitié environ (51 %) pour les entrées en formation de salariés.

Les principales formations suivies par les BOE sont les mêmes que celles des autres salariés

En 2018, avec environ un quart des formations suivies par les BOE dans le cadre du CPF, les formations linguistiques représentent le premier domaine de formation. La prépondérance de ces formations linguistiques est toutefois moins marquée chez les BOE que pour l'ensemble des salariés du privé, pour lesquels elles représentent près de 40 % des formations suivies. Les intitulés les plus représentés sont par exemple la préparation des tests d'anglais comme le BULATS, le TOEIC ou encore le Test Bright Language³.

Les trois autres domaines les plus consommés sont l'informatique, le transport ainsi que le développement des capacités d'orientation et d'insertion professionnelle, dans des proportions voisines de 16 % à 12 % (graphique 2). En informatique, le TOSA et le PCIE⁴ représentent respectivement 11 % et 3 % des formations suivies. Dans le domaine des transports, les intitulés concernent principalement le permis de conduire catégorie B (5 %) et des certificats d'aptitude à la conduite en sécurité sur chariots automoteurs de manutention. L'orientation et l'insertion professionnelle comprennent les bilans de compétences (8 %) et les accompagnements à la validation des acquis de l'expérience (VAE, 3 %).

Avec la sécurité, les cinq premiers domaines de formation représentent ainsi 72 % de l'ensemble des formations suivies par les BOE dans le cadre du CPF. Ces cinq domaines sont exactement les mêmes que pour l'ensemble des salariés, pour lesquels ils représentent les trois quarts des formations suivies. Les formations en langues sont cependant moins suivies par les BOE que par le reste des salariés, au bénéfice des trois autres domaines les plus représentés.

Le top 10 des intitulés de formation les plus suivis représente environ la moitié des formations des BOE comme des salariés, et neuf intitulés figurent à la fois dans le top 10 des BOE et dans celui des salariés du privé (tableau 2). Les différences sont donc relativement marginales, d'autant que le certificat de sauveteur secouriste du travail arrive en douzième position pour les BOE (1,8 % des intitulés) et le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389⁵ également en douzième position pour les salariés (1,5 % des intitulés). Pour un intitulé donné au sein du top 10, les coûts et les durées de formation sont en outre également très voisins pour les BOE et pour l'ensemble des salariés du privé, à l'exception notable du permis de conduire de catégorie B et dans une moindre mesure du BULATS pour lesquels les écarts sont respectivement de 417 et 370 euros.

Quelques formations plus longues et plus chères

Bien que les coûts et les durées de formation soient relativement voisins pour les BOE et les salariés du secteur privé pour les 10 intitulés de formations les plus suivis, le coût moyen et la durée moyenne calculés sur l'ensemble des formations suivies sont plus élevés pour les BOE. En 2018, la durée moyenne de formation des BOE est ainsi supérieure de 66 % à celle des salariés du privé (144 heures, à comparer à 87 heures). La différence sur le coût moyen est nettement moins importante : le coût moyen est de 14 % supérieur pour les formations suivies par les BOE, soit un coût moyen de l'ensemble des formations de 2 722 € contre 2 395 € pour les salariés du privé.

De 2016 à 2018, ces écarts sont globalement stables, voire en très légères augmentations : la durée moyenne des formations des BOE est supérieure à celle des salariés du privé de 40 % à 66 % sur la période, et le coût moyen l'est également, de 14 % à 15 %.

En fait, ces écarts entre BOE et salariés proviennent d'un petit nombre de domaines de formation si l'on se restreint aux domaines de formation qui concentrent 90 % des formations les plus suivies.

