Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PREMIER MINISTRE

CONCOURS D'ENTREE A L'ECOLE DE 2017

CONCOURS EXTERNE

4ème épreuve d'admissibilité

QUESTIONS SOCIALES
(durée : cinq heures – coefficient 4)

Une épreuve de questions sociales consistant en la rédaction
d'une note d'analyse et de propositions à partir d'un dossier

L'épreuve de questions sociales a pour objet, à partir d'une mise en situation au sein de l'administration, d'apprécier la maîtrise par le candidat des connaissances de base dans cette matière, sa compréhension des enjeux et sa capacité de relier les approches juridique, financière et institutionnelle pour construire une analyse et formuler des recommandations. Il ne s'agit pas d'une note de synthèse et la seule exploitation du dossier fourni ne permet pas de répondre à la question posée.

Cette épreuve n'est pas une épreuve de droit de la sécurité sociale ni de droit du travail mais suppose de disposer d'un socle de connaissances juridiques dans les deux grands domaines des politiques sociales :

- les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- les politiques de protection sociale et de solidarité.

Elle doit permettre de mesurer la maîtrise par les candidats des principaux enjeux des politiques sociales (enjeux démographiques et sociétaux, financiers, de gouvernance, européens et d'efficacité).

Le dossier fourni en appui, qui ne dépasse pas vingt-cinq pages, doit être utilisé par le candidat pour appuyer sa démonstration grâce à l'exploitation de documents de réflexion voire de données chiffrées. Le candidat doit faire preuve de cohérence et de clarté dans ses analyses et formuler des propositions argumentées et opérationnelles.

SUJET

Administrateur(trice) civil(e) à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, vous rédigez une note pour la ministre du Travail destinée à lui présenter la réforme du financement de la formation professionnelle de 2014. Vous analyserez, à la lumière des effets attendus, les opportunités et les risques de cette réforme et proposerez les conditions d'atteinte de ses objectifs.

« Reproductions effectuées par l'ENA avec l'autorisation du CFC (20, rue des Grands Augustins – 75006 PARIS). »

	Documents joints	**Pages**
1.	"Formation professionnelle : Pour en finir avec les réformes inabouties", Institut Montaigne, 2011 (extraits)	**1 à 5**
2.	Code du travail (extraits)	**6 à 8**
3.	« Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue », Jonathan Emsellem et David Perrin-Pillet, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Revue Droit social, décembre 2014 (extraits)	**9 à 11**
4.	« Les logiques de responsabilisation au cœur des évolutions récentes du droit social français », Le droit ouvrier, décembre 2014 (extraits)	**12 et 13**
5.	« Les surprises du nouveau 1% », Dossier « Réforme de la formation – un an après la loi, les incertitudes persistent », Entreprises et Carrières, avril 2015	**14 et 15**
6	Etude « Un tiers des entreprises de 10 salariés ou plus n'utilisent pas leurs fonds dédiés à la formation », DARES Analyses, avril 2015 (extraits)	**16 à 18**
7	La formation professionnelle, annexe au projet de loi de finances pour 2017, (extraits)	**19 à 22**
8	« Panorama de l'intégration par les branches de la réforme de la formation de 2014 », Liaisons sociales Quotidien, 2 juin 2017 (extraits)	**23**
9	« Les sociétés d'autoroute rénovent leur politique de formation professionnelle », Liaisons sociales Quotidien, 11 janvier 2017 (extraits)	**24 et 25**

Glossaire :

FP : ..... formation professionnelle
FPC : ..... formation professionnelle continue

"Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties", Institut Montaigne, 2011 (extraits)

CHAPITRE III

LE SYSTÈME FRANÇAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE : DES DYSFONCTIONNEMENTS GÉNÉRÉS ET ENTRETENUS PAR L'OBLIGATION LÉGALE DE FINANCEMENT

Le système français de formation professionnelle présente de nombreux défauts, qui ont été récemment soulignés dans des rapports émanant aussi bien du monde académique que du Sénat, de l'Assemblée nationale ou de la Cour des comptes. Ce n'est pas faute d'avoir cherché à réformer la formation professionnelle, tant les lois visant à faire évoluer ce système ont été nombreuses au cours des quarante dernières années. Pourtant, aucune de ces inflexions législatives n'est parvenue à remédier aux défauts essentiels d'un ensemble tour à tour dénoncé comme complexe, opaque et inefficace. La complexité du système constitue d'ailleurs un frein objectif à sa réforme, tant il apparaît délicat d'identifier, parmi la multitude d'acteurs et de dispositifs enchevêtrés, les leviers d'une action qui permettrait d'améliorer l'efficacité de la dépense de formation et de remédier aux inégalités d'accès entre les différents publics.

Pourtant, il existe un élément spécifique au système de formation professionnelle français, qui explique nombre de ses dysfonctionnements. Il s'agit de l'obligation de dépenser faite aux entreprises depuis la loi de juin 1971. Cette obligation atteint désormais 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 20 salariés, et n'est nullement remise en cause par la loi du 24 novembre 2009, soit la dernière « réforme » du système en date. Dans ce chapitre, nous résumons les grands traits du système de formation français à la lumière de cette caractéristique essentielle.

UNE OBLIGATION QUI NUIT À L'EFFICACITÉ DE LA DÉPENSE DE FORMATION

Dans le système français, les entreprises privées sont obligées de « former ou payer ». Cela signifie que chaque entreprise doit dépenser chaque année une fraction de sa masse salariale appelée « obligation légale »[23] dans des actions de formation professionnelle et, si elle ne le fait pas, elle doit acquitter une taxe. Rien n'empêche évidemment les entreprises de dépenser plus que l'obligation légale, ce que font en général les entreprises de taille importante. **Ainsi, l'obligation légale revient à**

[23] 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises ayant au moins 20 salariés, 1,05 % de 10 à 19 salariés, 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés.

taxer les entreprises dont les besoins se situent au-dessous du seuil légal, et à ne donner à celles dont les besoins en formation sont importants aucune incitation à former au-delà de ce seuil. Au sein des premières, l'obligation légale se traduit probablement par une ponction sur les salaires[24]. A l'opposé, dans les entreprises où le rendement privé de la formation est positif, ce qui est la condition de l'existence d'externalités de la formation, aucun mécanisme ne permet d'éviter que le niveau des dépenses de formation soit inférieur à ce qui serait socialement souhaitable. Ainsi, n'étant pas subventionnées au *prorata* des dépenses engagées, les entreprises qui dépassent le seuil ne sont pas incitées à tenir compte des externalités positives induites par la formation. Leurs dépenses de formation sont donc motivées par leurs seuls intérêts privés. En d'autres termes, le système actuel ne modifie pas les investissements en formation professionnelle continue de toutes les entreprises qui choisissent d'aller au-delà du seuil imposé par la loi. Pourtant, les formations financées par ces entreprises ont tout autant de chance de créer des externalités positives que les autres.

L'obligation légale repose en réalité sur l'illusion que la formation présente le même intérêt pour tous les agents économiques. Or, toutes les entreprises n'ont pas besoin de former leurs salariés avec la même intensité, et tous les salariés n'ont pas les mêmes besoins en formation. A rebours de ce constat, l'obligation de payer se présente comme une mesure à la fois centralisatrice et anti-redistributive, puisqu'elle mène les petites entreprises à financer la formation des salariés des grandes entreprises, en moyenne plus qualifiés et mieux payés[25].

Il est même permis de penser que l'obligation légale, conçue de manière indifférenciée, accroît les difficultés des salariés les moins qualifiés à accéder à la formation, difficultés qui sont le signe de l'iniquité du système. Les statistiques montrent à l'envi que les personnes les moins employables, les salariés en contrat à durée déterminée ou les demandeurs d'emploi, ont une probabilité bien plus faible de suivre des formations que les individus plus qualifiés[26]. En 2007, le taux d'accès à la formation professionnelle continue était ainsi de 23,4 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et de 44,3 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

---

[24] Il n'existe pas d'études sur données françaises analysant le lien entre l'obligation légale et les salaires. En revanche, la littérature académique montre que les cotisations patronales sont, au moins en partie, répercutées sur les salaires, comme le montre la revue de littérature de Fullerton et Metcalf (2002) ("Tax Incidence", *Handbook of Public Economics,* Volume 4, pp. 1787-1872). Ce résultat peut être transposé à l'obligation de dépenser, qui représente une taxe pour les entreprises dont les besoins en formation se situent en dessous du seuil.

[25] Le rapport du Sénat, *Formation professionnelle : le droit de savoir,* fait au nom de la mission commune d'information Formation professionnelle et déposé le 4 juillet 2007, souligne ainsi que le taux annuel de formation dans les très petites entreprises est de 12 %, contre plus de 40 % pour l'ensemble des entreprises. L'effort moyen de formation par salarié représente 791 euros dans les entreprises de 10 salariés et plus, contre 74 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés.

[26] Pour plus de précisions, se reporter au titre II du rapport d'information du Sénat, 2007, *op.cit.*, relatif au « fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle », sous la direction de Jean-Claude Carle.

