



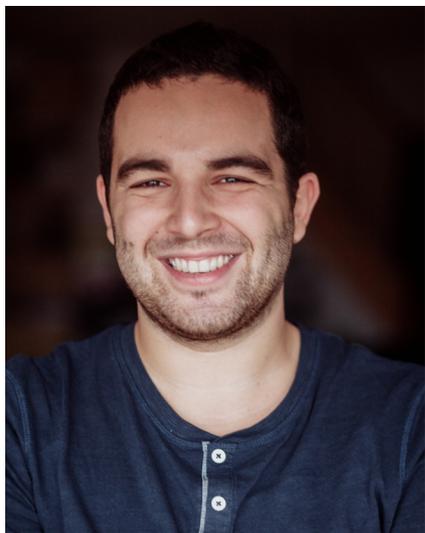
Pour un choc de compétences dans les entreprises

Une incitation fiscale pour augmenter la participation à la formation des actifs en poste

Table des matières

À propos de l'auteur	2
A propos de l'Institut Sapiens	3
Introduction	4
I) Le rôle central de la formation pour les salariés et pour les entreprises	7
A) La formation, un rempart contre le chômage	7
B) La formation comme vecteur de hausse des salaires	9
C) Des inadéquations en compétences qui pèsent sur la productivité et sur les capacités de recrutement des entreprises	10
II) Les salariés, parents pauvres du système de formation professionnelle en France	12
A) Des difficultés d'accès à la formation pour les salariés	12
B) Des dispositifs conçus dans une période de chômage de masse	14
C) Un financement sous-doté pour la formation des salariés	15
III) Les solutions fiscales à disposition du modèle français	17
A) Comparaison des différents dispositifs existants en Europe	17
B) L'intérêt d'une solution d'incitation fiscale	20
C) La mise en place d'un crédit d'impôt formation	22
Conclusion	25
Annexes	27
Bibliographie	29

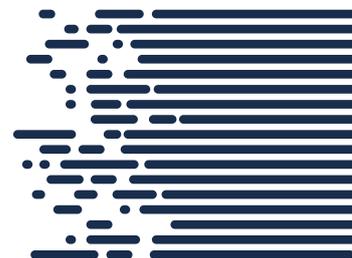
À propos de l'auteur



Erwann Tison

Directeur des études de l'Institut Sapiens

Macro-économiste de formation et diplômé de la faculté des sciences économiques et de gestion de Strasbourg, il intervient régulièrement dans les médias pour commenter les actualités liées au marché du travail, et aux problématiques liées à l'innovation. Il codirige les observatoires "santé et innovation" et "emplois, formation et compétences" de l'Institut Sapiens. Il est notamment l'auteur d'Un robot, mon emploi et moi (Eska, 2019) et d'Un robot dans ma voiture (Eska, 2020)



A propos de l'Institut Sapiens

L'Institut Sapiens est un laboratoire d'idées (*think tank*) indépendant et non partisan réfléchissant aux nouvelles conditions d'une prospérité partagée à l'ère numérique. L'humanisme est sa valeur fondamentale. Son objectif est d'éclairer le débat économique et social français et européen par la diffusion de ses idées.

Il fédère un large réseau d'experts issus de tous horizons, universitaires, avocats, chefs d'entreprise, entrepreneurs, hauts fonctionnaires, autour d'adhérents intéressés par les grands débats actuels. Sapiens s'attache à relayer les recherches académiques les plus en pointe.

Les travaux de Sapiens sont structurés autour de **sept observatoires thématiques** : développement durable ; IA et éthique ; science et société ; santé et innovation ; travail, formation et compétences ; politiques, territoire et cohésion sociale ; innovation économique et sociale.

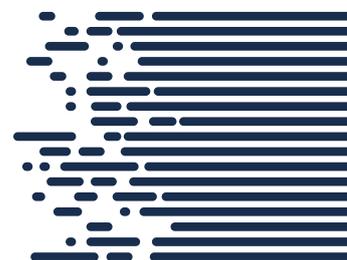
Sa vocation est triple :

Décrypter — Sapiens aide à la prise de recul face à l'actualité afin d'aider à la compréhension des grandes questions qu'elle pose. L'institut est un centre de réflexion de pointe sur les grands enjeux économiques contemporains.

Décloisonner et faire dialoguer — Sapiens met en relation des mondes professionnels trop souvent séparés : universitaires, membres de la sphère publique, praticiens de l'entreprise ou simples citoyens. L'institut est un carrefour où ils peuvent se rencontrer pour réfléchir et dialoguer.

Se former — Le XXI^e siècle est celui de l'information ; il doit devenir pour l'individu celui du savoir. Les immenses pouvoirs que donnent les technologies appellent un effort nouveau de prise de recul et d'analyse. Grâce à ses publications, événements et rencontres, Sapiens se veut un lieu de progression personnelle pour ceux qui veulent y prendre part.

Pour en savoir plus, visitez notre site internet : institutsapiens.fr





Introduction

« La majorité de nos problèmes socio-économiques provient de notre déficit en compétences. Le défaut de compétences aussi bien chez les jeunes que chez les adultes entraîne des conséquences très graves sur notre industrie, sur notre capacité à exporter et sur celle à innover, mais aussi sur la dynamique des inégalités sociales ». Ce constat, réalisé par l'économiste Patrick Arthus¹ et partagé par de nombreux autres économistes, devrait suffire à placer ce sujet en tête de nos préoccupations économiques.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 a su corriger de nombreuses défaillances systémiques. Les excellents résultats qu'elle a généré sur le front de l'apprentissage où l'on a enregistré un niveau record de contrats signés (+718.000 en 2021) et l'augmentation du nombre de recours au CPF (compte personnel de formation) montrent que la simplicité insufflée dans

¹ Les Experts – BFM Business, vendredi 11 février 2022

le secteur porte ses fruits. De plus, 93% des Français déclarent qu'il est important de se former tout au long de sa vie². Cependant, ces bons indicateurs, ne correspondent qu'à une amorce de rattrapage en matière de formation professionnelle en France. Notre pays, pourtant à l'origine de la formation professionnelle à travers le projet Condorcet en 1792, continue d'accuser un retard relatif par rapport à d'autres pays européens.

Surtout, les dispositifs d'accès à la formation, conçus dans une période de chômage de masse, sont principalement tournés vers les publics éloignés de l'emploi. Or, la question du maintien et de l'adaptation des compétences des salariés et des actifs occupés est majeure. « Si nous n'anticipons pas les formations massives qu'il faut développer pour faire face aux besoins de l'avenir, nous allons rater la révolution industrielle en cours. Renault va former 10.000 personnes dans les deux prochaines années, avec deux objectifs : évoluer dans l'entreprise et/ou se requalifier. Aujourd'hui seulement 8% des effectifs du secteur de l'automobile sont compétents en matière de numérique et de logiciels. Il faut très vite tendre vers 30%. La formation est ainsi l'un des postes où nous allons consacrer le plus de ressources dans les prochaines années »³ souligne Jean-Dominique Senard.

Les efforts politiques en matière de formation professionnelle ont souvent tendance à se concentrer principalement sur des profils de bénéficiaires plus visibles, à savoir les jeunes et les demandeurs d'emplois, occultant les besoins des salariés en la matière. Pourtant, si la formation constitue un élément important de l'employabilité⁴, elle demeure aussi un élément conditionnant la pérennité d'un emploi, à travers l'actualisation continue du capital humain. Ne pas se préoccuper de la formation des salariés en poste revient à assumer l'obsolescence à venir de leurs compétences et à organiser leur sortie potentielle du marché du travail.