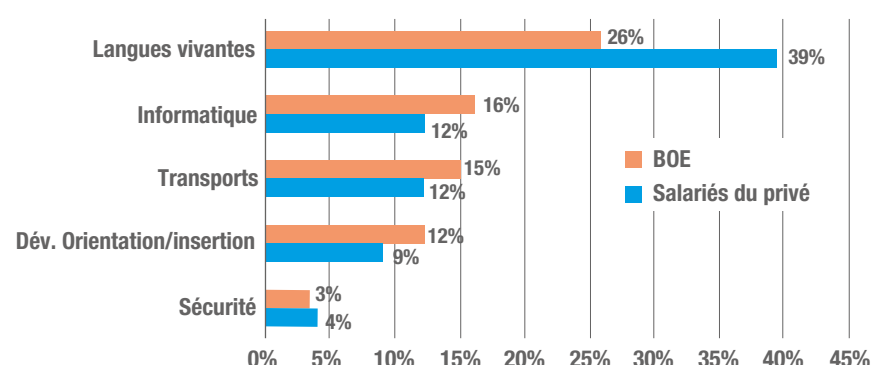
³ Le BULATS, *Business Language Testing Service*, est édité par le département « examens linguistiques » de l'Université de Cambridge et remplacé depuis décembre 2019 par *Linguaskill*. Le TOEIC est le *Test Of English for International Communication*. Les tests BRIGHT proposés par *Bright Language* évaluent le niveau de langue ; ils se déclinent en 11 langues et sont certifiés par l'Université du Michigan aux États-Unis.

⁴ La certification TOSA® certifie un niveau de compétence sur le référentiel européen pour les compétences numériques des citoyens. Elle renvoie le plus souvent à l'utilisation d'un logiciel ou d'une suite de logiciels bureautiques. Le PCIE (Passport de compétences informatique européen) évalue les compétences de base relatives à l'utilisation des outils bureautiques utilisés en entreprise.

⁵ Il s'agit pour les BOE comme pour les salariés du *Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3, chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg*.

Graphique 2

Top 5 des domaines de formation suivis en 2018 par les BOE et l'ensemble des salariés



Lecture : les langues vivantes représentent 26 % des formations suivies par les BOE et 39 % des formations suivies par les salariés du privé dans le cadre du CPF.

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

Tableau 2

Coût et durée des 10 intitulés de formation les plus suivis par les BOE et les salariés

Intitulés de formation	Part des formations suivies		Coût pédagogique moyen (€)		Durée moyenne (heures)	
	BOE	Salariés	BOE	Salariés	BOE	Salariés
TOSA	11 %	8 %	985	1 086	30	32
Bilan de compétences	8 %	5 %	1 628	1 651	24	24
Tests TOEIC® (test d'anglais)	7 %	12 %	2 477	2 411	69	65
BULATS – Linguaskill (test d'anglais)	7 %	12 %	2 194	1 824	59	50
Permis de conduire catégorie B	5 %	3 %	1 836	1 419	61	37
Test Bright Language (test d'anglais)	3 %	4 %	1 822	1 756	49	47
PCIE	3 %	2 %	1 155	1 158	50	41
Accompagnement VAE	3 %	3 %	1 655	1 555	25	24
BULATS (test d'anglais)	2 %	4 %	1 713	1 799	65	61
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389...	2 %		471		20	
Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)		2 %		235		13
TOP 10	52 %	53 %	1 652	1 700	45	45

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

Ainsi, parmi ces 90 % de formations, les BOE suivent davantage de formations longues, de 300 à 800 heures en moyenne, principalement dans le secrétariat, la bureautique, le commerce et la vente, la comptabilité et la gestion, ou encore les ressources humaines et le social. Ces formations sont également plus chères, avec des coûts moyens, en 2018, de l'ordre de 5 000 € à 8 000 € (graphique 3a).

Ces formations plus longues et plus chères ne sont pas présentes dans les 90 % des formations les plus suivies par les salariés du privé (graphique 3b) (Bousquet et Jaumont, 2020). Par conséquent, elles pèsent davantage dans l'ensemble des formations suivies

