

## Les dépenses de formation des entreprises en 2009 : un effort en trompe-l'oeil

En 2009, en pleine période de crise, le taux de participation financière à la formation des entreprises est resté stable.

À regarder les chiffres de plus près, il ressort que les dépenses externes et les versements aux OPCA pour le plan de formation ont baissé, mais que cette baisse a été compensée par le prélèvement destiné au nouveau Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

formation  
continue  
Statistique  
mobilité  
emploi  
GRH  
travail  
carrière  
entreprises

Renaud Descamps  
(Céreq)

La récession de 2009 avait fait craindre que la formation professionnelle continue subisse les effets de la crise, et que les entreprises s'en servent de variable d'ajustement pour réduire leurs charges. Les dépenses de formation s'avèrent en effet généralement procycliques : elles sont plus abondantes quand les indicateurs économiques sont au vert, et diminuent lorsque les carnets de commande s'assèchent. Syndicats et pouvoirs publics se sont alors accordés pour appeler à former plutôt que licencier. Au-delà du discours, des plans d'urgence financés par l'État, les régions et les partenaires sociaux ont été signés.

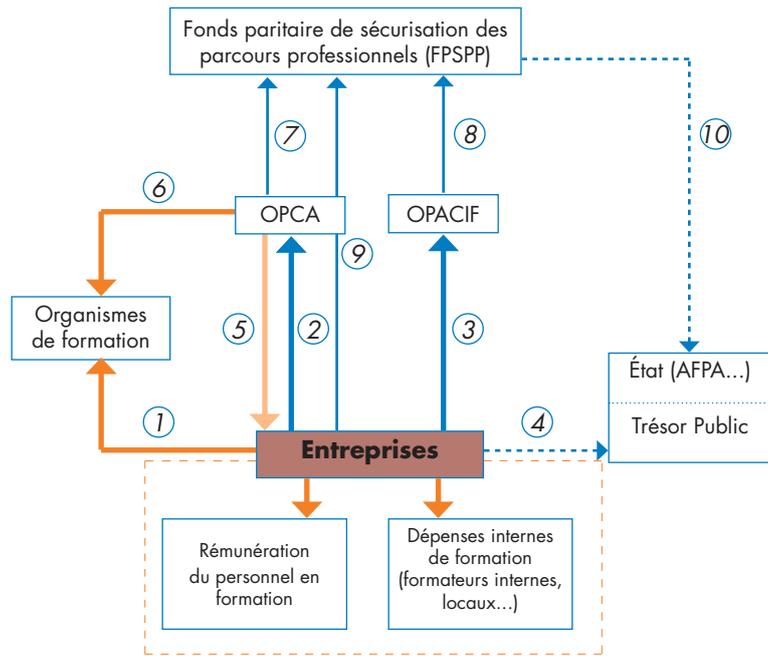
Avec un peu plus de 12 milliards d'euros et 42% de la dépense nationale, les entreprises restent le premier financeur de formation professionnelle continue et d'apprentissage. Comment ont-elles réagi en 2009 ? Un premier regard révèle une stabilité de leur effort de formation. Le taux de participation financière (TPF) s'établit à 2,93%, soit un effort équivalent à celui des années 2007 et 2008. Si l'on s'attache à des critères physiques et non plus financiers, le constat est le même. Le taux de participation des

salariés et le nombre d'heures de stage par salarié sont restés à peu près stables en 2009. Sans aller jusqu'à former plus, les entreprises auraient donc maintenu leur effort de formation malgré la crise.

Pourtant, la même année 2009, les organismes de formation font grise mine. Le secteur de la formation connaît une baisse de son chiffre d'affaires, après un début d'essoufflement en 2008. Cette baisse concerne avant tout les produits en provenance des entreprises. Selon les chiffres provisoires issus des bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation, la baisse du chiffre d'affaires global entre 2008 et 2009 serait de 0,4%, et celle des ressources en provenance des entreprises de 5,7%.

Pour comprendre ce paradoxe apparent, il est nécessaire de revenir sur le mode de calcul du TPF ainsi que sur la décomposition des dépenses de formation des entreprises et leurs évolutions respectives. Une nouvelle contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) est également venue, en 2009, rendre plus complexe la compréhension des chiffres.