Il y a donc un véritable enjeu économique à augmenter considérablement le taux de participation des salariés à la formation professionnelle, en développant de nouvelles incitations à former. Avec la mise en place un crédit d'impôt formation, leur permettant de défiscaliser une partie de leurs investissements dédiés, les entreprises pourraient ainsi mieux financer leurs stratégies en formation et augmenteraient ainsi mécaniquement le taux d'accès à la formation. Cette incitation est une manière de répondre à la pénurie latente des talents, d'augmenter la productivité des salariés et donc d'augmenter leur rémunération tout en sécurisant leur

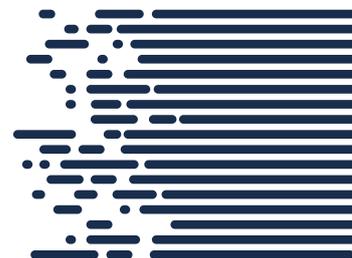
2 « Les Français et la formation professionnelle » enquête Harris interactive pour les acteurs de la compétence, 9 mars 2022

3 Propos tenus lors du Grand entretien de France Inter, le 28 janvier 2022

4 « Les soft-skills au service de l'employabilité » Institut Sapiens, juillet 2021

emploi. A son impact économique, s'ajouterait un effet positif sur la mobilité sociale.

Pour illustrer l'importance de ce mécanisme fiscal, nous montrerons dans un premier temps pourquoi il est nécessaire d'investir dans les compétences des salariés, puis nous évaluerons le retard accusé en France en la matière, avant de présenter les solutions à déployer au niveau des entreprises pour parfaire cette révolution.





I) Le rôle central de la formation pour les salariés et pour les entreprises

A) La formation, un rempart contre le chômage

La révolution numérique génère d'importantes inquiétudes chez les salariés. Selon l'étude « Hopes and Fears 2021⁵ » publiée par PwC en février 2021, 46% des Français sont inquiets pour l'avenir de leur travail, soit 11 points de plus que la moyenne mondiale. Ils sont 39% à penser que les avancées technologiques pourraient rendre leur emploi obsolète dans les 5 prochaines années, une proportion qui

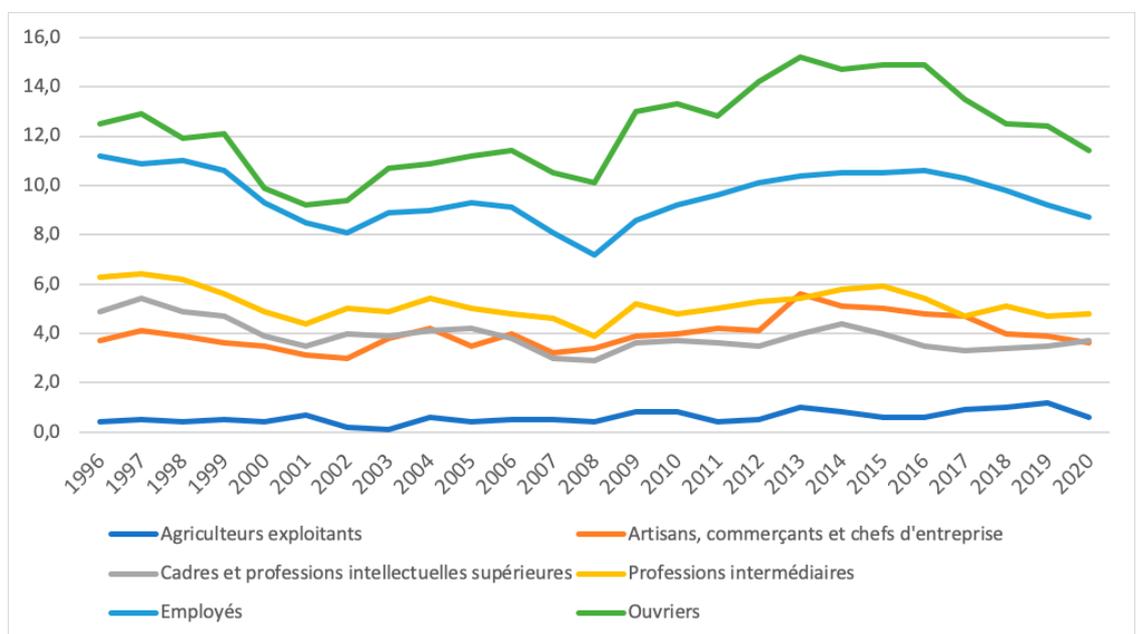
5 <https://www.pwc.fr/fr/publications/ressources-humaines/hopes-and-fears-2021.html>

monte à 50% pour les 18-24 ans. Un résultat qui corrobore ceux de l'étude de Frey et Osborne⁶ qui montrent que 42% des emplois sont amenés à se transformer radicalement dans les prochaines années pour faire face à cette révolution technologique. Néanmoins, les salariés français ne restent pas impassibles face à ces changements, ils sont 72% à se déclarer prêts à acquérir de nouvelles compétences pour maintenir leur employabilité future⁷.

L'accélération du progrès technologique accélère l'obsolescence des tâches. « Une connaissance métier a désormais une durée de vie de quatre ans, contre vingt-cinq auparavant. » note Thierry Picq.⁸ « Dans le monde de la tech, l'obsolescence des compétences est encore plus flagrante et beaucoup plus rapide. Certaines compétences techniques sont tellement volatiles qu'elles deviennent obsolètes en moins de 3 mois » souligne Isabelle Rouhan, dans « Les métiers du futur »⁹.

Les données nous montrent que la qualification agit comme un élément protecteur contre le chômage.

Graphique 1 – Taux de chômage des actifs selon leur catégorie socio-professionnelle (en %)



6 Frey C.B. et M.A. Osborne (2017), The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114(C), 254-280.

7 Op. cit

8 Interview donnée au site Educpros, 12 décembre 2018, consulté le 14 avril 2021. <https://www.letudiant.fr/educpros/actualite/thierry-picq-emlyon-une-connaissance-metier-a-desormais-une-duree-de-vie-de-4-ans-alors-qu-elle-etait-de-25-ans-auparavant.html>

9 Interview donnée au média Hello Workplace, le 16 mai 2019, consulté le 10 avril 2021 <https://www.helloworkplace.fr/aujourd'hui-une-competece-technique-a-une-duree-de-vie-entre-12-et-18-mois/>

Chez les ouvriers, le taux de chômage culminait en 2020 à 11,4%, celui des employés à 8,7% quand celui des cadres n'était que de 3,7%. Selon les catégories socio-professionnelles, le taux de chômage peut ainsi varier du simple au triple, marquant une forte distorsion entre les actifs et faisant donc de la qualification un véritable rempart au chômage.

B) La formation comme vecteur de hausse des salaires

Le pouvoir d'achat reste le thème principal des inquiétudes des Français : pour 51% d'entre eux il s'agit de la première préoccupation, devant la santé et l'environnement¹⁰.

La prise de conscience des salariés en matière de formation, mesurée dans l'enquête PwC correspond à leur aspiration du « mieux vivre » pouvant être générée par une augmentation de leur rémunération. **La boucle formation → augmentation du capital humain → augmentation de la productivité → augmentation du salaire**, même si elle est critiquée pour son manque de robustesse dans certains pays et pour certains profils (Gottschalk, 1978), demeure une constante observable empiriquement (Jurus, Lequillier, 2013) dans les entreprises. La dynamique des salaires le montre, elle est bien plus poussée par l'augmentation de la production (productivité) que par la hausse des prix (inflation).

