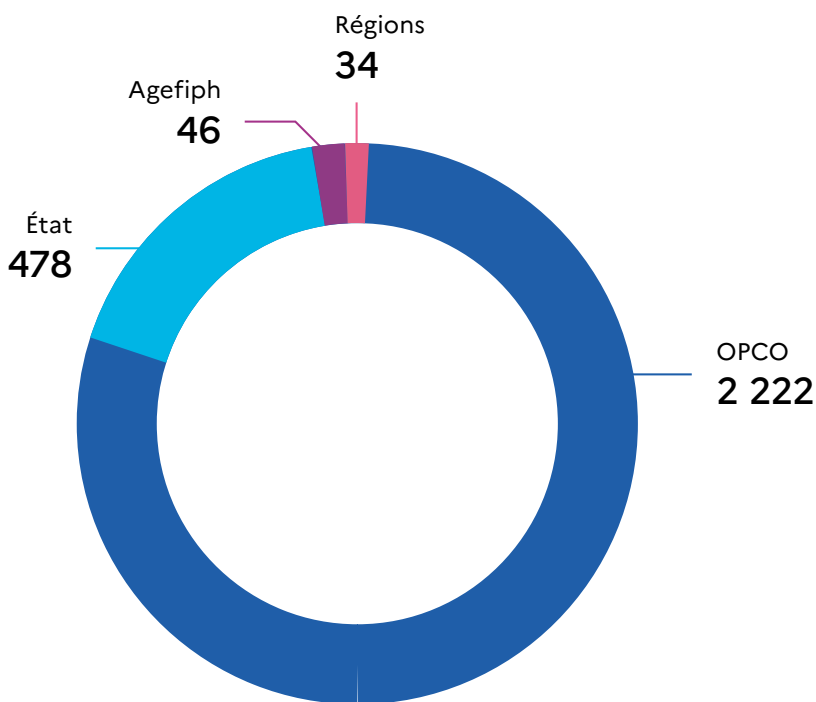


**LA FORMATION
DES SALARIÉS
DANS LE CADRE
DE LEUR ACTIVITÉ
PROFESSIONNELLE**

L'accès à la formation des salariés relève, à titre principal, d'un financement direct de l'entreprise. Les fonds publics et mutualisés sont mobilisés, à titre subsidiaire, pour soutenir l'accès à la formation des salariés des plus petites entreprises ou pour accompagner les épisodes de crise. Si les dépenses et les engagements sont relativement aisés à retracer, la multiplicité des circuits de financement rend complexe la mesure d'un coût unitaire. Par ailleurs, peu de travaux se sont intéressés jusqu'à aujourd'hui à la valeur ajoutée de ces financements publics et mutualisés pour les deux catégories de bénéficiaires que sont l'entreprise et les salariés.

1 DÉPENSES AU TITRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS FINANCÉES SUR FONDS PUBLICS ET MUTUALISÉS EN 2021 (EN MILLIONS D'EUROS)



Sources : Dares, jaune formation professionnelle 2022, calculs France compétences.

OPCO : opérateur de compétences

Agefiph : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La formation des actifs occupés, notamment des salariés, dans le cadre de leur activité professionnelle ne relève pas particulièrement du champ étudié dans le rapport sur l'usage des fonds (RUF). En effet, la responsabilité de cette formation incombe à titre principal à leur employeur¹. Dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) de l'entreprise, l'employeur doit définir les moyens qu'il souhaite mettre en œuvre pour remplir son obligation de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi.

Si l'accès des salariés à la formation est de la responsabilité de l'employeur, son financement² peut, sous certaines conditions, être pris en charge sur des fonds publics et mutualisés.

Jusqu'en 2018, une des contreparties au paiement des contributions à son OPCA résidait dans la possibilité de bénéficier d'un financement de sa part selon des règles définies paritairement par les instances politiques de l'OPCA. Les lois de 2014, puis de 2018 ont cherché à réorienter les financements vers les entreprises de plus petite taille. Depuis 2018, seuls les fonds à destination des plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC<50) peuvent être financés sur la section légale. Mais ce ciblage n'a pas fait disparaître d'autres modalités de participation des OPCO, notamment via des contributions conventionnelles décidées par accord de branche ou via des versements volontaires. Ces financements peuvent prendre la forme d'un remboursement des coûts pédagogiques engagés par les entreprises, mais aussi d'un paiement direct des organismes de formation par l'OPCO. Ils peuvent aussi couvrir une part de la rémunération des salariés partis en formation.