## Dépenses de formation continue des entreprises : flux financiers



- ① Dépenses externes sous forme de conventions de formation
- ② Contributions au titre de la professionnalisation, du droit individuel à la formation (DIF) et du plan de formation
- ③ Contributions au titre du congé individuel de formation (CIF)
- ④ Versement au Trésor Public pour insuffisance de participation au financement de la formation professionnelle
- ⑤ Remboursement de tout ou partie des frais engagés par l'entreprise sur des actions de formation
- ⑥ Règlement direct de l'organisme de formation suite à une convention passée avec l'entreprise (subrogation)
- ⑦ Versement au FPSPP de 13 % (pour 2009) des sommes collectées (professionnalisation et DIF)
- ⑧ Versement au FPSPP de 13 % (pour 2009) des sommes collectées (CIF)
- ⑨ Versement à l'OPCA au bénéfice du FPSPP (imputé sur le plan, complément pour atteindre 13%)
- ⑩ Prélèvement de l'État sur le FPSPP

### Un effet conjoncturel ... et mathématique

Si le TPF s'est maintenu en 2009 à un niveau équivalent à celui de 2008, cela ne correspond pas automatiquement à une stabilité des dépenses des entreprises. En effet, le TPF est calculé en rapportant la somme des dépenses en formation à la masse salariale des entreprises. Or la crise a réduit l'emploi salarié, et donc la masse salariale. Cette diminution résulte aussi de la baisse des primes, des mesures de chômage partiel et de la diminution du volume d'heures supplémentaires.

La conjoncture induit donc un effet de volume : la masse salariale constituant l'assiette du calcul de la contribution obligatoire des entreprises, si elle diminue alors que le taux reste stable, cela signifie que les dépenses contraintes ont mécaniquement décliné en volume. Ceci d'autant plus que les grandes entreprises ont, plus que les autres, comprimé leur masse salariale alors qu'elles sont le contributeur le plus important.

$TPF = \frac{\text{dépenses de formation} \times 100}{\text{masse salariale}}$

Le maintien du taux d'accès peut s'expliquer par les traditionnelles inégalités d'accès des salariés à la formation. En effet, en période de récession, ce sont d'abord les plus précaires qui sont touchés par les pertes d'emploi. Or ce sont également ces catégories qui ont le moins accès à la formation. Leur départ des entreprises n'a donc que peu d'impact sur le taux d'accès général des salariés.

Au-delà de ces effets conjoncturels, le comportement des entreprises s'est modifié.

### Des contributions incompressibles

La législation contraint les entreprises de plus de 10 salariés à dépenser au minimum 1,6 % de leur masse salariale en formation. Beaucoup d'entre elles dépassent ce seuil, ce qui leur offre une marge de manœuvre permettant de réduire en partie leurs charges si les produits de leur activité se trouvent affectés par la crise. Les ajustements ne sont cependant pas possibles sur tous les types de dépenses.

Ce pourcentage se décompose en effet en trois postes : 0,2% sont destinés au financement du congé individuel de formation (CIF), 0,5% à la professionnalisation, et le complément, soit au minimum 0,9% de la masse salariale, est apporté par les dépenses affectées au plan de formation. Ces dernières peuvent prendre la forme de dépenses internes, externes, de versements aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)...

Les contributions au titre du CIF sont obligatoirement versées à un organisme collecteur agréé au titre du CIF. L'entreprise n'y consacre que le minimum légal car elle perd la maîtrise de ces sommes auxquelles il ne lui est attaché aucun droit. L'initiative de la demande de CIF revient uniquement au salarié. Les montants suivent donc strictement l'évolution de la masse salariale.

Les contributions au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ont un statut un peu plus complexe. Elles ont vocation à financer les contrats et périodes de professionnalisation, et les DIF prioritaires. Ces sommes sont mutualisées au niveau de la branche ou de l'interprofessionnel territorial, et l'entreprise perd *a priori* la main sur les sommes en jeu.

Néanmoins, la mise en œuvre de dispositifs adéquats peut lui permettre d'en récupérer une partie. Les entreprises ne sont ici pas sur un même pied d'égalité : certaines disposent des compétences en interne pour mettre en place une ingénierie financière de la formation,

d'autres (parfois les mêmes) ont recours au conseil de leur OPCA pour la même fonction. Dans ces cas, la taille est évidemment un facteur important, notamment pour disposer d'un service interne dédié à la formation, mais également pour apparaître comme grand compte auprès de son OPCA et ainsi bénéficier d'un suivi plus intense. D'autres entreprises peinent à mobiliser les dispositifs propres à générer des flux financiers en retour.

Ce biais en faveur des grandes entreprises est perceptible dans les chiffres concernant les périodes de professionnalisation : 80% des entreprises de plus de 2000 salariés utilisent la mesure pour une moyenne, toutes tailles confondues, de 16,5%.