L'obligation de dépenser contribue de ce point de vue à accroître les écarts de participation, puisque les entreprises sont plus enclines à financer les stages des travailleurs les plus diplômés et les plus stables, pour lesquels le rendement de la formation est plus élevé. Rien ne contraint en effet les entreprises à cibler les dépenses de formation sur les publics les plus fragiles, pour lesquels la formation pourrait constituer une protection efficace contre le chômage. Les évaluations empiriques disponibles montrent que le rendement de la formation croît avec le niveau de qualification[27] ; il est donc logique que les entreprises consacrent spontanément la majeure partie de leurs dépenses de formation aux salariés les plus qualifiés en l'absence d'intervention des pouvoirs publics. Pourtant, le déficit de formation des salariés les moins qualifiés est coûteux pour la collectivité. Ces salariés sont aussi ceux dont la probabilité de passer par le chômage est la plus forte. Or la formation en entreprise peut contribuer à accroître la probabilité de retrouver un emploi, réduisant de cette manière le montant versé par l'assurance chômage. L'étude de Blasco, Crépon et Kamionka (2008) montre ainsi que la probabilité de retrouver un emploi croît avec le temps passé en formation dans les années précédentes, que cette formation ait été reçue au cours de périodes d'emploi ou de chômage[28]. De ce point de vue, le faible accès des moins qualifiés à la formation représente un coût pour la collectivité, par le biais de versements d'assurance chômage ultérieurs plus importants.

En résumé, ni l'efficacité économique ni la justice sociale ne justifient le maintien de l'obligation « former ou payer » faite aux entreprises. Ceci d'autant moins que l'obligation contribue à freiner l'initiative des salariés concernant leur propre formation.

[…]

L'« OPCACITÉ » DES CIRCUITS DE FINANCEMENT

En pratique, une fraction importante de l'obligation légale – la totalité pour les entreprises de moins de 10 salariés – doit être versée à des structures gérées par les partenaires sociaux, les fameux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui jouent un rôle central dans l'organisation de la formation professionnelle. La récolte des obligations légales représente une masse financière considérable.

---

[27] Voir sur ce point l'étude de Cavaco S., Fougère D. et Pouget J., 2004, *op. cit.*

[28] *Evaluation of the impact of training on individual labor market transitions,* 2008, document de travail, Crest.

En 2008, derniers chiffres connus, les sommes gérées par les OPCA s'élevaient à 6,2 milliards d'euros, alors que les entreprises privées ont dépensé au total environ 12,6 milliards d'euros pour leurs actions de formation professionnelle[34]. La moitié du financement de la formation professionnelle des entreprises privées transite donc par les OPCA[35]. Après avoir collecté ces fonds, chaque OPCA finance les formations pour les salariés des entreprises qui se sont acquittées auprès de lui de leurs obligations légales. Assez souvent, un OPCA regroupe les entreprises d'une même branche. La mutualisation des ressources sert de raison officielle à l'existence des organismes collecteurs. En principe, un OPCA est chargé d'évaluer chaque année les besoins en formation des entreprises adhérentes puis de répartir les fonds collectés selon ces évaluations. Au cours d'une année, les entreprises ayant peu de besoins devraient alors payer pour celles qui ont fait plus de demandes. En théorie, un OPCA s'apparente à une compagnie « d'assurance formation ». La réalité s'avère très différente.

La mutualisation prend souvent la forme d'un transfert de fonds des petites entreprises peu utilisatrices de formation, et qui considèrent leurs contributions obligatoires versées aux OPCA comme de simples taxes dont elles profitent peu, vers les plus grandes entreprises consommatrices de formation continue qui entendent bien, au minimum, « récupérer » leurs écots. D'ailleurs, nombreux sont les OPCA qui garantissent aux entreprises adhérentes d'une certaine taille la récupération intégrale des fonds versés, voire même au-delà. Dans d'autres domaines où la mutualisation des ressources est la règle, comme celui de la santé, on imagine mal une compagnie d'assurance garantir chaque année à ses adhérents les plus aisés le remboursement intégral (au minimum) de toutes les cotisations versées, par exemple sous forme d'une cure ou d'un séjour en thalassothérapie. Les rapports parlementaires et ceux de la Cour des comptes se font régulièrement l'écho de ces aberrations. On peut ainsi lire dans l'avis présenté par Madame le sénateur Janine Rozier au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de finances pour 2005 : « La proximité des OPCA et la faiblesse de la redistribution réelle favorisent la tendance spontanée des entreprises à voir dans leur versement un droit de tirage naturel en actions de formation auprès de l'organisme collecteur[36] ».

---

[34] Delort A., 2010, *op.cit.*

[35] Les entreprises privées n'ont pas l'apanage des dépenses de formation professionnelle continue. Pour avoir la dépense totale de la nation, il faut ajouter les dépenses de l'État, des régions et autres collectivités territoriales, des ménages et de l'Unedic. En 2008, on aboutit ainsi à une somme globale de 29,7 milliards d'euros (dont 5,6 milliards d'euros dépensés pour la formation des agents de la fonction publique).

[36] Rozier J., Avis présenté au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de finances pour 2005, tome V, « Formation professionnelle ». Rapport du Sénat n° 75, annexe au procès-verbal de la séance du 25 novembre 2004, p. 15.

Ces pratiques vont exactement à l'inverse de l'idée même de mutualisation qui suppose que les transferts aillent à chaque instant vers ceux qui en ont le plus besoin. Or, dans le domaine de la formation professionnelle, les flux sont toujours à sens unique : en 2005, les entreprises ayant plus de 2 000 salariés contribuaient à hauteur de 11,3 % aux sommes versées aux OPCA au titre du plan de formation mais elles consommaient 15,3 % des dépenses des OPCA pour ce même chapitre[37].

En d'autres termes, en moyenne, les entreprises de plus de 2 000 salariés sont subventionnées pour les stages de formation continue dont bénéficie leur personnel (surtout les cadres et techniciens supérieurs) par les cotisations des entreprises plus petites qu'elles. En définitive, les cotisations des petites entreprises, majoritairement composées de personnel faiblement qualifié, contribuent à financer la formation du personnel déjà fortement qualifié des grandes entreprises[38]. Plus généralement, il y a très peu de ressources financières destinées à la formation des personnes peu qualifiées. Ainsi, le directeur de la prospective de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), Paul Santelmann, note que les formations destinées aux moins qualifiés donnant accès à un diplôme ou un titre professionnel et qui augmentent donc le niveau de qualification du bénéficiaire ne représentent que 2,3 % du chiffre d'affaires de tous les prestataires intervenant dans le domaine de la formation professionnelle.

In fine, le système français de formation professionnelle accentue les inégalités puisqu'il contribue à augmenter les revenus des personnes bénéficiant déjà de revenus élevés. En plus d'être inefficace pour les personnes les moins qualifiées, il est donc profondément injuste. [...]

---

[37] Cour des comptes, 2008, *op.cit.* Ces chiffres portent sur l'année 2005.

[38] Une exception porte sur les périodes de professionnalisation. En 2008, les entreprises de moins de 10 salariés ont ainsi bénéficié de 24 % des dépenses des OPCA au titre de la « professionnalisation » alors qu'elles n'ont contribué qu'à hauteur de 7 % aux cotisations. L'effet redistributif tend néanmoins à se réduire régulièrement depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a créé la période de professionnalisation. En 2004, les entreprises de moins de 10 salariés bénéficiaient de 42 % de la dépense des OPCA pour la professionnalisation, alors qu'elles y contribuaient pour 7 %. La réduction des écarts vient du fait que les grandes entreprises utilisent fortement les périodes de professionnalisation, auxquelles les OPCA ont consacré en 2008 36 % de leurs charges de formation. En effet, en 2008, les entreprises de plus de 200 salariés ont consommé 58 % des périodes, dont 32 % pour les entreprises de 200 à 1 999 salariés et 26 % pour celles de 2 000 salariés ou plus. Pour plus de précisions, voir Delort A., 2010, *op.cit.*

Document n° 2

Code du travail (extraits)

Article L6315-1

I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article L6323-13

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'organisme paritaire agréé.

A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %. Les deux derniers alinéas de l'article L. 6331-30 s'appliquent à ce versement.

Article L6331-1

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1.

Ce financement est assuré par :

1° Le financement direct par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1, le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 ;

2° Le versement des contributions prévues au présent chapitre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'Etat, aux collectivités locales et à leurs établissements publics à caractère administratif.

Article L6331-2
L'employeur de moins de onze salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.
Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime, pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.
Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6331-9
Sous réserve de l'article L. 6331-10, l'employeur d'au moins onze salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.
Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 1,3 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de mission. Un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire détermine la répartition de la contribution versée par les employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue sans que, en fonction de la taille des entreprises, cette représentation puisse déroger aux parts minimales consacrées, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.
Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.
Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6332-1-1
Les organismes collecteurs paritaires agréés ont pour mission :
1° De contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
2° D'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
3° De participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
4° De s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.
Pour l'accomplissement de leurs missions, les organismes collecteurs paritaires agréés assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle. Ils peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.
Ils peuvent conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.
Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque organisme collecteur paritaire agréé et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes collecteurs paritaires agréés. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions sont transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.