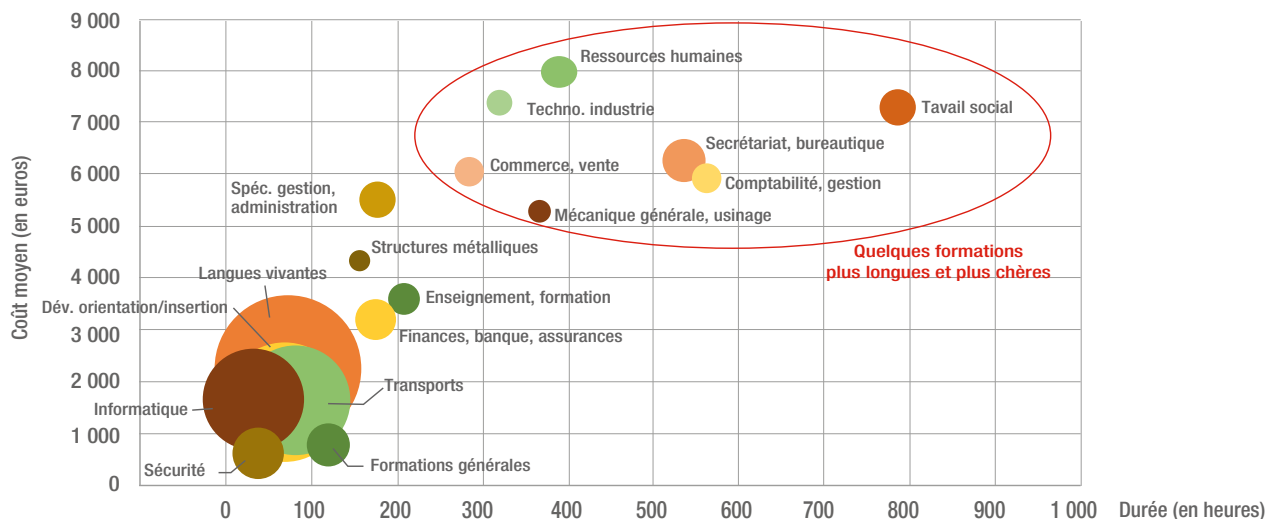
par les BOE, tirant le coût moyen et la durée moyenne à la hausse, là où elles ne pèsent quasiment rien rapportées à l'ensemble des formations des salariés du privé puisqu'elles sortent du périmètre étudié qui rassemble 90 % des entrées en formation en 2018.

La part des formations diplômantes est comprise entre 66 % et 100 % dans les domaines de formation déjà identifiés comme étant les plus longs et les plus chers : le secrétariat, la bureautique, le commerce et la vente, la comptabilité et la gestion, ou encore les ressources humaines et le social (graphique 4). Ces formations plus longues et plus chères sont donc pour l'essentiel des formations diplômantes.

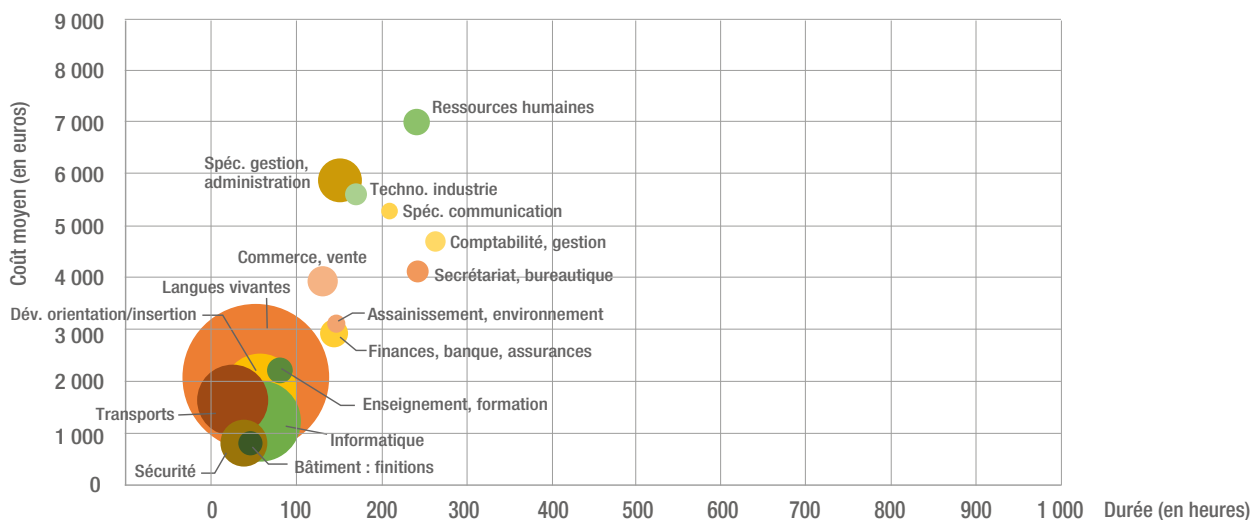
Graphique 3

Domaines de formation suivie, selon la durée et le coût des formations, pour les BOE et les salariés du privé en 2018

3a - Formation des BOE



3b - Formation des salariés du privé



Périmètre : entrée en formation en 2018 relevant des domaines les plus suivis (concentrant au moins 90 % de l'ensemble des entrées en formation), respectivement pour les BOE et les salariés du privé.

