

# LES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR ENTREPRISE

En 2022, un peu plus de 4,1 millions de participants ont été formés en tant que salariés de leur entreprise avec l'appui d'un financement public ou mutualisé. Le coût unitaire par participant formé s'élève à 622 euros, dont 40 % correspondent à un reste à charge de l'entreprise, via des versements volontaires à son OPCO. Si ce reste à charge est nettement plus important pour les formations dans les entreprises de plus de 50 salariés, il représente tout de même plus du quart du coût pour les petites et moyennes entreprises.

Les salariés concernés sont présents en proportion similaire dans toutes les tailles d'entreprise, constat très différent de l'accès à la formation des salariés en général. Les salariés formés grâce à un financement public ou mutualisé ont un profil par catégorie socioprofessionnelle et par sexe proche de celui des salariés du secteur privé : seuls les cadres sont un peu sous-représentés.

Le coût unitaire ..... p.03

Les salariés bénéficiaires ..... p.05

Une évaluation des résultats  
des financements publics  
et mutualisés encore à mener ..... p.07

La formation des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle ne relève pas particulièrement du champ du rapport sur l'usage des fonds. En effet, la responsabilité de cette formation relève à titre principal de leur employeur. Dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) de l'entreprise, l'employeur doit définir les moyens qu'il souhaite mettre en œuvre pour remplir son obligation de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi. Néanmoins, si l'accès des salariés à la formation relève de la responsabilité de l'employeur, son financement peut, sous certaines conditions, être pris en charge sur fonds publics et mutualisés.

Depuis 2018, les fonds à destination des plans de développement des compétences ont été concentrés sur les entreprises de moins de 50 salariés et sont financés sur la section<sup>1</sup> légale des OPCO (PDC < 50). Ce ciblage n'a cependant pas fait disparaître d'autres modalités de participation des OPCO, notamment via des contributions conventionnelles décidées par accord de branche ou via des versements volontaires. Ces financements peuvent prendre la forme d'un remboursement des coûts pédagogiques engagés par les entreprises, mais aussi d'un paiement direct des organismes de formation par l'OPCO. Ils peuvent aussi couvrir une partie des rémunérations des salariés partis en formation.

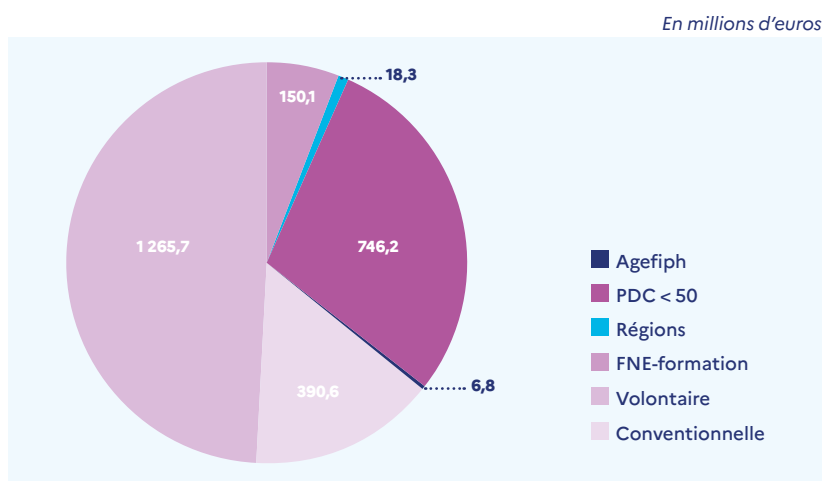
En parallèle de ces financements des plans de développement des compétences, des mécanismes de soutien aux entreprises connaissant des difficultés conjoncturelles ou faisant face à des enjeux de modification profonde de leur modèle économique ont toujours existé, même si les circuits et les volumes financiers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

Avec la crise sanitaire qui a commencé en mars 2020, l'État a développé à une plus grande échelle le Fonds national pour l'emploi-formation (FNE-formation), visant alors à soutenir des actions de formation dans les entreprises mobilisant par ailleurs l'activité partielle. Dès 2021, les cas de mobilisation du FNE-formation se sont élargis pour couvrir les besoins de formation des entreprises en mutation, notamment dans le cadre de la transition numérique et/ou pour prendre en compte les enjeux climatiques. L'État délègue aux OPCO la distribution des fonds du FNE.

D'autres acteurs, comme les Régions, au titre de leur compétence en matière de développement économique, ou encore l'Agefiph, pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs handicapés, sont susceptibles d'intervenir.

En 2022, les financeurs publics et mutualisés ont engagé près de 2,6 milliards d'euros pour les actions de formation des salariés dans le cadre de leur entreprise. À 99 %, il s'agit de fonds engagés par les OPCO<sup>2</sup> **1.**

## 1. ORIGINE DES FONDS PUBLICS ET MUTUALISÉS



Sources : Enquête bilan OPCO – France compétences, ESF, RAP P103, Jaune formation professionnelle, Agefiph (Données provisoires).  
Champ : Engagements nets des annulations réelles et probables.