Article L6332-1-2
Les organismes paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée au chapitre Ier du présent titre peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.
Ces contributions sont versées soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées dès réception par l'organisme, soit sur une base volontaire par l'entreprise.
Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article L6332-3
L'organisme collecteur paritaire agréé gère la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 paritairement au sein de sections consacrées au financement, respectivement :
1° Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
2° Du congé individuel de formation ;
3° Du compte personnel de formation ;
4° Des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 ;
5° Du plan de formation.

Article L6332-3-1
La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections qui regroupent les sommes versées, respectivement, par :
1° Les employeurs de moins de onze salariés ;
2° Les employeurs de onze à moins de cinquante salariés ;
3° Les employeurs de cinquante à moins de trois cents salariés ;
4° Le cas échéant, les employeurs d'au moins trois cents salariés.

Article L6332-3-2
Les versements reçus par l'organisme collecteur paritaire agréé sont mutualisés dès leur réception au sein de chacune des sections mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 6332-3.
Les versements dédiés au financement du plan de formation sont mutualisés au sein de chacune des sous-sections mentionnées à l'article L. 6332-3-1. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter des versements des employeurs d'au moins cinquante salariés au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés adhérant à l'organisme.

Article L6332-3-3
La répartition de la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6331-9 versée par les employeurs d'au moins cinquante salariés est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :
1° 0,2 % du montant des rémunérations mentionné au même premier alinéa est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 ;
2° 0,2 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation, dans les conditions fixées à l'article L. 6332-3-6 ;
3° La part restante du produit de la contribution est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.

Article L6332-3-4
La répartition de la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6331-9 versée par les employeurs de onze à quarante-neuf salariés est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :
1° 0,15 % du montant des rémunérations mentionné au même premier alinéa est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 ;
2° 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation, dans les conditions fixées à l'article L. 6332-3-6 ;
3° La part restante du produit de la contribution est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.

Document n° 3

« Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue », Jonathan Emsellem et David Perrin-Pillet, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit social, décembre 2014 (extraits)

[…]

1. - UNE VÉRITABLE RECONFIGURATION DES CONTRIBUTIONS LÉGALES

Loin de constituer une simple suppression du 0,9 % comme certains ont pu l'écrire, c'est-à-dire une suppression de l'obligation légale de contribuer au financement du plan de formation, les nouvelles dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 permettent de repenser l'ensemble de la structure des financements légaux et d'apporter ainsi un nouveau souffle au système créé en 1971.

Cette reconfiguration globale permet à la fois de tenir compte des pratiques et des besoins des entreprises en prenant en considération leur diversité, de favoriser la qualification des salariés considérée comme un élément majeur de sécurisation des parcours professionnels et de consacrer le rôle de la gestion paritaire pour la mutualisation des fonds.

A - UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES BESOINS ET DES PRATIQUES DES ENTREPRISES

La loi du 5 mars 2014 a modifié les dispositions relatives aux contributions des entreprises au titre de la formation en prévoyant dorénavant une contribution unique fixée à 0,55 % de la masse salariale applicable aux entreprises de moins de 10 salariés et à 1 % applicable aux entreprises de 10 salariés et plus.

Au-delà de la simplification de la « grille des contributions » antérieure qui tenait compte à la fois de la taille des entreprises et des dispositifs financés, il convient de s'intéresser également au mécanisme d'affectation de cette contribution unique, qui sera à présent effectuée par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et non plus l'entreprise, pour mesurer l'ampleur des modifications apportées et les logiques qui les sous-tendent.

Soutenir l'effort de formation des petites entreprises

S'agissant des entreprises de moins de 10 salariés, le maintien du taux de contribution à 0,55 % de la masse salariale, la fin de leur participation au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'institution de nouveaux mécanismes de mutualisation et de redistribution des fonds à leur profit doivent permettre à effort financier identique de leur faire bénéficier de davantage de ressources. La mise en œuvre de ces nouvelles règles de gestion des fonds au niveau des OPCA et au niveau du FPSPP pourrait permettre d'accroître de 60 % les fonds alloués à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

Mieux prendre en compte les pratiques des plus grandes entreprises

S'agissant des entreprises de 10 salariés et plus, la mise en œuvre d'un taux unique de contribution de 1 % de la masse salariale et l'instauration d'une répartition différenciée par dispositifs de cette contribution (selon que l'entreprise emploie de 10 à 19 salariés, de 49 à 299 salariés ou 300 salariés et plus) permettent de mieux circonscrire le niveau de leur obligation légale et d'améliorer l'affectation des fonds disponibles à ce titre et donc in fine leur utilisation.

En premier lieu, sur le niveau de la nouvelle contribution légale fixé à 1 % de la masse salariale, il y a lieu de souligner que les dépenses effectivement consacrées, au cours des six dernières années, par les entreprises de 10 salariés et plus pour la formation ont toujours dépassé leur obligation légale. Ainsi, à titre d'illustration depuis 2005, le taux de participation au financement de la formation des entreprises de 10 à 19 salariés n'a jamais été en deçà de 1,29 % (pour une obligation légale alors de 1,05 %), celui des entreprises de 50 à 249 salariés a toujours atteint ou dépassé 2,21 % et celui des entreprises de 500 à 1999 salariés dépassait 3,15 % (pour une obligation légale alors de 1,6 %).

Au regard des pratiques de ces entreprises qui ont recours volontairement à la formation, il n'est pas apparu nécessaire de maintenir au titre de l'obligation légale un plus haut niveau de contribution.

En second lieu, en imposant aux OPCA de ventiler différemment la contribution légale perçue par les entreprises de 10 salariés et plus, le nouveau système permet de tenir compte davantage des pratiques et des besoins réels de chaque catégorie d'entreprises pour chacun des dispositifs de formation. Ce sont ces considérations qui ont notamment conduit à envisager une affectation dégressive selon la taille des entreprises de la quote-part de la contribution légale allouée au financement du plan de formation. Ainsi, et conformément aux pratiques des entreprises constatées en la matière, plus la taille de l'entreprise est grande et plus les fonds obligatoires alloués par I'OPCA au financement du plan de formation diminuent.

[…]

Il. - UNE RÉFORME GLOBALE DES FINANCEMENTS CONSACRÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Si, comme nous l'indiquions précédemment la reconfiguration des contributions légales constitue une condition essentielle du succès de la réforme, la simplification de notre système nécessitait de repenser également le régime juridique et l'articulation entre elles de l'ensemble des ressources consacrées par les entreprises au financement de la formation.

De ce point de vue, un élément semblait bien caractériser la complexité de notre système, il s'agit des modalités de contributions des entreprises au titre du plan de formation en raison de l'articulation particulièrement subtile en la matière d'une obligation légale, d'une possible obligation conventionnelle et de la liberté devant être laissée à l'entreprise d' utiliser librement une partie de ces fonds.

Cette réglementation prévoyant un tel enchevêtrement de différentes sources de financements ne favorisait ni la compréhension par les entreprises de la réglementation applicable et de ses objectifs, ni même une gestion efficace de ces fonds par les organismes paritaires qui pouvaient les percevoir. En effet, notons, à ce titre, et contrairement aux constats rappelés plus haut sur l'effet redistributif de la gestion des contributions dues au titre de la professionnalisation par les OPCA, que s'agissant du plan de formation, et en dépit des ajustements réglementaires opérés par la loi du 24 novembre 2009, les fonds bénéficiaient peu aux entreprises de plus petite taille.

Cette difficulté de compréhension et d'accès à la formation a pu constituer pour certaines entreprises, et notamment les plus petites, un facteur désincitatif au recours à la formation, de sorte qu'elles ont pu considérer qu'elles étaient davantage tenues de payer plutôt que de former.

Afin de remédier à cette situation, la loi du 5 mars 2014 a modifié les différents pans de la réglementation relative au financement de la formation afin de permettre de faire de la formation un élément majeur au sein des entreprises et de favoriser l'intervention des partenaires sociaux des branches professionnelles, dans le cadre de l'élaboration de politiques communes de formation.

A - UNE RÉFORME DES FINANCEMENTS DESTINÉE À DÉVELOPPER LE RECOURS À LA FORMATION AU SEIN DES ENTREPRISES

En premier lieu, et afin de lever toute ambiguïté sur les objectifs de notre système de formation professionnelle, le législateur a modifié de façon très symbolique les dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail qui prévoient dorénavant que l'obligation pour chaque employeur de concourir au développement de la formation professionnelle continue lui impose, d'une part, de financer des actions de formation qu'il met en œuvre directement dans le cadre de ses obligations à l'égard de ses salariés et, d'autre part, de verser la contribution unique à l'OPCA dont il relève.

A présent, plus de doute possible : il n'y aura plus lieu d'opposer deux logiques prétendument contradictoires, celle de payer et celle de former.