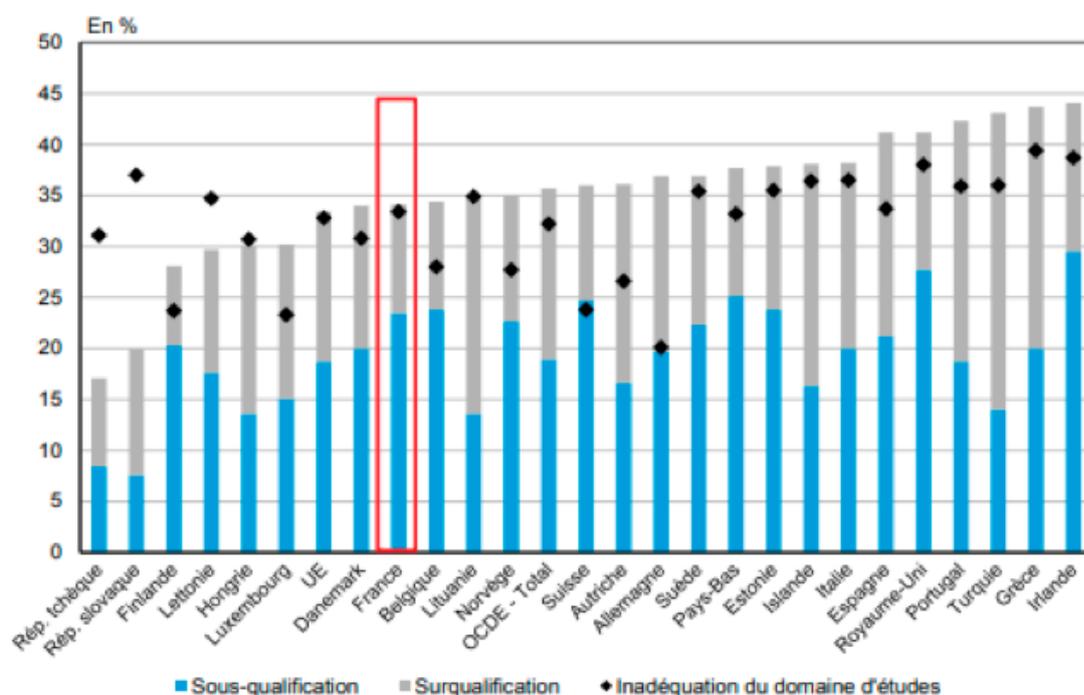
Les entreprises, premières bénéficiaires de la hausse de la productivité induite par l'amélioration du capital humain, peuvent témoigner de cet effet. Un effort de formation moyen (un volume de formation de 11h par salarié, un taux de salariés formés de 37% ou une dépense de 445 euros par salariés) au sein d'une entreprise génère un gain de productivité de l'ordre de 1% par rapport à une entreprise qui ne forme pas (Aubert, Crépon, Zamora, 2009). Le salarié quant à lui récupère en moyenne 50% du surplus de productivité permis par la formation. La formation professionnelle est ainsi un mécanisme « gagnant-gagnant » qui profite aussi bien aux salariés qu'aux entreprises.

10 Sondage Ipsos Sopra-Steria pour France Inter du 19 janvier 2022

C) Des inadéquations en compétences qui pèsent sur la productivité et sur les capacités de recrutement des entreprises

Le potentiel de croissance, provoqué par la hausse de la productivité favorisé par la formation est néanmoins sous-exploité par l'économie française, notamment à cause d'une inadéquation des compétences (graphique 2), due à une faible participation des salariés (voir infra).

Graphique 2 – Inadéquation des compétences et des domaines d'études (2016), part des salariés de 15 à 64 ans (en pourcentage) ¹¹



Source : base de données de l'OCDE sur les compétences pour l'emploi

Près de 35% des salariés français exercent actuellement un métier pour lequel ils n'ont pas les compétences adéquates, et 23% sont même sous-qualifiés pour leur poste (l'un des résultats les plus élevés en Europe, juste derrière la Belgique, le Royaume-Uni et l'Irlande).

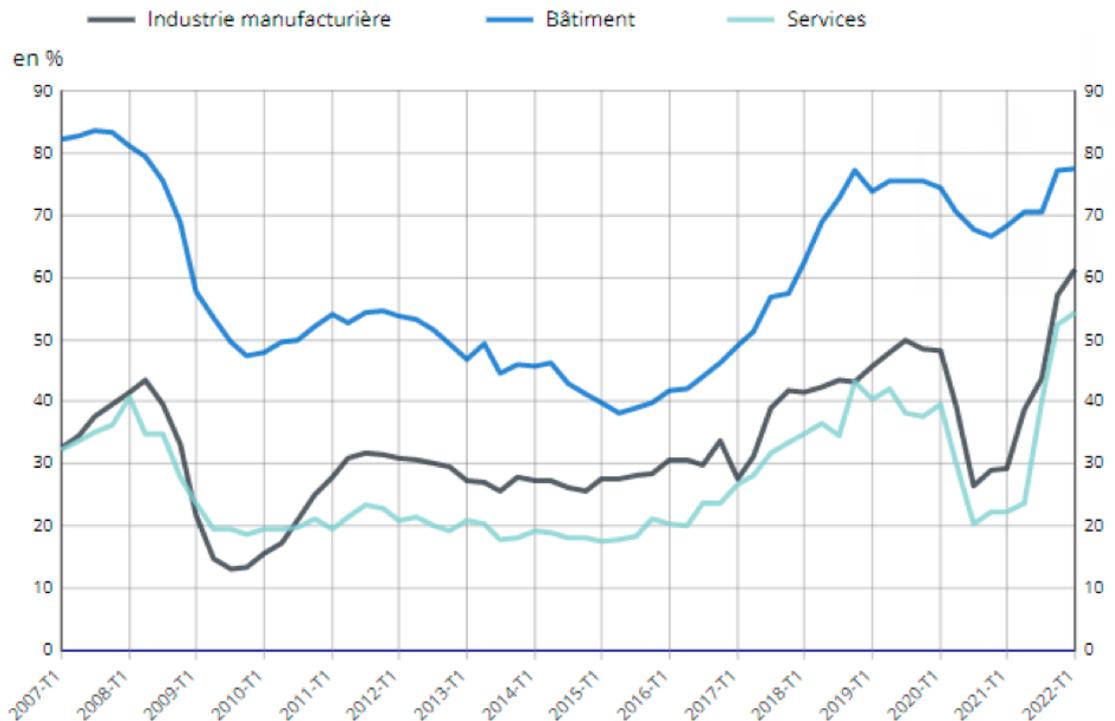
Cette inadéquation est responsable du ralentissement latent des gains de productivité en France. Pire, la diminution de la qualité de la formation initiale des nouvelles générations et l'inadéquation dans la formation continue pourraient expliquer 59 % du ralentissement

11 Graphique issu du premier rapport du conseil national de productivité, Juillet 2019

tendanciel de la productivité en France depuis 1975¹².

A cette diminution de la productivité salariale s'ajoute d'importantes difficultés de recrutement, s'exprimant principalement dans l'industrie manufacturière, où près de 80% des entreprises ne trouvent pas la main-d'œuvre. Parmi les causes, l'inadéquation des compétences.

Graphique 3 - Difficultés de recrutement dans l'industrie manufacturière, le bâtiment et les services (% d'entreprises concernées)



Note : les résultats sont pondérés par les effectifs. Dernier point : janvier 2022

Source : Insee, enquêtes de conjoncture

Ces difficultés sont exacerbées en période de reprise économique et freinent à leur manière le potentiel de croissance de l'économie française. La formation des actifs est ainsi un levier indispensable pour (re)générer des gains de productivité.

Pourtant, « La hausse de la productivité est totalement absente des réflexions politiques liées au marché du travail et à la formation. Le volet insertion est priorisé par rapport à celui de la productivité : l'objectif premier des pouvoirs publics est de favoriser la réinsertion et la primo insertion sur le marché du travail. Mais la productivité de ces emplois n'est jamais un sujet prioritaire » souligne Nathalie Chusseau¹³.