En parallèle de ces financements des plans de développement des compétences, des mécanismes de soutien aux entreprises connaissant des difficultés conjoncturelles ou faisant face à des enjeux de modification profonde de leur modèle économique ont toujours existé, même si les circuits et les volumes financiers peuvent fortement varier d'une année sur l'autre.

Avec la crise sanitaire, qui a commencé en mars 2020, l'État a mis en place à grande échelle le Fonds national pour l'emploi-formation (FNE-formation) pour soutenir des actions de formation dans les entreprises mobilisant par ailleurs l'activité partielle. Dans un premier temps, c'est l'État qui est intervenu en tant que financeur final, avant de transférer ses missions aux OPCO.

LE SUIVI DES ENGAGEMENTS FINANCIERS

Les dépenses 2021, compilées par la Dares pour le jaune de la formation professionnelle, se montent à 2,78 milliards d'euros, en nette hausse entre 2020 et 2021 du fait des dépenses mobilisées au titre du FNE-formation. **1** Le principal financeur reste toutefois l'OPCO, au titre de sa mission légale d'appui au financement du PDC<50, mais aussi dans le cadre des contributions conventionnelles et des versements volontaires. Ces financements intermédiés couvrent tout ou partie des coûts pédagogiques, mais aussi certaines dépenses de rémunération des salariés partis en formation.

Ces financements revêtent deux formes distinctes : soit les sommes engagées sont remboursées à l'entreprise, soit l'OPCO achète des sessions de formation pour le compte de cette dernière.

1. L'article L.6321-1 du code du travail précise notamment que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et qu'il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, en particulier, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

2. Des financements complémentaires en faveur de la formation des petites et moyennes entreprises ont aussi pu être accordés par le FPSPP, financements alors versés aux OPCO. Voir chapitre L'appui à la formation des salariés et des TPE et PME, dans le rapport au Parlement 2018, pp.40-43.

La durée des formations étant plutôt courte³, l'écart entre dépenses et engagements est faible : la plupart des formations engagées sont réalisées la même année.

Le suivi des engagements est plutôt simple du côté des OPCO. France compétences étant financeur initial de la dotation PDC<50, les engagements sont suivis dans les enquêtes bilans réalisées par France compétences auprès des OPCO. Les engagements de ces derniers sur les contributions conventionnelles et sur les versements volontaires peuvent être retracés via les états statistiques et financiers (ESF).

En revanche, pour les autres financeurs, en particulier l'État, les évolutions dans la période 2020-2021 rendent plus complexe la reconstitution des engagements. En effet, pour faire face à la crise sanitaire et notamment limiter l'impact de l'arrêt de l'activité économique sur les salariés et les entreprises, l'État a déployé à grande échelle les formations destinées aux salariés en activité partielle et a agi comme financeur final au début de la crise au titre du FNE-formation. Mais pour que ces aides soient octroyées plus facilement, il a finalement conclu des conventions avec l'ensemble des OPCO pour qu'ils agissent en son nom auprès de leurs entreprises adhérentes, devenant alors financeur initial.

LE SUIVI DES ENTRÉES

Pour ce qui est des actions de formation financées pour les salariés sur fonds publics et mutualisés, il y a deux bénéficiaires distincts : d'une part, le salarié, qui a ainsi l'occasion de développer ses compétences sur son poste de travail ; d'autre part, l'entreprise, qui bénéficie de la prise en charge d'actions de formation.

Concernant le dénombrement des salariés concernés, une difficulté surgit du fait des mécanismes de cofinancement, y compris pour les actions financées par les OPCO. Typiquement, s'il existe un reste à charge pour l'entreprise financé via un versement volontaire, le principal étant pris en charge par l'OPCO, il y a un risque important de comptabiliser deux actions de formation et deux bénéficiaires. Déterminer un coût unitaire est une autre difficulté : en effet, les OPCO interviennent fréquemment en achetant des actions de formation à des organismes de formation, lesquelles sont alors mises à disposition de leurs entreprises adhérentes. Le nombre de stagiaires n'est en général pas connu à l'avance, mais au moment de la réalisation.