Au regard de leur obligation d'adaptation au poste de travail et de veille au maintien de la capacité de leurs salariés à occuper un emploi, les employeurs sont tenus de mettre en œuvre des actions de formation qui auront nécessairement une traduction pécuniaire.

Par ailleurs, ils sont également tenus de contribuer au système collectif de formation professionnelle en versant à l'OPCA dont ils relèvent une contribution.

En deuxième lieu, et afin d'associer au mieux les entreprises dans le déploiement du compte personnel de formation, la loi prévoit la possibilité, pour elles, d'assurer la gestion interne de cette nouvelle modalité d'accès à la formation, et sous réserve d’un accord triennal conclu à cette fin, de ne pas être soumises au versement de la quote-part de la contribution légale qui lui est dédiée. Cette faculté permettra aux entreprises qui le souhaitent de faire de la formation un élément essentiel des relations individuelles, en jouant un rôle actif dans l'accès de leurs salariés à des formations qualifiantes, mais également des relations collectives, dans la mesure où les modalités de cette gestion interne devront être fixées par un accord d'entreprise.

En troisième lieu, la suppression de la notion d'actions de formation imputables au titre du plan de formation devrait favoriser la mise en œuvre de ces actions et réduire les formalités administratives en raison de la fin de la déclaration fiscale n° 2483. Notons également qu'à la faveur de la suppression de cette notion d'actions imputables, qui était liée à l'architecture rappelée ci-avant des contributions au titre du plan de formation, la réglementation a été fortement simplifiée et de nombreux articles du code du travail, à la compréhension peu évidente pour un public pas suffisamment averti, ont été supprimés.

[...]

Les logiques de responsabilisation au coeur des évolutions récentes du droit social français

[...]

2. La formation professionnelle du salarié

Le droit de la formation professionnelle a été profondément réformé par une loi du 4 mai 2004 (108). La formation professionnelle constitue une obligation de l'employeur en vue d'adapter les salariés à leur emploi (109). Mais, au-delà de cette dimension obligatoire, la formation professionnelle fait également l'objet d'incitations destinées à l'employeur (a). Parmi les diverses variétés d'actions de formation, celle décidée pour le développement des compétences, retouchée par les lois du 24 novembre 2009 et du 5 mars 2014 (110), retient particulièrement l'attention. Son régime illustre les tensions qui peuvent exister entre cet impératif de sécurisation et l'idée de responsabilisation du salarié (b).

a. Les incitations à la formation professionnelle des salariés

La formation professionnelle du salarié comporte globalement deux dimensions, l'une obligatoire, l'autre incitative.

La dimension obligatoire s'illustre à l'occasion d'un licenciement pour motif économique ou d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. Un employeur peut être condamné au versement de dommages et intérêts s'il n'a pas dispensé la formation permettant au salarié de conserver son emploi (111).

En dehors de ces cas, le départ du salarié en formation est rarement vu comme une obligation de l'employeur. Par exemple, le départ du salarié en « congé individuel de formation » peut être refusé par l'employeur s'il estime que l'absence du salarié est préjudiciable pour la bonne marche de l'entreprise (112). Et les réformes récentes n'ont pas entendu aller à l'encontre de son accord lorsque la formation se déroule, en tout ou partie, durant le temps de travail. Les dispositions relatives au « compte personnel de formation », instauré par l'ANI du 11 janvier 2013 et repris par une loi du 5 mars 2014, peuvent l'attester (113). Ce « compte », dont est titulaire tout salarié et demandeur d'emploi, renferme les « droits acquis » du travailleur en matière de formation professionnelle, comptabilisés à hauteur de 20 heures par an. Celles-ci peuvent être mobilisées par le salarié, avec l'accord de son employeur (114), afin de suivre une formation professionnelle. L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 prévoyait néanmoins que le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire lorsque le salarié entendait utiliser ses droits pour bénéficier d'un congé individuel de formation (115). Cette faculté n'a toutefois pas été reprise par la loi. Le législateur n'a pas tenu à contraindre l'employeur à mener des actions de formation. La loi recourt davantage aux incitations.

(108) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 *relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.*

(109) Art. L. 6321-1 du Code du travail.

(110) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.*

(111) En cas de licenciement pour motif économique : Cass. Soc. 25 février 1992, *Bull. civ*. V, n° 122 ; en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle : Cass. Soc. 14 décembre 2005, pourvoi n° 05-41736, inédit.

(112) Art. L. 6322-6 du Code du travail.

(113) Art. L. 6323-1 et s. du Code du travail.

(114) Sauf si la formation se déroule en dehors du temps de travail : art. L. 6323-17 du Code du travail.

(115) Art. 5 de l'ANI du 11 janvier 2013.

L'autre dimension de la formation, incitative, se révèle en effet à l'analyse de la réforme du 5 mars 2014. Le législateur laisse à l'employeur la faculté de mener des actions de formation, quitte à être redevable d'une taxe versée aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en cas d'inertie. Le nouvel article L. 6323-13 du Code du travail prévoit que, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, et lorsqu'un salarié, depuis six ans, n'a bénéficié d'aucun entretien professionnel et d'aucune action de formation, de « *progression salariale ou professionnelle* » ou de mesure qui lui permette de constater les compétences acquises (116), son compte personnel de formation est automatiquement crédité de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) et l'employeur est redevable, auprès d'un OPCA, d'une contribution forfaitaire (117). Bien que les conditions soient parfois floues (quelle « *progression salariale ou professionnelle* » ?), il est clair que le législateur n'a pas emprunté la voie de la contrainte pour obtenir de l'employeur la conduite attendue. Celui-ci ne craint pas une action en responsabilité civile parce qu'il n'a pris aucune mesure destinée à accroître les compétences de ses salariés. Il est redevable d'une taxe et d'un crédit d'heures de formation en cas d'inaction. La formation professionnelle du salarié paraît donc dépendre, en partie, du calcul coût-avantage réalisé par l'employeur. Au lieu de recourir aux modes d'influence classique de la règle de droit, la contrainte et la sanction, il est davantage question de laisser à l'employeur une option et de rendre plus avantageux, à ses yeux, le fait de mener des actions de formation.

[...]

(116) Précisément, le texte parle de deux des trois mesures prévues à l'article L. 6315-1 du Code du travail, à savoir : le suivi d'au moins une action de formation ; l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

(117) Cette contribution a été fixée par un décret du 2 octobre 2014 (art. R. 6323-3 II du Code du travail). Elle est équivalente au nombre d'heures ajoutées sur le compte, multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Document n° 5

"Les surprises du nouveau 1%", Dossier "Réforme de la formation - un an après la loi, les incertitudes persistent", Entreprises et Carrières, avril 2015

2

FINANCEMENT

LES SURPRISES DU NOUVEAU 1%

La fin de la notion d'imputabilité est saluée par tout le monde, mais les conséquences du nouveau 1% en ont surpris plus d'un. D'autres regrettent que le renouveau des pratiques financières et pédagogiques n'ait pas été poussé plus loin.

La fin de l'obligation légale fiscale du 0,9% est véritablement la grande nouveauté de la réforme, pointée par tous les interlocuteurs. Pour Thierry Vaudelin, responsable formation à Manpower, « elle pousse les acteurs à s'interroger sur l'avenir, sur l'existence ou pas d'un budget prévisionnel et sur les versements des futures obligations légales en 2016 ».

« Le maintien de l'effort de formation dans le plan implique un budget global pour la formation plus élevé en 2016 qu'aujourd'hui. »

THIERRY VAUDELIN, RESPONSABLE FORMATION À MANPOWER

Mais attention, poursuit-il, « la fin de l'imputabilité a pu laisser penser à certaines entreprises, et pas que des petites, que le plan de formation n'était plus nécessaire, qu'on pouvait le supprimer dans une logique de "je fais ce que je veux". Cette vision est bien sûr totalement erronée. Car l'obligation de former pour adapter et développer les compétences des salariés est renforcée. Il est donc toujours obligatoire de faire un plan, et de le présenter aux partenaires sociaux, comme avant ».

Le responsable formation – également président du Garf Challenge et qui, de ce fait, a constaté les réactions d'une large palette d'entreprises – reconnaît que « la surprise pour beaucoup a été de comprendre que le maintien de l'effort de formation dans le plan implique un budget global pour la formation plus élevé en 2016 qu'aujourd'hui ! En effet, des directions générales et financières ont eu l'impression qu'en passant d'une obligation légale fiscale de 1,6% à 1% de la masse salariale, le "gain" allait être directement de 0,6% de marge. Mais, quand ils ont compris que le taux de retour du futur 1% serait quasiment nul, ou en tout cas très inférieur au taux de retour d'aujourd'hui sur le 1,6%, ils ont bien dû comprendre que cumuler le futur 1% avec un maintien de l'effort actuel en termes de formation allait coûter plus cher ». Et de poursuivre : « Les plans de formation 2015 sont déjà largement tracés, encore sur l'ancienne logique financière. Mais c'est à la fin 2015 que nous verrons comment se dessinera 2016 et s'il y aura cumul d'un effort de formation maintenu avec le nouveau 1%. Ce sera le premier vrai grand test. »

Sylvain Martinet, responsable formation de TNT en Rhône-Alpes, partage l'analyse : « Le point central de cette réforme n'est pas le CPF, qui n'est qu'un outil du système, c'est le changement de paradigme : la fin de l'obligation financière pour l'entreprise au profit d'une plus forte responsabilité sociale vis-à-vis des individus. Cette réforme fait de la formation professionnelle un moyen et non plus une fin en soi, et fait de la question de l'évolution professionnelle une finalité. » Mais si, sur le fond, il continue « de penser qu'il s'agit d'une bonne réforme », sur sa mise en œuvre, il est « évidemment bien plus sévère. Les changements qu'elle implique auraient mérité un tout autre calendrier. Son entrée en vigueur a été probablement fixée un an trop tôt. Conséquence, l'année 2015 s'apparente peu à peu à une année sacrifiée ».