¹² « Le rôle du capital humain dans le ralentissement de la productivité en France », France Stratégie, décembre 2020

¹³ Professeure des Universités en économie à l'Université de Lille, chercheuse associée à la Chaire TDTE – auditionnée le 24 février 2022



II) Les salariés, parents pauvres du système de formation professionnelle en France

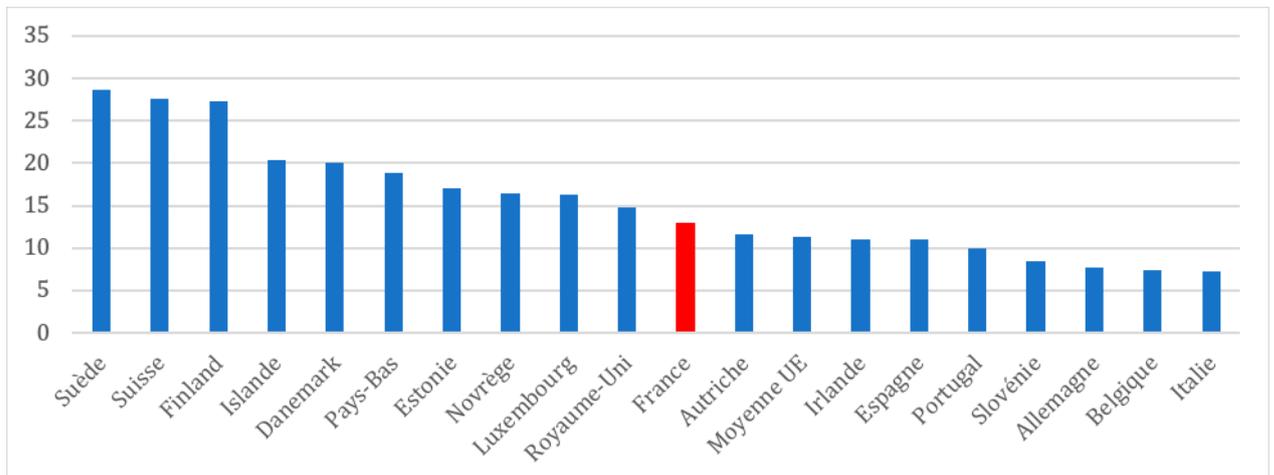
A) Des difficultés d'accès à la formation pour les salariés

Dans la dernière livraison Eurostat sur le taux de suivi des adultes à la formation professionnelle¹⁴, nous observons trois choses : les Français participent moins à la formation que leurs voisins (graphique 4), la participation diffère selon l'âge des salariés (graphique 5) et la taille de leur entreprise (graphique 6).

¹⁴ Continuing Vocational Training Survey, publiée en 2018 sur les données 2015. La dernière récolte de données portant sur les données de 2020 s'est achevée fin 2021 et devrait être publiée courant 2022. Les données présentées ne reflètent donc pas ici l'effet de la réforme

La France ne se place qu'à la 13^{ème} place du classement des pays européens où la participation des adultes est la plus importante. Son taux de participation de 13% n'est supérieur que d'un point à celui de la moyenne UE, et reste inférieur de 14 points à la moyenne des pays du podium.

Graphique 4 – Taux de participation des adultes à la formation professionnelle

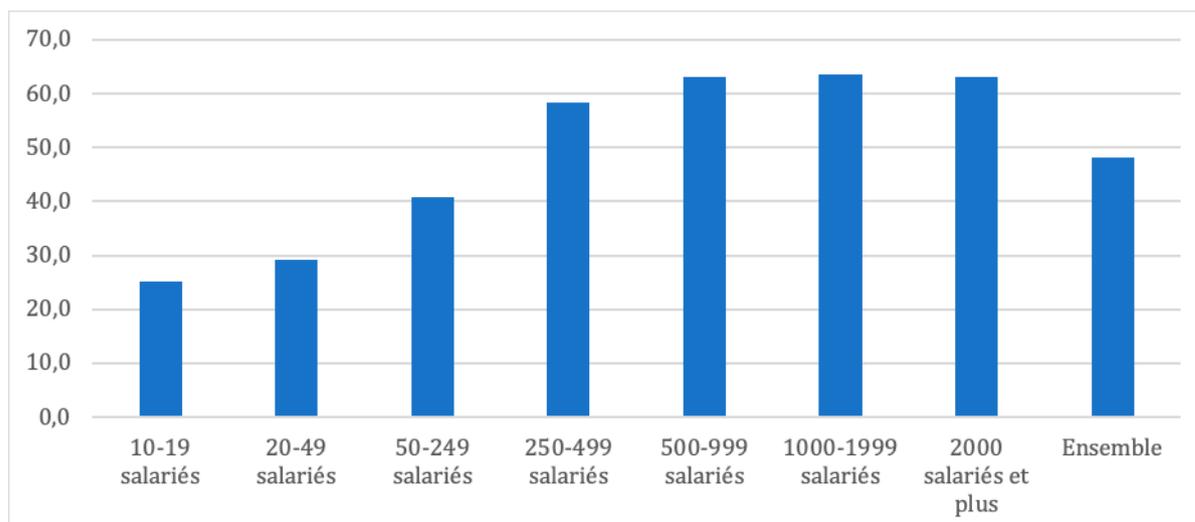


Source : Eurostat, Continuing Vocational Training Survey

Note : le Danemark n'apparaît qu'à la 4^{ème} place du classement, principalement parce que certains participants à l'AMU¹⁵ (formations courtes et directes aux métiers, financées par l'Etat et les entreprises) ne sont pas comptés dans les statistiques des salariés formés relevées par Eurostat. S'ils l'étaient, le cas le Danemark apparaîtrait à la deuxième place.

En outre, la participation à la formation est deux fois importante dans les entreprises de plus de 250 salariés que dans les autres. On voit, grâce au graphique 5, qu'il existe un véritable effet de seuil lié à la formation, les salariés se forment beaucoup moins dans les TPE et les PME que dans les ETI et les grandes entreprises. Un dysfonctionnement qui risque d'être accentué par certaines dispositions de la loi de 2018 (voir infra).

Graphique 5 – Taux d'accès à la formation selon la taille de l'entreprise



Source : Céreq, enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises CVTSS, 2016

B) Des dispositifs conçus dans une période de chômage de masse

Dans un contexte de chômage de masse, la réforme de 2018 a ciblé principalement les publics éloignés de l'emploi.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la suppression de la mutualisation n'a pas été remplacé par un mécanisme incitatif alors qu'elles paient toujours la contribution obligatoire à la formation professionnelle. Ainsi, ces entreprises ne financent plus directement leur propre politique de formation¹⁶. Pour Nathalie Chusseau, « les entreprises ont l'impression de payer deux fois car elles produisent elle mêmes leurs propres formations. ».

Une logique qui coûte chaque année, selon le cabinet Asterès, 1,2 milliard¹⁷ aux entreprises de cette taille¹⁸.