### Les dépenses externes sont les plus touchées

Le plan de formation laisse quant à lui la main libre à l'entreprise, pour peu que la part éligible des dépenses atteigne la contribution minimale de 0,9%. C'est sur la partie excédant les 0,9% de ce poste que l'on pouvait craindre une contraction forte. Que l'on conçoive la formation comme un investissement en capital humain ou un élément de politique sociale, il s'agit dans les deux cas d'une charge apparaissant au bilan et affectant le résultat de l'année.

Cependant, les composantes du plan de formation sont de natures différentes : elles sont variables ou fixes, génèrent ou non des décaissements supplémentaires. Les dépenses

externes, qui correspondent principalement aux prestations de formation achetées aux organismes de formation, sont flexibles et donnent lieu à décaissement. S'il s'agit de préserver sa trésorerie, une entreprise peut assez rapidement jouer sur ce poste qui devient alors une variable d'ajustement. De fait, les entreprises ont comprimé leurs dépenses externes en 2009 les faisant passer de 0,53% à 0,49% de la masse salariale (cf. graphique).

Une partie du plan de formation peut également être confiée à un OPCA, volontairement ou suite à un accord de branche. Ce poste a également été touché par la baisse des versements, passés de 0,57 à 0,53% de la masse salariale. Là encore, il s'agit d'une charge variable donnant lieu à décaissement.

Les dépenses internes correspondent aux coûts du personnel formateur de l'entreprise et aux frais de fonctionnement des services internes de formation. Sauf à se passer du personnel correspondant, il s'agit de charges fixes. Réduire l'activité de ces services n'apporte pas en soi d'économies substantielles.

Les salaires des employés formés sont fixes, mais renvoient à un coût d'opportunité correspondant, en temps normal, à de la production non réalisée qu'il est logique de prendre en compte. Mais en période de sous activité, ce coût d'opportunité peut n'être que théorique.

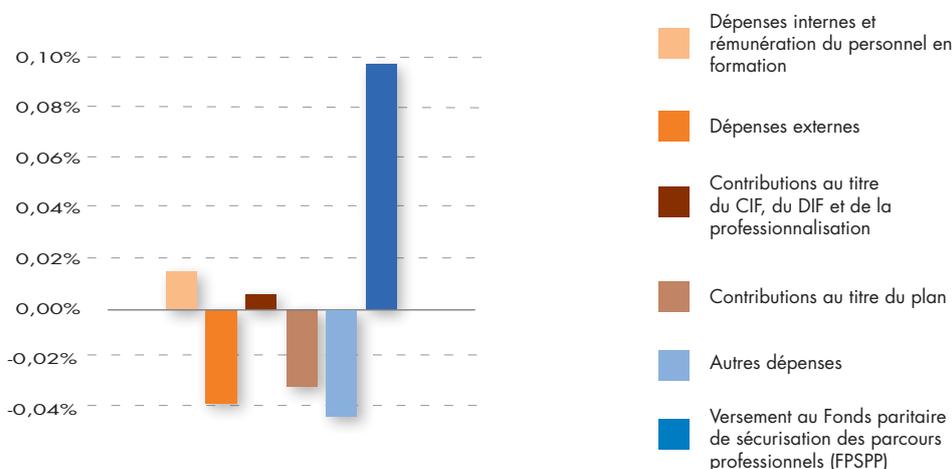
On perçoit donc que les dépenses de formation ne sont pas affectées de la même manière par la conjoncture. La baisse des dépenses

#### DIF prioritaires

Les actions de DIF prioritaires peuvent être définies par convention ou accords collectifs de branche ou d'entreprise. Elles peuvent être financées sur le 0,5% des fonds versés aux OPCA. Les actions des DIF non prioritaires sont obligatoirement financées sur la part de 0,9% dédiée au plan de formation.

### Évolution entre 2008 et 2009 des composantes du TPF, en points de pourcentage de la masse salariale

Entre 2008 et 2009, le TPF passe de 2,92 à 2,93%. Cette croissance de 0,01% résulte des variations suivantes des différents postes :



Lecture : en 2009, la part des dépenses internes dans le TPF, en pourcentage de la masse salariale, est supérieure de 0,015 points de pourcentage à celle de 2008.

Source : données 24-83, exploitation Céreq.

externes et des versements aux OPCA associée à la stabilité des autres postes, que ce soit par inertie ou par rigidité légale, auraient pu conduire à une baisse du taux de participation financière... s'il n'y avait pas eu un nouveau prélèvement.

## L'impact de la contribution au FPSPP

La contribution des entreprises au FPSPP a en effet compensé la baisse des dépenses externes, et donc participé à maintenir le niveau du TPF en 2009.