PERTE DE REPÈRES

Face à la fin du 0,9%, Frank Morcant, responsable de la société de gestion externalisée de la formation Cimes, reconnaît que l'enthousiasme a été largement partagé par ses clients, le plus souvent grands comptes. « Nous les avons accompagnés très tôt pour décrypter la volonté des acteurs de la loi et ainsi intégrer au plus vite la réforme. La première réaction fut donc positive : enfin, la formation allait être considérée comme un investissement et non plus comme une obligation de dépenses ! En effet, beaucoup de nos interlocuteurs souffraient de l'image négative de la formation, née des dérives relayées par les médias et de l'aspect sanctuarisé de ses dépenses via le 0,9% plan. Aussi, la réforme a été perçue comme un moyen de mieux partager avec les managers et le codir les projets de formation sur lesquels investir. »

Mais, « rapidement, lorsque les grandes lignes du financement ont été connues, les repères se »

sont perdus et l'appréhension est arrivée : le 1% a été à la fois vu comme une taxe difficilement récupérable par les responsables formation, et comme un solde de tout compte par les DAF, qui pouvaient enfin challenger la dépense de formation à la baisse ». Selon lui, les principales interrogations concernaient les cofinancements (quelles allaient être les prises en charge des périodes de professionnalisation et du CPF au regard des précédentes périodes de professionnalisation et du DIF ?), les relations avec les Opca (pourquoi continuer à verser tout ou partie du 0,9% si les abondements ne sont plus possibles ?), la communication auprès des salariés sur la réforme, et notamment l'entretien professionnel, et le fait de savoir si on doit « se mettre en autogestion sur le CPF dès 2015 ou le verser aux Opca ? ». Conséquence, selon lui, à partir de juin 2014, « le retard de publication des décrets a engendré un attentisme fort, qui s'est traduit par les premiers gels budgétaires en fin d'année 2014. Le manque de visibilité "légale" a poussé les DG, et notamment les DAF, à s'emparer des budgets formation 2015 et à demander aux responsables de formation de bâtir des hypothèses selon leurs méthodes d'avant la réforme ».

Marc Dennery, directeur associé de C-Campus, reconnaît l'incertitude financière, mais il espère une sortie par le haut. « Les entreprises auront moins de fonds mutualisés, valide-t-il, mais elles auront davantage de liberté dans le choix de leurs modalités pédagogiques. Auparavant, 1,6% de leur masse salariale devait être quasi exclusivement orienté vers le financement de formations de type stage. Demain, elles pourront financer tous types de formations multimodales – *blended learning*, Mooc, tutorat, compagnonnage, etc. – au-delà du 1%. Et même, si elles sont certifiantes, en deçà du 1%. » C'est pourquoi il estime que le décret sur la formation à distance est un élément très positif de la réforme : « Reste à savoir si les entreprises vont s'emparer de cette opportunité pour faire évoluer leurs pratiques. »

RÉFORME INCOMPLÈTE

Précisément, l'évolution des pratiques est bien le problème, estime Philippe Joffre, du cabinet Paradoxes, qui conseille des entreprises et des Opca. Selon lui, la réforme financière n'a pas été au bout, et ne permet pas une profonde rénovation des pratiques pédagogiques : « La loi donnait l'espoir de partir d'une nouvelle définition de l'action de formation pour faire évoluer les pratiques, digitales notamment, afin d'essayer d'approcher le fameux ratio : 70% d'apprentissage sur le terrain ; 20% d'apprentissage avec le tutorat des pairs ; 10% d'apprentissage en situation de formation formelle, via un stage par exemple. Ce qui aurait permis de redéfinir la notion d'investissement en formation. Elle proposait aussi de trouver un nouvel équilibre entre les objectifs d'entreprise, la dynamique des territoires et l'évolution professionnelle des individus. En tentant de rapprocher les intérêts des actifs et ceux des entreprises, entre "adéquationisme" et projet d'évolution personnelle ; elle fournissait un début de réponse à cette fameuse recherche de "troisième voie" entre le plan et le CIF : un engagement partagé entre entreprise et collaborateur. Bref, c'était bien parti et les intentions étaient louables. Malheureusement, la réalité est aujourd'hui peu encourageante et peu concluante. Il y a de quoi être inquiet et prévoir une prochaine réforme. » L. G., LAURENT POILLOT ET VALÉRIE GRASSET-MOREL

Dares Analyses

Document n° 6

avril 2015 • N° 031

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Un tiers des entreprises de 10 salariés ou plus n'utilisent pas leurs fonds dédiés à la formation

Jusqu'en 2014, toutes les entreprises étaient tenues de verser un pourcentage minimal de leur masse salariale au titre de la formation continue des salariés. Si 40 % des entreprises dépensent au-delà de ce minimum, 30 % n'utilisent pas ou très peu ces fonds pour former leurs propres salariés.

Qualifiées de « peu formatrices », ces entreprises sont souvent de petite taille et rarement dotées d'une politique de formation formalisée. Plusieurs raisons sont à l'origine d'une faible utilisation des fonds : adéquation des compétences du personnel en place aux besoins de l'entreprise, charge de travail des salariés incompatible avec un départ en formation, priorité accordée au recrutement de candidats maîtrisant les compétences recherchées plutôt qu'à la formation des salariés en place.

Si ces entreprises peu formatrices forment davantage leurs salariés dès lors qu'elles modifient leur organisation de travail et/ou leur mode de fonctionnement productif, leurs comportements de formation sont peu sensibles aux variations d'activité.

Jusqu'en 2014, les entreprises de 10 salariés ou plus participaient au financement de la formation de leurs salariés selon le principe « former ou payer » *(1)* (encadré 1). Le mécanisme légal fixe le seuil minimum de dépenses au titre du plan de formation à 0,9 % de la masse salariale. Les entreprises sont libres de dépenser davantage, mais lorsqu'elles ne forment pas ou pas suffisamment et ne dépensent donc pas la totalité de cette enveloppe, elles sont contraintes de verser le montant non dépensé à titre « libératoire » aux organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) *(2)*. Ces derniers se chargent ensuite de mutualiser ces sommes et de co-financer le plan de formation des entreprises qui s'adressent à eux.

Le plan de formation constitue le cœur de l'effort de formation des entreprises : il représente 70 % du total de leurs dépenses pour la formation et rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de leur politique de gestion du personnel (encadré 2). Son élaboration est assurée par l'employeur, éventuellement discutée avec les représentants du personnel.

(1) Ce système, instauré en France en 1971, a pris fin avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(2) En cas de non-respect de l'obligation, le versement peut se faire au Trésor public. Toutefois, le cas est assez rare et porte sur des montants faibles.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Encadré 1

Les obligations des entreprises de 10 Salariés ou Plus et Le calcul du Seuil de dépense Légal

Les entreprises de 10 salariés ou plus sont soumises à plusieurs obligations de financement de la formation professionnelle (tableau A). Le taux de participation financière s'élève au moment de cette étude à 1,6 % de la masse salariale brute, dont 0,2 % au titre du congé individuel de formation (Cif), 0,5 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (Dif) et 0,9 % pour les dépenses au titre du plan de formation (appelée contribution « solde »). Pour les entreprises de 10 à 19 salariés, les versements obligatoires au titre du Cif et du Dif sont moins élevés. De même, des taux réduits sont prévus pour un passage progressif vers les obligations des entreprises de plus de 20 salariés en ce qui concerne le plan.

À partir des fichiers 24-83 (encadré 2) il est possible de calculer, pour chaque entreprise, le montant de la participation due au titre du plan de formation, hors contribution obligatoire au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (depuis 2009). Le taux est théoriquement de 0,9 % de la masse salariale mais est ajusté en fonction de plusieurs paramètres : les franchissements des seuils de 10 et 20 salariés donnent droit à des régimes particuliers, les excédents de dépense sont reportables sur les trois années suivantes et certains secteurs comme l'intérim sont soumis à des taux de participation plus élevés. De même, les versements excédentaires au titre de la professionnalisation, du Dif et du Cif dans le cadre d'une obligation conventionnelle sont déductibles au titre du plan, mais le contraire n'est pas vrai. Par exemple, une entreprise qui verse 0,5 % de sa masse salariale pour le financement du Cif au lieu des 0,3 % imposés du fait d'un accord de branche, peut déduire les 0,2 % supplémentaires de sa contribution au titre du plan de formation. Les dépenses provenant de subventions publiques (État, collectivités, Europe...) ne sont pas comptabilisées dans le respect de l'obligation légale puisqu'elles ne sont pas consenties par l'entreprise.