Le suivi des entreprises bénéficiaires a longtemps été dominé par la question de la mutualisation⁴ des fonds, notamment pour vérifier si les plus petites entreprises bénéficiaient effectivement de cette mutualisation. La mise en place de dotations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés a en partie déplacé la question : l'un des enjeux est dorénavant d'arriver à suivre la part des entreprises bénéficiant de fonds publics et mutualisés⁴ et d'apprécier le poids respectif de ces fonds et de ceux mobilisés de manière directe par les entreprises pour la formation des salariés.

3. La durée moyenne par stagiaire est de 19 heures en 2021 quand il s'agit d'une formation prise en charge au titre de la section légale PDC<50 (sources : états statistiques financiers, données provisoires, calculs France compétences). Elle est de 33,8 heures par stagiaire pour les actions financées par le FNE-formation (sources : bilan du FNE-formation, Jaune formation professionnelle 2022, pp.77-78).

4. Jérôme Lè, « La mutualisation des fonds de la formation continue – Une redistribution vers les entreprises de moins de 20 salariés, portée essentiellement par la professionnalisation », Dares Analyses, janvier 2014, n°17.

5. Au travers de l'enquête formation-employeur (EFE) pour le jaune formation professionnelle, on analyse les dépenses directes avec les contributions versées la même année par les entreprises aux OPCO (contribution formation professionnelle, taxe d'apprentissage, contributions conventionnelles, etc.). Si cette approche a l'intérêt d'être cohérente avec la définition retenue par la Dares pour la construction de la dépense nationale pour la formation professionnelle, elle ne rend pas compte de la possibilité (ou pas) pour une entreprise de bénéficier d'un financement sur fonds publics et mutualisés. Voir jaune formation professionnelle, pp.52-55.

À titre d'illustration, en termes de dépenses, les financeurs publics et paritaires ont consacré, en 2020, 1,8 milliard d'euros à la formation des salariés du secteur privé, principalement les OPCO (1,7 milliard d'euros). Ces sommes sont à comparer aux 11 milliards d'euros consacrés par les entreprises aux dépenses directes (nettes des remboursements) pour la formation de leurs salariés.

L'ABSENCE DE MESURE DES RÉSULTATS

Si la pratique de mutualisation et de prise en charge d'une partie des formations du plan de développement des compétences est ancienne, elle a fait paradoxalement l'objet de peu d'études à caractère évaluatif. L'enquête formation-employeur (EFE) menée conjointement par le Céreq, la Dares et France compétences aidera à mieux analyser l'impact de ces financements publics. De premières exploitations sont prévues en 2023 par la Dares sur les entreprises ayant mobilisé le FNE-formation.

Grâce à une enquête qualitative déployée pendant la crise sanitaire, le recours à ce dispositif est à présent mieux compris⁵ : comme on l'avait déjà constaté lors de la crise de 2008-2009⁶, ce sont surtout les entreprises déjà les plus familiarisées avec la formation (et dotées d'une personne ou d'un service support), qui ont mobilisé le dispositif.

Concernant les salariés, cette même enquête souligne : « Un usage très encadré du FNE-formation, pour des projets de formation⁷ collectifs à l'échelle de l'établissement, a pu favoriser l'accès à la formation de catégories de travailleurs généralement cantonnés aux formations "obligatoires". A contrario, un usage très ouvert et laissé à la discrétion des salariés tend à profiter plutôt à ceux ayant déjà une "appétence" pour la formation ou, tout au moins, des idées sur des formations à suivre. Dans tous les cas rencontrés, la mobilisation de la formation dans ce contexte a nécessité l'engagement d'un service RH et une volonté forte d'investir ce sujet ».



6. Sophie Dessein, Coralie Pérez, « Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ? », Dares, Rapport d'études n°20, octobre 2021.

7. Beauvoir R., Calavrezo O., Nevoux S., « L'utilisation de la formation pendant les périodes d'activité partielle » in « L'activité partielle en 2013 », Dares Analyses, mars 2015, n°26.