Ce fonds paritaire est né de l'accord national interprofessionnel de 2009 et de la loi qui en a découlé. Il est destiné à financer des actions de formation au bénéfice des personnes les plus fragilisées au regard de l'emploi, proches de la frontière emploi/chômage, qu'elles soient dans l'une ou l'autre de ces deux situations. L'objectif est donc de cibler une partie de l'effort de formation sur un public particulièrement exposé.

Le FPSPP est financé par le prélèvement d'un pourcentage de la participation légale des employeurs au titre de la formation professionnelle continue. Entre 5 et 13% des contributions des entreprises, selon un taux fixé annuellement, sont ainsi reversés au FPSPP. Il ne s'agit donc pas *a priori* d'une nouvelle obligation de financement pesant sur les entreprises mais d'une ré-affectation de fonds à destination (pour partie) de chômeurs. Cela constitue en soit une petite révolution qui vient décroiser le monde de la formation professionnelle traditionnellement scindé entre formations pour les salariés d'une part, et pour les demandeurs d'emploi d'autre part.

En 2009, la contribution au FPSPP a été fixée à 13% des dépenses des entreprises, allouées au CIF, à la professionnalisation ou au plan. Dans les faits, les deux premières contributions étant obligatoirement versées aux OPCA, elles n'ont pas engendré de ponction supplémentaire sur les entreprises. Les OPCA ont effectué leur versement à partir des sommes déjà prélevées.

Pour ce qui est de la part imputée sur le plan, la chronologie des événements en a décidé autrement. Le décret fixant les modalités de fonctionnement du FPSPP a été publié le 19 février 2010. Les entreprises qui, pour l'année 2009, avaient déjà dépensé en interne leur 0,9% au titre du plan, ou qui avaient déjà mobilisé ces sommes pour des actions de formation via les OPCA, ont été invitées à verser un complément pour atteindre 13% de leur obligation au titre du plan.

Cette ponction supplémentaire a atteint 0,1% de la masse salariale, soit 300 millions d'euros. C'est *in fine* ce prélèvement, trop tardif pour être anticipé, qui a entraîné le maintien du TPF à son niveau précédent.

Ces 300 millions ont ensuite été affectés à des formations destinées à un public en difficulté, souvent peu ou non qualifié. Cette somme peut être considérée comme un substitut à la baisse des dépenses de l'État pour les formations relevant initialement de sa compétence, soit celles visant les demandeurs d'emploi. Cette affectation a été rendue possible, par le caractère para-fiscal des sommes récoltées.

Les partenaires sociaux ne sont en effet pas parvenus à s'entendre sur le passage d'une obligation fiscale à une obligation sociale, comme ils l'avaient envisagé dans l'article 27 de l'accord national interprofessionnel de 2003. Un tel passage permettrait pourtant de renforcer l'autonomie des partenaires sociaux et de clarifier, voire pacifier, les relations avec les pouvoirs publics.

Le maintien du TPF en période de crise ne résulte donc pas d'un effort soutenu des entreprises en matière de formation, pas plus qu'il n'est le fruit d'exhortations à la formation comme substitut au licenciement. Les dépenses volontaires de FPC s'avèrent encore une fois pro-cyclique si on considère la partie sur laquelle les entreprises avaient une certaine liberté, et qui de surcroît affectait directement leur trésorerie. ■

### À lire également...

Les entreprises forment moins quand la conjoncture se dégrade, A. Checcagliani, I. Marion-Vernoux, *Bref* n°267, septembre 2009.

*Quand la formation continue*, Céreq, 2009.

Baisse historique de la masse salariale du secteur privé en 2009, *Accoss Stat Bilan*, n°104, juin 2010.

*Formation professionnelle : le droit de savoir*, rapport d'information au Sénat, B. Seillier, juillet 2007.

Formation professionnelle, annexe au projet de loi de finances pour 2011. [http://www.performance-publique.gouv.fr/farandole/2011/pap/pdf/Jaune2011\\_Formation\\_professionnelle.pdf](http://www.performance-publique.gouv.fr/farandole/2011/pap/pdf/Jaune2011_Formation_professionnelle.pdf)

réagir sur  
[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

Bref n° 284 ● avril 2011

Bulletin de recherche  
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

**Frédéric Wacheux**

Secrétariat de rédaction et mise en page

**Elsa Personnaz**

**Centre d'études  
et de recherches  
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,  
BP 21321,

13567 Marseille cedex 02

T 04 91 13 28 28

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

Commission paritaire  
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition  
expresse de mentionner la source.  
Dépôt légal n° 49-459.

Publication gratuite  
ISSN 2107-0822

ministère  
du Travail  
de l'Emploi  
et de la Santé



ministère  
Éducation  
Nationale  
Jeunesse  
et Vie Associative