Cet effet a d'autant moins été compensé par les chiffres du Compte Personnel de Formation (CPF) que celui-ci a été déployé comme un pur outil d'accès individuel à la formation, en opposition à une logique collective. Pourtant, selon Laurent Cappelletti¹⁹ « La réforme a trop individualisé la formation, en allégeant son volet collectif, principalement motivé par une décision d'entreprise. Les études

16 Voir graphique en annexe, issu de la note Asterès de 2020

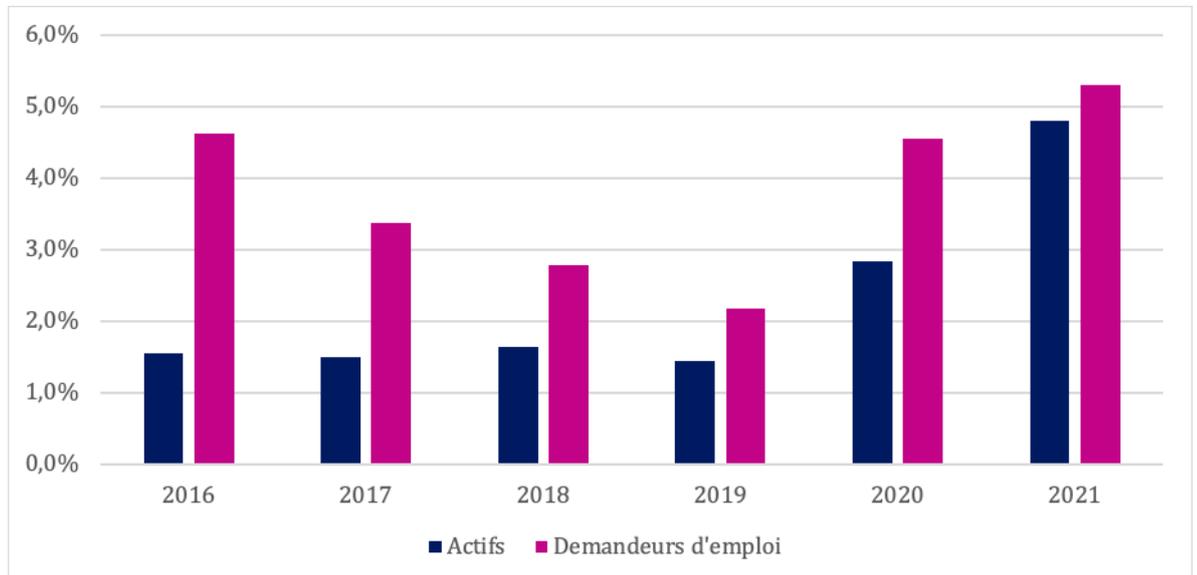
17 Dans le détail : elles contribuent chaque année au système mutualisé de la formation à hauteur 1,7 milliard d'euros et ne récupèrent que 490 millions d'euros d'aides en retour

18 « Investir dans les compétences pour reconstruire l'économie » Asterès, juin 2020

19 Professeur d'économie au CNAM – auditionné le 21 février 2022

empiriques montrent que le recours à la formation est plus élevé si cette dernière a été pensée collectivement et correspond à une stratégie d'entreprise ».

Graphique 6 – Taux de recours au CPF des actifs et des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 64 ans entre 2016 et 2021 (en % de la population active)



Source des données : DARES et Caisse des dépôts. Calculs : Institut Sapiens.

Méthode : estimation du taux de participation des actifs selon leur catégorie, à partir des données d'entrées en CPF.

Note : les données 2021 ne correspondent qu'à ceux du premier semestre, relevés par la Caisse des dépôts.

Le taux de recours au CPF (entré en vigueur au 1er janvier 2015) est revenu en 2020 à son niveau de 2016 pour les demandeurs d'emplois (4,6%) et a progressé de 1,2 points pour les salariés. Au premier semestre 2021 le taux de participation avait progressé de 2 points pour les salariés et de 0,7 point pour les demandeurs d'emplois. Si la tendance est encourageante, la progression est encore marginale et demeure trop timide pour répondre aux enjeux économiques soulevés plus haut.

C) Un financement sous-doté pour la formation des salariés

Alors qu'ils représentent plus des deux tiers de la population active, les actifs occupés du secteur privé ne perçoivent que 23,3% des efforts nationaux en la matière.

Graphique 7 – Ventilation de la dépense globale de formation par public bénéficiaire (en millions d'euros)²⁰

	2018	2019	2020	Structure en 2020 (en %)	Évolution 2019 / 2020 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes *	6 896	6 510	6 607	33,2	1,5
Apprentissage	5 684	5 369	5 846	88,5	8,9
Alternance / Professionnalisation	1 124	1 050	665	10,1	-36,6
Autres formations	89	91	95	1,4	4,3
Pour les personnes en recherche d'emploi	6 033	6 688	6 934	34,9	3,7
Pour les actifs occupés du secteur privé	6 311	5 575	4 633	23,3	-16,9
Pour les formations sanitaires et sociales **	1 082	1 105	1 218	6,1	10,3
Investissement	416	493	480	2,4	-2,7
TOTAL	20 738	20 371	19 872	100,0	-2,4

* Une partie des dépenses bénéficiant aux jeunes sont classées avec les actifs occupés (plan de formation, ...) ou les personnes en recherche d'emploi (jeunes bénéficiant de l'Aref, ...).

** Y compris formation initiale.

Champ : France entière.

Source : Dares.

Ces crédits en baisse de 16,9% entre 2019 et 2020, sont corrélés à la baisse d'entrées en formation des salariés (-17,6% entre 2019 et 2020).

Graphique 8 – Résumé des entrées en formation et des coûts liés

	2016	2017	2018	2019	2020 (1)	Evol. 2019/2020 en %
Nombre d'entrées en formation de salariés (millions)	17,9	18,8	19,7	18,2	15,0	-17,6 %
Chiffre d'affaires des organismes de formation en provenance des entreprises pour la formation de leurs salariés (millions d'euros)	5 108	5 141	5 229	5 174	4 117	-20,4 %
Prises en charge de coûts pédagogiques directement par les OPCA/OPCO par subrogation (millions d'euros) (2)	1 404	1 803	1 660	1 664	616	-63,0 %

Sources : Bilans pédagogiques et financiers et États statistiques et financiers ; traitements Dares.

(1) Le nombre d'entrées en formation et le chiffre d'affaire 2020 sont encore provisoires.

(2) Hors dépenses relatives à l'alternance.

La diminution de l'effort de formation vers les salariés est l'illustration malheureuse du manque de priorisation de l'effort public vers la force productive.



III) Les solutions fiscales à disposition du modèle français

A) Comparaison des différents dispositifs existants en Europe

Pour déterminer les leviers d'amélioration du système français, nous observerons les performances des autres pays en matière de participation à la formation professionnelle, selon les dispositifs incitatifs retenus.

Tableau 1 - Les soutiens publics à la formation, au sein de l'Union Européenne

	Aide aux individus			Aide aux entreprises	
	Crédit d'impôt individuel	Allocations, comptes ou chèque formation	Programme d'épargne	Crédit d'impôt entreprise	Subventions employeurs
Pays-Bas	x	X	x	x	X
Allemagne	x	X	x	x	X
Autriche	x	X	x	x	X
Finlande	x	X		x	
Malte	x	X			X
Royaume-Uni	x			x	X
République Tchèque	x			x	X
Estonie	x			x	X
Irlande	x			x	
Lettonie	x			x	
Lituanie	x			x	X
Portugal	x				X
Slovaquie	x			x	X
Belgique		X			X
Danemark		X			x
Italie		X			X
Luxembourg		X			X
Hongrie		X			X
France		X			X
Suède	X	x		x	x
Espagne	X			x	
Grèce					X
Pologne					X
Roumanie					X
Bulgarie					X
Chypre					X
Slovénie					X

Source : cedefop, 2019

A la lecture croisée du tableau 1 et du graphique 8, nous remarquons que les pays où la participation est la plus élevée, sont des pays où le financement est mixte, comprenant allocation individuelle de formation et une incitation directe aux entreprises. Nous choisissons d'analyser dans le détail les caractéristiques des deux pays où la participation est la plus élevée à savoir la Suède et le Danemark.