Le seuil calculé correspond à l'obligation légale par opposition aux seuils et règles pouvant exister au niveau conventionnel (non observé). Certaines conventions collectives et/ou conditions d'adhésion à un Opca peuvent par exemple stipuler que les entreprises doivent effectuer des versements pour un montant supérieur à l'obligation légale. De même, certaines règles conventionnelles peuvent contraindre les entreprises qui se passent des services des Opca à leur verser une contribution de « solidarité » (0,1 % à 0,3 % de la masse salariale). Dans ce cas, certaines entreprises très formatrices peuvent avoir des fonds non utilisés mais ce cas relève uniquement de dispositions conventionnelles. Seule l'obligation légale est étudiée dans ce document.

Tableau A • **Les obligations des entreprises selon leur taille en 2014**

En % de la masse salariale brute

	10 à 19 salariés	Plus de 20 salariés
Versements obligatoires aux Opca	0,15	0,70
Dont : Cif	-	*0,20*
Dif et professionnalisation	*0,15*	*0,50*
Plan de formation	0,9 selon le principe « former ou payer »	
total	**1,05**	**1,60**
+ Cif des salariés en CDD à verser aux Opca	1,0 de la masse salariale brute des CDD	

Encadré 2

La déclaration 24-83

Pour retracer la façon dont elles se sont acquittées de leur obligation de financement de la formation professionnelle continue, les entreprises sont tenues de déposer chaque année jusqu'en 2014 en double exemplaire auprès des services fiscaux une déclaration n° 24-83. Le champ assujetti est composé d'environ 170 000 entreprises qui emploient 12 à 13 millions de salariés. Les formulaires jugés valides et cohérents sont saisis. 60 000 à 80 000 formulaires sont exploités chaque année à des fins statistiques. Ils font notamment l'objet d'un « redressement » statistique afin d'être représentatifs de l'ensemble des entreprises.

Les informations recueillies sont de nature à la fois physique et financière, ventilées le plus souvent par type de dispositifs (Cif, Dif, professionnalisation et plan). Au titre du plan de formation sont distinguées les dépenses de formation interne, les dépenses de formation externe, les rémunérations des stagiaires, les subventions publiques perçues et les montants versés aux Opca. Cette ventilation n'est pas toujours bien renseignée car le formulaire contrôle principalement que le montant global justifie le respect de l'obligation légale. Le fait de déclarer en dépense directe une somme qui a transité par un Opca n'a par exemple pas d'incidence.

La dénomination « plan de formation » correspond dans ce document au volet « contribution solde » du formulaire 24-83. Cette contribution dépasse le champ strict du plan de formation puisqu'elle inclut des dépenses qui n'ont pas toujours à voir avec le plan de formation (versements aux chambres de commerce et d'industrie, aux Opca-Cif au titre du Dif…). Elles ont été prises en compte dans les dépenses au titre du plan de formation car il n'est pas possible de les distinguer. Leur montant est toutefois marginal.

Les informations physiques permettent de connaître le nombre de stagiaires et d'heures de formation par catégories socioprofessionnelles (CSP), sexe et pour certains dispositifs (Dif, périodes de professionnalisation, bilans de compétence, validation des acquis de l'expérience). Dans ce document, la proportion de salariés formés et le nombre d'heures de formation portent sur un champ qui dépasse celui du plan de formation, bien qu'il en représente la plus grande partie, car il inclut les stagiaires au titre du droit individuel à la formation et des périodes de professionnalisation. Théoriquement, un salarié formé deux fois sera comptabilisé pour un, mais en pratique, il est fréquent d'observer des taux de formation supérieurs à 100 %, en particulier pour les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées. Les entreprises assurent en général un décompte du nombre de formations suivies mais distinguent plus rarement ce nombre par salarié.

Données chiffrées :

Au travers de l'analyse des dépenses engagées par les entreprises comparativement au seuil légal, trois cas peuvent être distingués :

- les entreprises qui forment leurs salariés pour un montant supérieur au seuil légal ; ces entreprises sont ici qualifiées de « très formatrices » ;
- les entreprises qui forment leurs salariés pour un montant compris entre 10 % et 100 % du minimum légal, dites « moyennement formatrices » ;
- les entreprises qui ne forment pas du tout leurs salariés ou pour un montant inférieur à 10 % du minimum légal, dites « peu formatrices ».

En 2011, quasiment un tiers des entreprises ont formé moins de 5 % de leurs salariés

En 2011, parmi les entreprises de 10 salariés ou plus, 40 % sont très formatrices, 30 % moyennement formatrices et 30 % peu formatrices. Cette répartition est relativement stable depuis le début des années 2000. Les entreprises très formatrices, souvent de grande taille, emploient 70 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, avec en moyenne 126 salariés ; celles qui sont moyennement formatrices comptent en moyenne 55 salariés et les peu formatrices, 24.

La proportion de salariés formés diffère fortement entre les trois catégories. Les entreprises peu formatrices forment moins de 5 % de leurs salariés avec une dépense par salarié au titre du plan de formation de 188 euros en 2011. *A contrario*, les entreprises moyennement formatrices forment en moyenne 25 % de leur effectif et dépensent 247 euros par salarié. Enfin, la proportion de salariés formés est en moyenne de 37 % au sein des entreprises très formatrices avec une dépense de 533 euros par salarié.

Les fonds non utilisés par les entreprises pour former leurs salariés sont reversés par les Opca aux entreprises qui forment. En 2011, le montant redistribué s'élève à près de 370 millions d'euros, soit seulement 4,3 % des 8,6 milliards d'euros dépensés par les entreprises de 10 salariés ou plus dans le cadre de leurs plans de formation.

[…]

Document n° 7

La formation professionnelle
Annexe au projet de loi de finances pour 2017 (extraits)

1. La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2014

[…]

Les financeurs de la formation continue et de l'apprentissage

Les entreprises restent de loin le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage avec 45 % de la dépense totale (tableau 1). En 2014, leur dépense progresse fortement (+3,6 %). Avec une dépense en baisse par rapport à 2013 (-1,7 %), les régions conservent cependant leur place de deuxième financeur. Les dépenses d'intervention de l'État en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage diminuent (-3,9 %) après une année de quasi-stabilité (-0,5 %). (…)

1.2 La stabilité de l'effort de financement de la formation continue par les entreprises se poursuit

En 2014, la dépense des entreprises atteint 14,3 milliards d'euros. Sa progression est plus élevée qu'en 2013 (+3,6 % contre +1,0 %). Si l'effort global de financement de la formation continue réalisé par les entreprises 5 représente, en moyenne en 2014, comme en 2013, 2,6 % de leur masse salariale, soit bien davantage que l'obligation légale fixée à 1,6 %, ce taux de participation financière est en revanche stable depuis 2008. Par ailleurs, la part des dépenses des Opca dans la dépense globale des entreprises tous publics confondus baisse de 1,1 point par rapport à 2013 (46,7 %).
La dépense des entreprises consacrée aux actifs occupés du secteur privé augmente de 3,1 % en 2013. La très nette hausse des dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus (+ 6,2 %) n'est qu'en partie compensée par la baisse des dépenses prises en charge par les Opca (- 0,7 %) pour les actifs occupés. La plupart des dispositifs de formation (CIF, contrats de professionnalisation, DIF prioritaire) sont financés par une contribution assise sur la masse salariale. Pour ce qui est du plan de formation, en revanche, c'est le système « former ou payer » qui prévaut en 2014 et pour la dernière année pour les entreprises de 10 salariés et plus. Le plancher de dépenses imposé par la loi (0,9 % de la masse salariale) peut être atteint par financement direct d'actions de formation au bénéfice de leurs salariés (formations en interne ou auprès de prestataires de formation) ou par versement aux Opca.
L'effort des Opca se porte en 2014 davantage vers les personnes en recherche d'emploi, en réponse aux appels à projets du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) destinés à cette catégorie d'actifs. Les Opca ont ainsi déboursé 131 M€ pour financer la formation des bénéficiaires de contrats de sécurisation professionnelle (CSP) (contre 169 M€ en 2013) et 124 M€ dans le cadre du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) (contre 63 M€ en 2013). Les montants consacrés à la POE collective et à la POE individuelle progressent entre 2013 et 2014 ainsi que le nombre d'entrées en formation, en raison notamment du plan « 100 000 formations prioritaires » où les POE ont été fortement sollicitées.
En 2014, les entreprises, par l'intermédiaire du FPSPP, continuent de cofinancer avec l'État pour un montant de 113 M€ (contre 69 M€ en 2013) la rémunération de fin de formation (R2F) destinée aux personnes en recherche d'emploi indemnisées qui entreprennent une action de formation prescrite par Pôle emploi et dont la durée de formation excède celle permise par leur durée initiale d'indemnisation.
Enfin, les dépenses des Opca relatives à l'ensemble des contrats de professionnalisation (jeunes et adultes) progressent de 5,2 % malgré une baisse du nombre de contrats financés (-0,8 %), en raison d'une réévaluation en 2013 des critères de prises en charge et de l'octroi d'une aide supplémentaire par heure de formation dans certains Opca et dont les impacts se poursuivent en 2014.