Lecture : la taille des bulles correspond au volume de formation pour chaque domaine. A la différence des deux autres grandeurs présentées (coût et durée), l'échelle n'est pas la même d'un graphique à l'autre, le nombre de formations étant sensiblement différent.

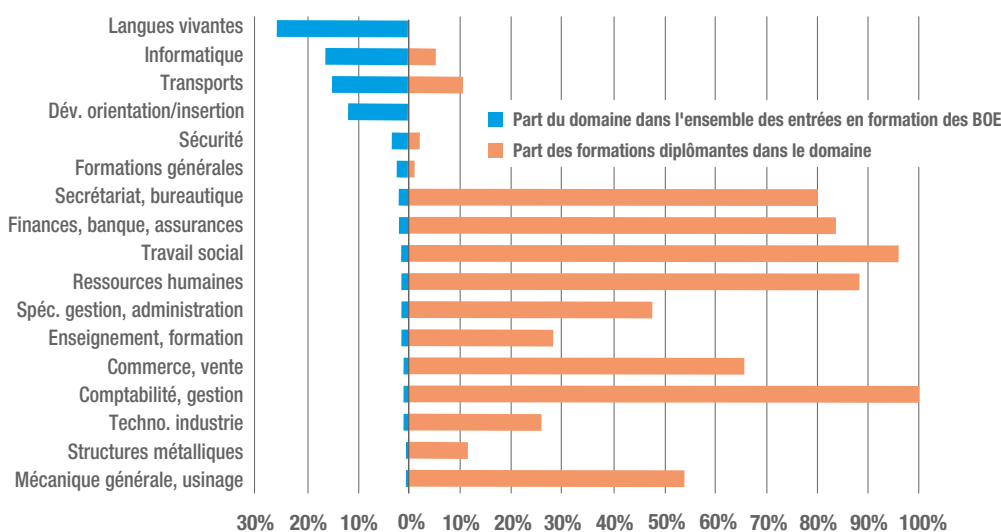
Source : données de la Caisse des Dépôts du Compte personnel de formation.

Globalement, en 2018, la part des formations diplômantes suivies par les BOE est de 18 %, à comparer à seulement 13 % pour l'ensemble des salariés. 70 % des formations diplômantes suivies par les BOE permettent de valider des diplômes postbac, alors que pour l'ensemble des salariés, les diplômes correspondant à des études supérieures représentent seulement 61 % des formations diplômantes. Cette observation est cohérente avec le fait que les BOE sont moins diplômés que les salariés.

La part des formations diplômantes dans les formations les plus suivies est *a contrario* très faible, de 10 % dans le transport, de 5 % en informatique et de 2 % dans la sécurité. Elle est nulle pour les langues et le développement des capacités d'orientation et d'insertion professionnelle. Le cœur du volume des formations, c'est-à-dire le TOP 5 des domaines suivis qui représente près des trois quarts des formations pour les BOE comme pour l'ensemble des salariés est donc très majoritairement sans niveau spécifique diplômant.

Graphique 4

Part des formations diplômantes dans les domaines qui représentent 90 % des entrées en formation des BOE en 2018



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

Lecture : les langues vivantes représentent 26 % des formations des BOE (en bleu). Aucune des formations dans ce domaine n'est diplômante. A contrario, les formations en secrétariat et bureautique qui ne représentent que 2 % des formations suivies par les BOE sont diplômantes dans 80 % des cas.