- *Le cas de la Suède*

La Suède est le pays européen disposant du plus haut taux de participation des adultes à la formation professionnelle (30%). Une performance qui lui permet de disposer d'une productivité du travail importante, d'un faible taux de chômage et par conséquent d'un âge de départ en retraite plus avancé (67 ans), principalement parce que les débats liés à la pénibilité du travail y sont absents (les salariés occupant un emploi pénible sont rapidement ventilés vers un métier moins pénible grâce aux mécanismes de formation). La loi suédoise confère à chaque citoyen un droit effectif d'accès à la formation tout au long de la vie. La Suède propose ainsi des parcours individualisés, accoués à une procédure de validation des acquis permettant de valider des modules de manière autonome. Ces formations décentralisées dites « municipales » sont conçues en fonction du besoin des adultes sans être sujettes à des programmes nationaux, ce qui permet d'adapter rapidement à la demande et l'offre de formation. Elles sont financées à 70% par l'Etat. Les programmes doivent être conçus en coopération avec le Service public de l'emploi afin de profiter des subventions publiques. Pour augmenter la participation, la loi en Suède prévoit un congé de formation aux salariés ayant une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise. Enfin, les dépenses de formation réalisées par les entreprises sont supérieures de 13% à la moyenne de l'UE. Principalement ventilées vers la création de centres de formation ou le financement direct de formations, ces dépenses sont soutenues par des subventions directes de l'Etat ou des crédits d'impôts pour inciter au maximum les entreprises à se tourner vers ces mécanismes.

- *Le cas du Danemark*

Le Danemark a placé la formation continue des adultes comme un élément central de sa stratégie pour l'emploi, en en faisant un des piliers du modèle de « la société du bien-être, qui intime de travailler plus longtemps et de travailler mieux »²¹. Au cœur du modèle de flexicurité du marché du travail, elle joue à la fois un rôle d'amortisseur social et d'accélérateur économique. Les programmes

21 « Danemark : derrière les succès du système de formation continue », Metis, décembre 2012

AMU (Arbejdsmarkedsuddannelser²²) constitue la base de cette stratégie. Au nombre de 3000, ils favorisent la formation des salariés et des demandeurs d'emplois, par l'acquisition de compétences utiles au marché du travail. Décentralisés, ils sont pilotés par les partenaires sociaux avec le concours de l'Etat. Les frais d'inscription aux AMU sont nuls pour les demandeurs d'emplois et augmentent en fonction de la qualification du salarié. Les AMU sont financés par « la contribution au marché du travail », acquittée par les salariés et les travailleurs indépendants. Elle représente environ 8% du revenu salarié. Les entreprises reçoivent une compensation directe de la part de l'Etat pour les indemniser de l'absence du salarié en formation (correspondante au montant le plus élevé de l'allocation chômage journalière). Les entreprises sont elles aussi amenés à participer au financement de la formation, par la contribution employeur à la formation (AUB - Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag), une contribution forfaitaire de 380€ par an et par salarié, qui est récupérable en partie ou en totalité si elle accueille et forme un apprenti.

L'OCDE propose régulièrement, dans ces recommandations aux états, de miser sur des mécanismes de cofinancement de la formation, ainsi que de recourir aux crédits d'impôt et aux abattements fiscaux qui constituent les meilleurs instruments pour assurer un financement approprié de la formation des adultes et augmenter au mieux la participation²³.

B) L'intérêt d'une solution d'incitation fiscale

Le premier intérêt d'une incitation fiscale est qu'elle redonnerait de manière lisible et claire la main aux entreprises dans leur politique compétences. **Un mécanisme soutenu par une large majorité des salariés du privé (87%), qui se positionnent en faveur de réductions d'impôts et de charges aux entreprises qui proposeraient une offre de formation régulière et variée à leurs salariés.** Dominique Calmels juge ainsi que « la force du crédit d'impôt réside dans l'incitation sous-jacente. Par ailleurs, il ne faut pas non plus oublier que le manager se pose souvent la question de l'absence d'activités liée à la vacance du salarié durant le temps de formation. Cette petite perte de chiffre d'affaires peut alors se faire (légèrement) compenser par ce crédit d'impôt, en agissant comme une compensation financière de l'effort des fonds de la formation et de la disponibilité du salarié. »

22 Littéralement : formation sur le marché du travail

23 OECD (2017), Educational opportunity for all overcoming inequality throughout the life course.

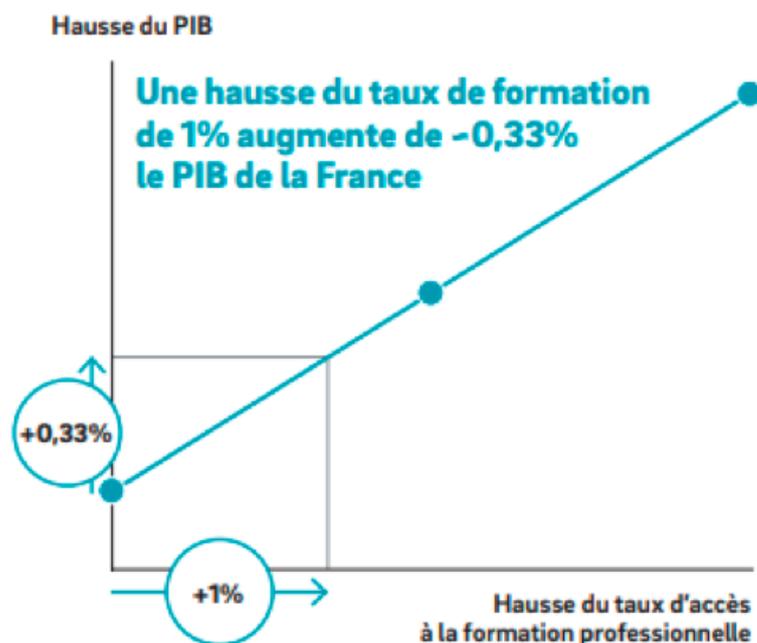
« Cette solution est très bonne car elle est très simple. La décision de formation dépend avant tout de l'entreprise. Dans le cadre d'une reconversion, le salarié le fait sur son temps personnel. Quand c'est une formation utile à l'entreprise, c'est au chef d'entreprise de la décider. L'entreprise va en profiter sur le long terme. La solution est simple, visible, et c'est pour cela que ça peut marcher » analyse Laurent Vronski.

Le second intérêt de l'incitation fiscale est qu'elle permettrait de revenir sur le dysfonctionnement engendré par le financement du système de formation reposant exclusivement sur la masse salariale. En effet, non seulement ce mécanisme de financement augmente le coût du travail, mais il organise une potentielle pénurie des recettes reposant exclusivement sur la masse salariale des entreprises, du fait de l'émergence des nouvelles formes de travail.

Pour Claire Pascal, Vice-présidente des Acteurs de la Compétence, « ce mécanisme n'est pas soutenable. La pérennité de ce système est structurellement déficitaire : pour des raisons de pyramide des âges et de changement des formes de travail, la masse salariale va se rétrécir dans les années qui viennent. »

Enfin, l'incitation fiscale est légitime dans la mesure où la formation dispose d'un multiplicateur économique important : 1% de hausse du taux d'accès à la formation génère 0,33% d'augmentation du PIB français.

Graphique 9 – Impacts macroéconomiques de la formation professionnelle²⁴



24 Formation professionnelle, faire décoller l'investissement dans les compétences – Roland Ber-

C) La mise en place d'un crédit d'impôt formation

Le mécanisme à développer doit être à la fois simple à comprendre et à utiliser, transparent et lisible, il doit surtout être concret et engageant pour les entreprises.

Pour éviter que ce crédit d'impôt formation ne connaisse les mêmes travers que le CIR soulevés par le CNEPI²⁵, il faut en limiter au maximum le taux de non-recours (estimé actuellement à 16%²⁶) en assurant :

- une clarté totale dans les critères d'éligibilité,
- une précision absolue du périmètre des dépenses concernées
- une traçabilité des déclarations des dépenses

Ouvert à toutes les entreprises de moins de 250 salariés, ce mécanisme fiscal permettrait aux entreprises de déduire de leur IS, 30% du montant des dépenses :

- intégrées dans le plan de développement des compétences, réalisées auprès des prestataires de développement des compétences certifiés QUALIOPi (dans la limite de 400.000 euros annuels).
- engagées par les employeurs pour financer les formations faisant l'objet d'un co-financement dans le cadre du CPF avec leurs salariés.