La dépense pour les dispositifs ciblés sur les jeunes représente 16 % de la dépense des entreprises, soit une part identique à celle de 2013. Au sein de celle-ci, les versements pour l'apprentissage et ceux pour la professionnalisation sont en hausse. (…)

2.1.1. La dépense des entreprises de 10 salariés et plus pour la formation de leurs salariés

[…]

L'évolution de la participation

Depuis 1974 on observe nettement quatre grandes périodes quant aux évolutions des principaux indicateurs de la formation professionnelle continue :
- 1974-1980 : c'est la période de démarrage de la loi de 1971, de son inscription progressive dans les pratiques d'entreprises. On constate une relative stabilité du taux d'accès, une baisse des durées par stagiaire, tandis que le taux de participation financière entame sa croissance dès 1976 ;
- 1980-1991 : c'est la période de modernisation de l'appareil productif marquée par des investissements lourds tant technologiques qu'organisationnels, et par des mesures de productivité dans les grandes entreprises industrielles, qui se concrétise par la hausse continue et soutenue du taux d'accès des salariés à la formation professionnelle (de 17,5 % en 1980 à 32,3 % en 1991). La formation continue y acquiert un rôle stratégique, ce qui se traduit par une envolée de la participation financière des entreprises. Le coût horaire des stages fléchit et la croissance du taux de participation financière résulte essentiellement de l'augmentation du taux d'accès et du nombre d'heures de formation par salarié qui atteint son apogée en 1991 & 1992 à quasiment 16 heures par salarié.
- 1991-2003 : le taux de participation financière fléchit, marque un palier puis baisse jusqu'en 2003 (2,88 % contre 3,29 % en 1993). La durée moyenne par stagiaire reprend sa baisse de façon régulière et forte tandis que le taux d'accès des salariés, d'abord inscrit dans une hausse régulière, a une évolution plus chaotique orientée à la baisse. En conséquence, le nombre d'heures de formation par salarié diminue assez régulièrement sur cette période pour retomber autour de 11h par salarié.
- depuis 2004, consécutivement à l'accord national interprofessionnel de 2003 et à la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie, la baisse du taux de participation financière s'interrompt au profit d'une stabilisation. Le taux d'accès, quant à lui, reprend une croissance lente et régulière jusqu'à se stabiliser autour de 43 % de salariés formés depuis 2008. Le nombre d'heures de formation par salarié suit une même progression quelque peu atténuée par des durées de formations en baisse d'une heure sur la période.

La nature des dépenses

En 2014, la hausse du volume des dépenses transitant par les OPCA cesse. Les versements aux OPCA diminuent ainsi de 1 % en euros courants par rapport à 2013 après une hausse de 3,7 % entre 2012 et 2013 et de 4,1 % entre 2011 et 2012. Ce sont les versements au titre du plan de formation qui diminuent le plus (-3,7 %). Symétriquement, on observe une forte augmentation des dépenses de formation interne (+7,8 %) et externe (+8 %). Au total, les dépenses de formation augmentent de 2,7 % entre 2013 et 2014. Constituant toujours la majorité de la dépense globale, la part représentée par les versements aux OPCA repasse sous la barre des 50 % pour atteindre 48,3 % en 2014. Plus les entreprises sont de petites tailles, plus cette part est importante. Elle correspond ainsi à 80,4 % des dépenses des entreprises de 10 à 49, pour ne représenter que 37,3 % de celles des entreprises de 250 salariés et plus. Au caractère plus externalisé de la fonction formation dans les petites entreprises s'ajoute un effet de volume des dépenses, qui est beaucoup plus près du seuil minimal pour les petites entreprises. Le poids important des versements aux OPCA pour les petites entreprises (dont certaines ne sont d'ailleurs pas formatrices) traduit ainsi le caractère libératoire de ces versements.
Ce processus d'internalisation des dépenses au titre du plan de formation peut préfigurer une recomposition de la structure des dépenses dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de 2014

du financement de la formation professionnelle continue par les entreprises. Cette réforme est entrée en vigueur le 1er janvier 2015.

La part consacrée à la rémunération des stagiaires reste un poste important représentant 23,6 % de la dépense. En revanche le niveau très bas du montant des allocations de formation traduit la faiblesse du nombre de formations se déroulant hors temps de travail.

La participation selon la taille des entreprises

Le poids des très grandes entreprises a un fort impact sur les données d'ensemble : les entreprises de 2000 salariés et plus représentent 27 % des salaires versés et 37 % de la dépense globale de formation. Le taux de participation financière reste en effet très différent d'une classe de taille à l'autre. Alors qu'il passe de 3,58 % en 2013 à 3,71 % en 2014 pour les entreprises de 2000 salariés et plus, il stagne pour les autres classes de taille, dont les entreprises de 10 à 19 salariés qui dépensent, en 2014, moins de 1,30 % de leur masse salariale pour le développement de la formation des salariés. (cf. tableau 2)

La participation selon les secteurs d'activité économique

Les taux de participation financière continuent de varier fortement d'un secteur à l'autre. On trouve ainsi des secteurs qui enregistrent un taux de participation financière et un taux d'accès nettement supérieurs à la moyenne nationale respectivement de 2,67 % et 43,5 % en 2014. Notons que le degré de concentration peut pour partie expliquer les variations sectorielles observées.

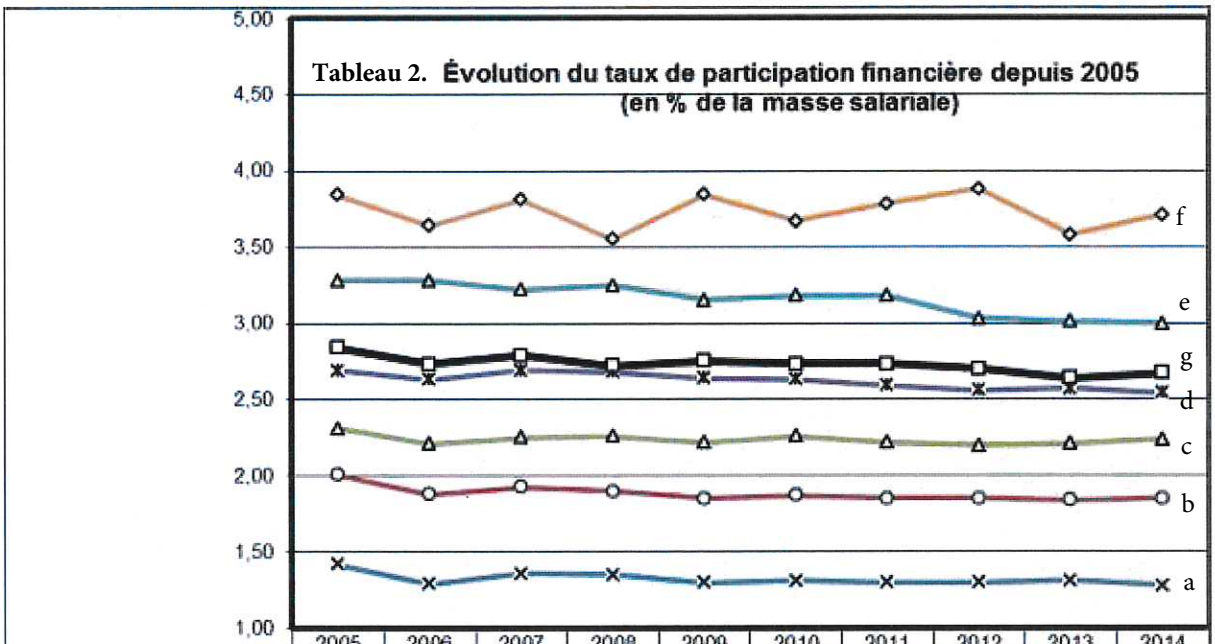
Le secteur production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné se distingue par des taux de participation très élevés (7,5 %) quelle que soit la taille de l'entreprise. A l'inverse, le secteur de l'hébergement et de la restauration enregistre le taux de participation financière le plus faible (1,5 %) reflétant la part prépondérante des petites structures dans ce secteur ;

Tableau 1. **Dépense globale par financeur final (y compris investissement)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Structure 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Entreprises	13 082	13 423	13 241	13 609	13 667	13 802	14 302	45,3	3,6
Régions	4 212	4 483	4 399	4 480	4 422	4 583	4 507	14,3	-1,7
État	3 862	4 085	4 212	4 350	3 902	3 882	3 730	11,8	-3,9
Autres collectivités territoriales	65	79	78	82	71	96	108	0,3	11,6
Unédic / Pôle emploi et autres administrations publiques	1 409	1 807	1 927	1 859	1 974	2 042	2 100	6,7	2,9
Dont :Unédic / Pôle emploi	*1 224*	*1 525*	*1 654*	*1 639*	*1 732*	*1 747*	*1 845*	*5,8*	*5,6*
Autres administrations publiques	*185*	*282*	*273*	*220*	*242*	*295*	*255*	*0,8*	*-13,6*
Ménages	1 102	1 081	1 157	1 229	1 287	1 345	1 366	4,3	1,5
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents et dépenses d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement)	**23 732**	**24 958**	**25 014**	**25 610**	**25 323**	**25 750**	**26 113**	**82,7**	**1,4**
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 731	6 106	6 003	5 721	5 864	5 578	5 479	17,3	-1,8
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	**29 463**	**31 064**	**31 017**	**31 331**	**31 187**	**31 328**	**31 592**	**100,0**	**0,8**

Champ : France entière.