Focus

Le recours au CPF des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH (DEOETH) reste marginal

Fin 2018, Pôle emploi recense 515 500 DEOETH (Agefip/FIPHFP, 2019), qui représentent 8,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi à la même date. Cette part est stable fin 2019 (Agefip, 2020). Par comparaison, les quelques 3 000 formations suivies par les DEOETH dans le cadre du CPF ne représentent que 1,4 % des formations financées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi dans ce même cadre, soit un taux de recours de l'ordre de 0,6 %.

Le CPF est pourtant rapidement monté en charge depuis 2015 s'agissant de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment sous l'impulsion du plan 500 000 formations en 2016 (graphique 5).

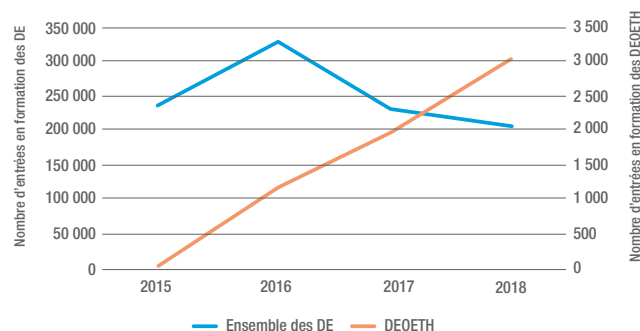
En 2018, 209 300 entrées en formation ont concerné des personnes inscrites à Pôle emploi ayant mobilisé leur CPF par l'intermédiaire de Pôle emploi, des régions ou d'autres acteurs comme les OPACIF et les OPCA, soit près de 19 % des entrées en formation enregistrées pour l'ensemble des personnes en recherche d'emploi.

Le faible taux de recours au CPF des DEOETH trouve peut-être son origine dans les nombreux dispositifs spécifiques qui existent déjà pour favoriser l'insertion professionnelle de cette population qui a trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées présentant les mêmes caractéristiques, et deux fois plus de chances d'être au chômage si elles sont sur le marché du travail (Barhoumi, 2017).

Parmi les dispositifs destinés aux personnes en recherche d'emploi, figurent l'Action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC), la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou encore l'Aide individuelle à la formation (AIF) (Bernardi, 2019).

Graphique 5

Évolution depuis 2015 des entrées en formation financées pour tout ou partie par le CPF, pour les demandeurs d'emploi et les DEOETH



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

La signature d'un contrat d'alternance donne par ailleurs lieu à des aides financières et des services de la part de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) : financement de l'intervention de spécialistes, versement de prime à l'employeur et à la personne handicapée lors de la signature du contrat, etc.

Pour autant, fin 2019, les DEOETH présentent toujours des difficultés d'insertion, avec un âge plus élevé, un faible niveau de formation, une ancienneté d'inscription importante et une part élevée de bénéficiaires de l'AAH (Pons, 2017).

Bibliographie

Agefiph/FIPHFP (2019), Chiffres clés 2018.

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-09/CHIFFRE-CLES-2018-AGEFIPH-WEB.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*, n°009, février 2020.

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_compte_personnel_formation_2018.pdf

Barhoumi, M. (2017), Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? *Dares analyses*, n°032, mai 2017.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-032.pdf>

Bernardi, V. (2019), La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016, *Dares résultats*, n°010, février 2019.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-010.pdf>

Bousquet, G. et L. Jaumont (2020), Le compte personnel de formation pour les salariés : un retour sur les coûts de formation 2018, *Questions retraite et solidarité – Les études*, n°30, février 2020.

https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/qrs_29.pdf

Faur, H. (2019), L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017, *Dares résultats*, n°053, novembre 2019.

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_travailleurs_handicapes_2017.pdf

Guillon, V. (2019), La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2016 et 2017, *Dares résultats*, n°009, février 2019.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-009.pdf>

Ministère du travail (2020a), Dispositifs et aides pour la formation professionnelle, février 2020.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/dispositifs-aides-formation-professionnelle>

Ministère du travail (2020b), Obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, mars 2020.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/oeth#>

Ministère du travail (2020c), Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020, mars 2020.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

Pons, Y. (2017), Les demandeurs d'emploi en situation de handicap, *Statistiques, études et évaluations*, Pôle emploi, n°37, novembre 2017.

http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es_37_DE_handicap.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 : 3^e 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