De plus, pour éviter d'introduire une distorsion entre les entreprises s'acquittant de l'IS et celles qui ne réalisent pas de bénéfices, il faudrait doubler ce mécanisme d'un dispositif permettant à l'entreprise de reporter ce crédit sur les trois années suivantes, et en l'absence de bénéfices à l'issue des trois années, elle recevrait alors un versement de l'Etat équivalent au montant de son crédit d'impôt. Une nécessité pour Dominique Calmels qui rappelle « qu'en 2019, près d'un tiers des entreprises ne payaient pas d'IS. Dans les entreprises, le nerf de la guerre, c'est la trésorerie ». La mise en place d'un tel dispositif est plébiscitée par les salariés du privé : 87% se disent favorables aux réductions d'impôts pour les entreprises proposant une offre de formation régulière et variées à leurs salariés²⁷.

ger, 2017

25 Évaluation du Crédit d'impôt recherche - Rapport CNEPI 2021

26 Courtioux P et al., Quel est le rendement du crédit impôt recherche pour les entreprises ? Edhec Position Paper, avril 2019.

27 « Les Français et la formation professionnelle » enquête Harris interactive pour les acteurs de

Le déploiement d'un crédit d'impôt formation pourrait générer, selon les estimations de l'économiste Pierre Bentata, une augmentation de la participation estimée à 1,2 million de salariés, pour un coût budgétaire de 900 millions d'euros pour les finances publiques. Un impact budgétaire marginal pour Laurent Cappelletti « notamment au regard des différents coûts cachés liés au non-recours à la formation ».

Tableau 2 - Impact d'un crédit d'impôt formation sur le nombre de formation et les finances publiques

	Nombre d'entreprises (en milliers)	Effectifs (en millions)	Nombre de formés (en millions)	Dépense formation (en millions)	Dépense publique (Crédit 30%, en millions)	Nombre total de formation après crédit de 30% (en millions)	Dont formations supplémentaires (en millions)
Moins de 10 salariés	1 277,9	3,4	0,38	395,50	118,65	0,55	0,16
10 à 19	122,5	1,64	0,41	423,94	127,18	0,58	0,17
20 à 49	73,5	2,26	0,66	677,68	203,30	0,94	0,28
50 à 99	22,8	1,55	0,64	657,11	197,13	0,91	0,27
100 à 249	13,5	2,04	0,84	864,84	259,45	1,19	0,38
Total	1 517,7	10,89	2,91	3 019,07	905,72	4,17	1,25

Tableau réalisé par Pierre Bentata

Hypothèse retenue : coût d'une formation 1 034 euros.

Sources : nombre d'entreprises et effectifs, [Acoss stat | Acoss.fr \(urssaf.org\)](#), Nombre de formés, [Point sur : La formation dans les petites entreprises | Cereq](#), Coût de la formation et dépenses de formation, Annexe au projet de loi finances 2021 [Le projet de loi de finances et les documents annexés pour 2021 | budget.gouv.fr](#)

En appliquant les multiplicateurs définis par Nathalie Chusseau et Jacques Pelletan²⁸, nous pouvons estimer que cette augmentation de la participation à la formation professionnelle pourrait générer entre 24,8 et 34,4 milliards d'euros de PIB supplémentaires, grâce à l'amélioration du capital humain et de la productivité. Les gains pour les finances publiques induits par cette augmentation pourraient être compris entre 1,2 et 1,5 milliard d'euros. Cette mesure du crédit d'impôt formation rapporterait ainsi, selon nos estimations, entre 30% et 56% plus que son coût fiscal. La mise en place du crédit impôt formation serait ainsi bénéfique pour les salariés, les entreprises, les finances publiques et l'économie française dans son ensemble.

Laurent Cappelletti souligne quant à lui l'importance du dialogue social pour réussir cette incitation. « S'il n'y a pas de dialogue au sein d'une entreprise (et plus elle est petite plus c'est le cas), alors la participation diminue. ». Il est important que les dépenses éligibles soient donc bien prévues dans le plan de développement des compétences, qui fait l'objet d'une consultation auprès du CSE.

28 L'utilité de la formation pro face à la révolution digitale – Impacts macroéconomiques d'un libre accès à une formation continue, Institut Sapiens et chaire TDTE, Février 2019

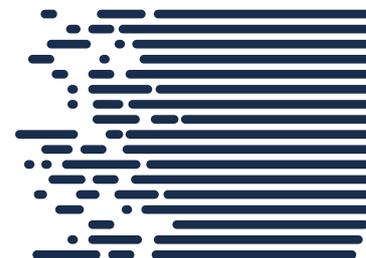


Conclusion

La France partait de très loin au moment de la réforme de 2018, en étant dans le grupetto européen de la formation professionnelle. Si la réforme de 2018 lui a permis de rejoindre le peloton des pays en la matière, grâce à la simplification, la formation des salariés du privé semble accuser un recul statistique inquiétant. En voulant placer la majorité de l'effort « visible » de la formation vers les demandeurs d'emplois et les plus jeunes, les pouvoirs publics développent une politique conjoncturelle de la formation professionnelle, qui occulte le rôle protecteur de celle-ci et les effets qu'elle génère sur la hausse de la productivité. Pour que la France puisse atteindre les standards les plus élevés en la matière, il est essentiel d'inclure les entreprises dans ce processus. Sans elles, la révolution des compétences ne se fera pas. La mise en place d'un crédit d'impôt formation, nous seulement les incite à augmenter leurs dépenses allouées à la formation, mais permet d'opérer également un véritable changement culturel en décentralisant le processus de formation,

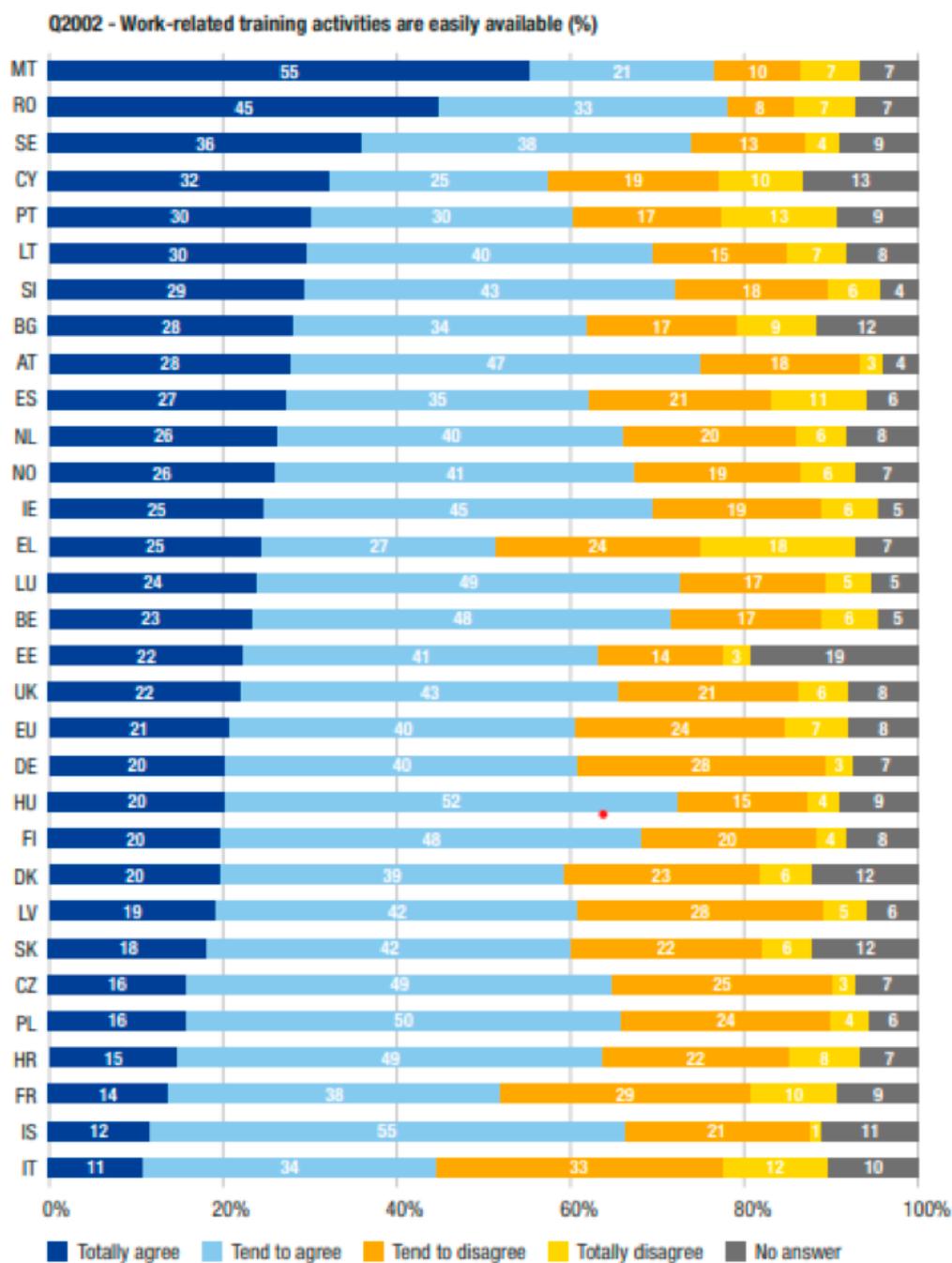
en incluant les managers dans cette stratégie et en augmentant le taux de participation.