Source : DARES



		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
a	10 – 19 salariés	1,42	1,29	1,36	1,35	1,30	1,31	1,30	1,30	1,31	1,28
b	20 – 49 salariés	2,01	1,88	1,93	1,90	1,85	1,87	1,85	1,85	1,84	1,85
c	50 – 249 salariés	2,31	2,21	2,25	2,26	2,22	2,26	2,22	2,20	2,21	2,24
d	250 – 499 salariés	2,69	2,63	2,69	2,68	2,64	2,63	2,59	2,56	2,57	2,54
e	500 – 1999 salariés	3,28	3,28	3,22	3,25	3,15	3,18	3,18	3,03	3,01	3
f	2000 salariés et plus	3,84	3,64	3,81	3,55	3,84	3,67	3,78	3,88	3,58	3,71
g	Ensemble	2,84	2,73	2,79	2,72	2,75	2,73	2,73	2,70	2,64	2,67

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq.

Document n° 8

Panorama de l'intégration par les branches de la réforme de la formation de 2014, Liaisons sociales Quotidien, 2 juin 2017 (extraits)

[…]
Si 40% des accords de branche sur la formation ne prévoient pas de contribution conventionnelle, le niveau moyen des contributions versées par les entreprises semble se maintenir depuis la réforme de la formation. Au-delà de ce constat, **une étude du cabinet Fidal rendue publique fin mai portant sur 112 accords de branche** montre que les partenaires sociaux se sont saisis de l'ensemble des dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014. Ils sont même souvent allés au-delà en revenant sur des dispositifs n'ayant été que peu ou pas modifiés par la loi.

Une majorité des accords fixent une contribution complémentaire

60% des accords de branche étudiés prévoient une contribution conventionnelle, qui s'ajoute à la contribution unique au financement de la formation. 70% des accords qui prévoient une contribution conventionnelle ont été conclus dans le secteur des services, 13% dans celui du commerce et 11% dans l'industrie. Dans 86% des cas, les sommes issues de cette contribution complémentaire sont mutualisées au niveau de la branche sans être affectées à une dépense particulière. Dans les 14 % d'accords où cette contribution est fléchée, elle sert majoritairement à financer le plan de formation ou des actions visant des publics cibles. Quant à son taux appliqué à la masse salariale, il varie entre 0,025% (sociétés d'architecture) et 1,60 % (sociétés d'assistance pour les entreprises de moins de dix salariés). Au final, Fidal constate que la moyenne des contributions conventionnelles ajoutée à la contribution légale (1% ou 0,55% de la masse salariale) avoisine le taux de collecte obligatoire en vigueur avant la loi Formation. Pour les auteurs, « il est sans doute encore trop tôt pour savoir s'il s'agit là d'un réflexe ou d'une mesure de sauvegarde ou si au contraire la contribution conventionnelle est la marque d'une véritable politique de branche en matière de formation et de développement des compétences et de l'employabilité. Ce qui suppose sans doute d'avoir des contributions plus orientées qu'elles ne le sont actuellement ».

[…]
Autre mesure notable, les entretiens professionnels sont présents dans 68 accords. 30% contiennent des dispositifs remarquables, comme l'identification de la période de l'entretien (Production des eaux embouteillées) ou la fixation d'un délai pour informer le salarié avant l'entretien (Industrie pharmaceutique). Une bonification de coefficient peut aussi être prévue pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'entretiens réguliers (Sociétés d'architecture).

[…]
Des accords qui appréhendent globalement la formation...
Les partenaires sociaux ont profité de la réforme pour rédiger des accords qui appréhendent globalement la formation. (…) . Parmi ces derniers accords pas moins de 77% prévoient des mesures allant au-delà de ce que prévoit la loi, en définissant des publics prioritaires (Production de papier carton), en relevant la rémunération minimale ou encore en attribuant une prime en cas d'embauche (Métallurgie). Par ailleurs, 62 accords s'intéressent au tutorat et 65% contiennent des mesures notables concernant notamment la formation (Production de papier carton), la prise en charge (Métallurgie) ou la valorisation de la fonction tutorale (Plasturgie).

[…]
... mais sans créer de lien avec la GPEC ou la RSE
S'ils abordent la formation dans son ensemble les accords de branche ne vont pas forcément au-delà. Seuls neuf d'entre eux établissent un lien avec la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Plus rares encore sont ceux qui dépassent le simple rappel de la loi en la matière et favorisent la mise en place d'outils destinés notamment aux petites entreprises. Les auteurs regrettent aussi que les branches « n'inscrivent pas la formation et le développement de l'employabilité dans une démarche de responsabilité sociale identifiée ». En ce sens, aucun des accords ne crée de lien avec la RSE (responsabilité sociale des entreprises).

Document n° 9

Les sociétés d'autoroutes rénovent leur politique de formation professionnelle,

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17241, 11 janvier 2017 (extraits)

Les partenaires sociaux des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ont signé, le 6 octobre 2016, un accord triennal relatif à la formation professionnelle afin de mettre en œuvre les dispositifs découlant de la loi formation du 5 mars 2014. Le texte, déposé le 10 novembre à la DGT, fixe des actions prioritaires à mener dans la branche en matière de formation et prévoit de valoriser la fonction tutorale.

L'Asfa (Association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers) a conclu, le 6 octobre 2016, avec les fédérations CFDT, CFTC, CFE-CGC et Unsa, un accord relatif à la formation professionnelle.
Souhaitant « encourager le **développement de** toutes **mesures** permettant d'identifier **au plus près** les **besoins des entreprises** et de leurs salariés en matière d'emploi, de qualification et de formation », les signataires « se donnent pour objectif, par le biais des dispositions du présent accord, de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant ».
L'accord a été **déposé** le **10 novembre** à la **Direction générale du travail** (DGT) en vue de son extension.

Les axes prioritaires de la formation professionnelle

Parmi les actions jugées prioritaires par la branche, figure notamment celles ayant pour objet de **favoriser** l'**adaptation des salariés à** l'**évolution des emplois** et de lutter contre les difficultés individuelles rencontrées par certains d'entre eux. Sont également désignées les actions relatives à la sécurité professionnelle et à la formation professionnelle des salariés des PME. En terme d'égalité d'accès à la formation professionnelle, les signataires entendent mettre en œuvre les « moyens les plus appropriés » pour **faciliter** le **retour des salariés** ayant **momentanément quitté leur poste** de travail au titre d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation ou d'adoption. Par ailleurs, un « effort particulier » devra être fourni vis-à-vis des **travailleurs handicapés** ou en situation d'inaptitude partielle et/ou temporaire, « lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de **formation leur permettant de demeurer** à leur poste et **d'évoluer** dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap ». De la même manière, afin de garantir un droit égal d'accès à la formation professionnelle des salariés en horaires décalés, les entreprises devront rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant. Enfin, estimant que le personnel d'**encadrement** joue un **rôle essentiel** dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise, les signataires entendent développer ses compétences, notamment en termes de formation au management, de gestion prévisionnelle des compétences et de conduite des entretiens professionnels.

Les dispositifs de formation

L'accord rappelle qu'au titre du plan de formation, les entreprises de la branche s'efforcent d'investir chaque année un montant d'**au moins 2 %** de la **masse salariale annuelle** au titre de l'effort réel de **formation** (hors abondement du CPF et hors contribution légale obligatoire versée à l'organisme paritaire collecteur). La vérification annuelle de l'atteinte de cet objectif devra désormais être transmise aux signataires de l'accord.
S'agissant de l'**alternance,** la branche s'engage, chaque année, à **employer** en contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage l'équivalent de **1 %** de **ses effectifs en CDI** au 31 décembre. Elle souhaite également encourager le **développement** et la valorisation du **tutorat** dans les entreprises et attachera une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur. L'exercice de la fonction tutorale sera **pris en compte** lors de l'**entretien professionnel** dans le cadre de la gestion des carrières. L'accord souligne également la **création** d'une **attestation d'exercice** de fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience. La forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies au sein de chaque entreprise.
Les partenaires sociaux **mettent** aussi **en œuvre** les dispositifs issus de la loi Formation de 2014, notamment l'**entretien professionnel** et le **compte personnel de formation.** Des dispositions de l'accord sont également consacrées aux missions de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

[...]