Cette réforme, se faisant à coût budgétaire constant, améliorera drastiquement le taux de participation des salariés à la formation et permettra d'enclencher enfin, la révolution des compétences, réponse essentielle à la révolution numérique et aux défis du capitalisme cognitif.



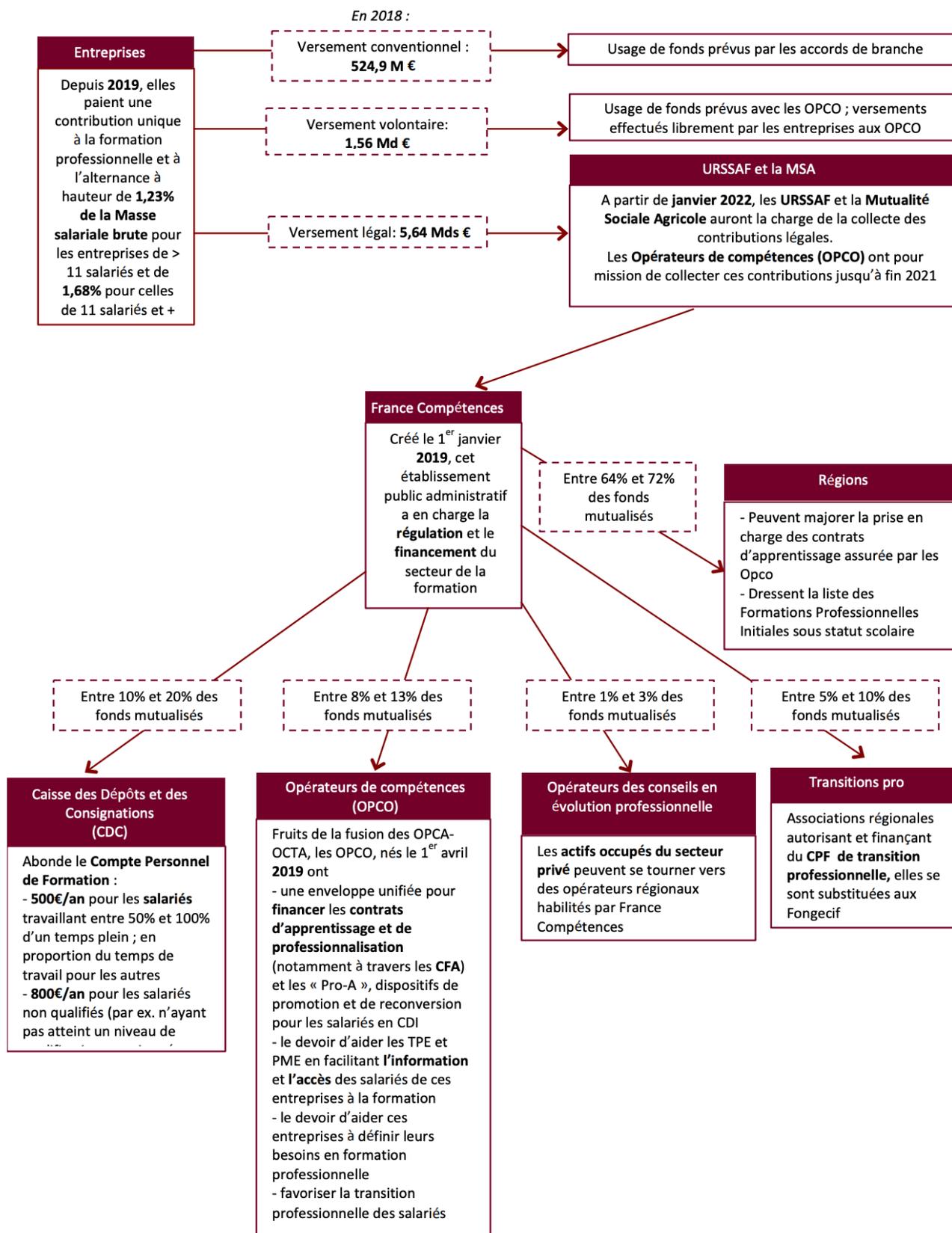
Annexes

Graphique 10 – Perception des salariés sur la possibilité à suivre une formation sur son temps de travail (en% des répondants).



Source: Cedefop opinion survey on adult learning and CVET.

Graphique 11 – Schéma simplifié de la circulation des fonds dédiés à la formation professionnelle en France²⁹



Bibliographie

- Aubert, Patrick, Bruno Crépon, et Philippe Zamora. « Le rendement apparent de la formation continue dans les entreprises : effets sur la productivité et les salaires », *Économie & prévision*, vol. 187, no. 1, pp. 25-46, 2009
- Cappelletti Laurent, Olivier Faron, Gilbert Font et Adilson Borges, « la formation professionnelle pourrait créer 94,5 milliards € de valeur par an », Institut Sapiens, 2020
- Cedefop « Vocational education and training in Europe – Sweden » (2016)
- Cedefop « Spotlight in VET – Sweden” (2016) »
- Centre info « Fiche pays – Suède », consulté le 16/02/2022
- Centre info « Fiche pays – Allemagne », consulté le 16/02/2022
- Chusseau Nathalie, Pelletan Jacques, « l'utilité de la formation professionnelle à l'heure du numérique », Institut Sapiens et chaire TDTE, mars 2019
- Fédération Suisse pour la formation continue « Système de formation continue », consulté le 16/02/2022
- Gottschalk, “A Comparison of Marginal Productivity and Earnings by Occupation”, *Industrial and Labor Relations Review*, 31(3), pp. 368-378, 1978
- Lequillerier, Victor, et Arthur Jurus. « Salaire et productivité : quel lien historique ? », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 13, no. 1, pp. 210-213, 2013
- Management de la formation « La formation professionnelle en Allemagne : comment ça marche ? », consulté le 16/02/2022
- Orientation.ch « Formation continue », consulté le 16/02/2022