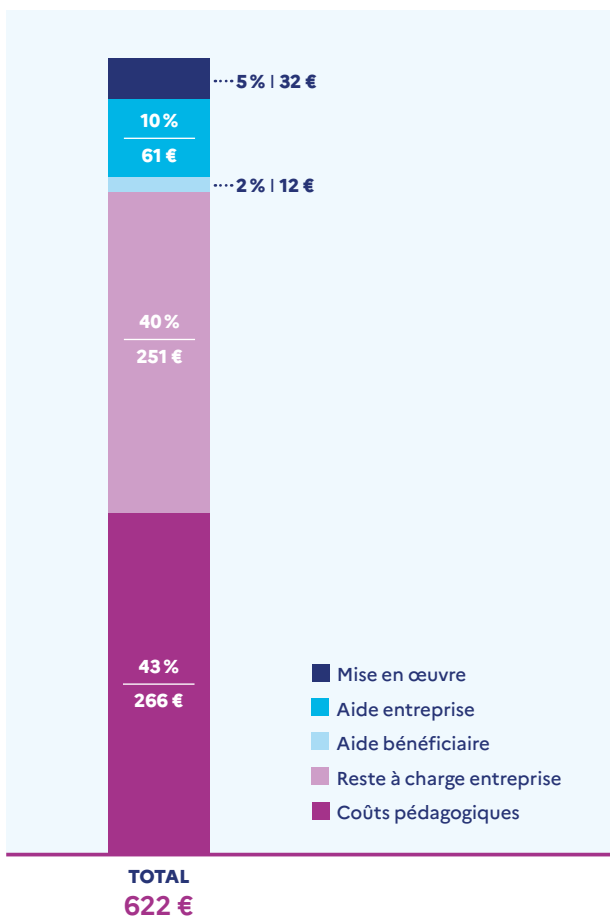
<sup>1</sup> Le code du travail prévoit que les OPCO gèrent les différents fonds dont ils bénéficient dans des sections comptables distinctes : PDC < 50, alternance, fonds conventionnels et versements volontaires. Cette séparation comptable permet de retracer les engagements des OPCO.

<sup>2</sup> Les montants engagés au titre du PDC < 50 en 2022 (746,2 millions d'euros) sont nettement supérieurs à la dotation versée par France compétences pour cette enveloppe (556 millions d'euros). Comme le souligne la Cour des comptes dans son [rapport sur la formation professionnelle des salariés](#) (juin 2023), cet écart a conduit de nombreux OPCO à mobiliser leurs réserves antérieures.

# LE COÛT UNITAIRE

Ces 2,6 milliards d'euros ont permis l'entrée en formation de plus de 4,1 millions de participants (voir encadré ci-contre). Le coût unitaire s'élève à 622 euros, pour une durée moyenne de 22 heures. Le reste à charge pour l'entreprise<sup>3</sup> est conséquent puisque 40% du coût correspondent à un versement volontaire de l'entreprise à son OPCO **2**.

## 2. LE COÛT UNITAIRE DES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR ENTREPRISE BÉNÉFICIAIRE D'UN FINANCEMENT PUBLIC OU MUTUALISÉ



Sources : Enquête bilan PDC, enquête quantitative OPCO, ESF, RAP P103, Jaune formation professionnelle, Agefiph, calculs France compétences (Données provisoires).

Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2022, nettes des annulations réelles et probables. Les actions concernent l'ensemble des actions susceptibles d'être inscrites au PDC, y compris celles se déroulant pendant l'activité partielle, à l'exclusion des bilans de compétences et des actions de préparation à la VAE.

Remarques : Le reste à charge entreprise correspond aux versements volontaires de l'entreprise à son OPCO. Les aides aux entreprises couvrent ici le remboursement aux entreprises des rémunérations des salariés en formation.

### LES DIFFICULTÉS MÉTHODOLOGIQUES LIÉES AU SUIVI DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS

Le décompte des formations suivies par les salariés se heurte à deux difficultés principales. Premièrement, les OPCO décomptent les actions de formation financées, ainsi que, après la réalisation de l'action, le nombre de participants à cette action. Mais ils ne suivent pas les salariés concernés<sup>4</sup> : un même salarié dans une entreprise suivant plusieurs formations dans l'année sera décompté autant de fois que le nombre de formations suivies. Ce phénomène est loin d'être rare : sur les seules entreprises de plus de dix salariés, 31% des salariés formés au moins une fois l'ont été au moins une deuxième fois dans l'année<sup>5</sup>. Ce faisant, le nombre de participants présentés dans cette fiche surestime le nombre de salariés concernés.

Ensuite, une même action de formation peut fréquemment être financée par plusieurs canaux. Quand une entreprise sollicite son OPCO, ce dernier va construire une ingénierie financière adaptée en fonction de la taille de l'entreprise (accès au PDC < 50 ?), de sa branche de rattachement (existence d'un financement conventionnel ?), de sa situation économique (accès au FNE-formation ?), etc. Si les financements disponibles ne couvrent pas l'intégralité du coût, l'OPCO proposera à l'entreprise de réaliser un versement volontaire, l'OPCO se chargeant alors de centraliser et payer l'organisme de formation.

Ce financement multiple rend complexe le suivi du nombre de participants en fonction de l'origine des fonds. Ce sujet est particulièrement notable pour le FNE-formation. En effet, la participation de l'entreprise étant fréquemment requise, celle-ci apparaît souvent dans les comptes des OPCO comme un versement volontaire.

3. L'entreprise peut aussi participer sans versement volontaire à l'OPCO : cette participation non-intermédiée n'est pas connue dans les données comptables mobilisées pour la détermination du coût unitaire.

4. L'alimentation des dossiers de formation financés par les OPCO dans la base de données Agora avec un identifiant unique par salarié devrait permettre ultérieurement de mieux comptabiliser les salariés concernés.

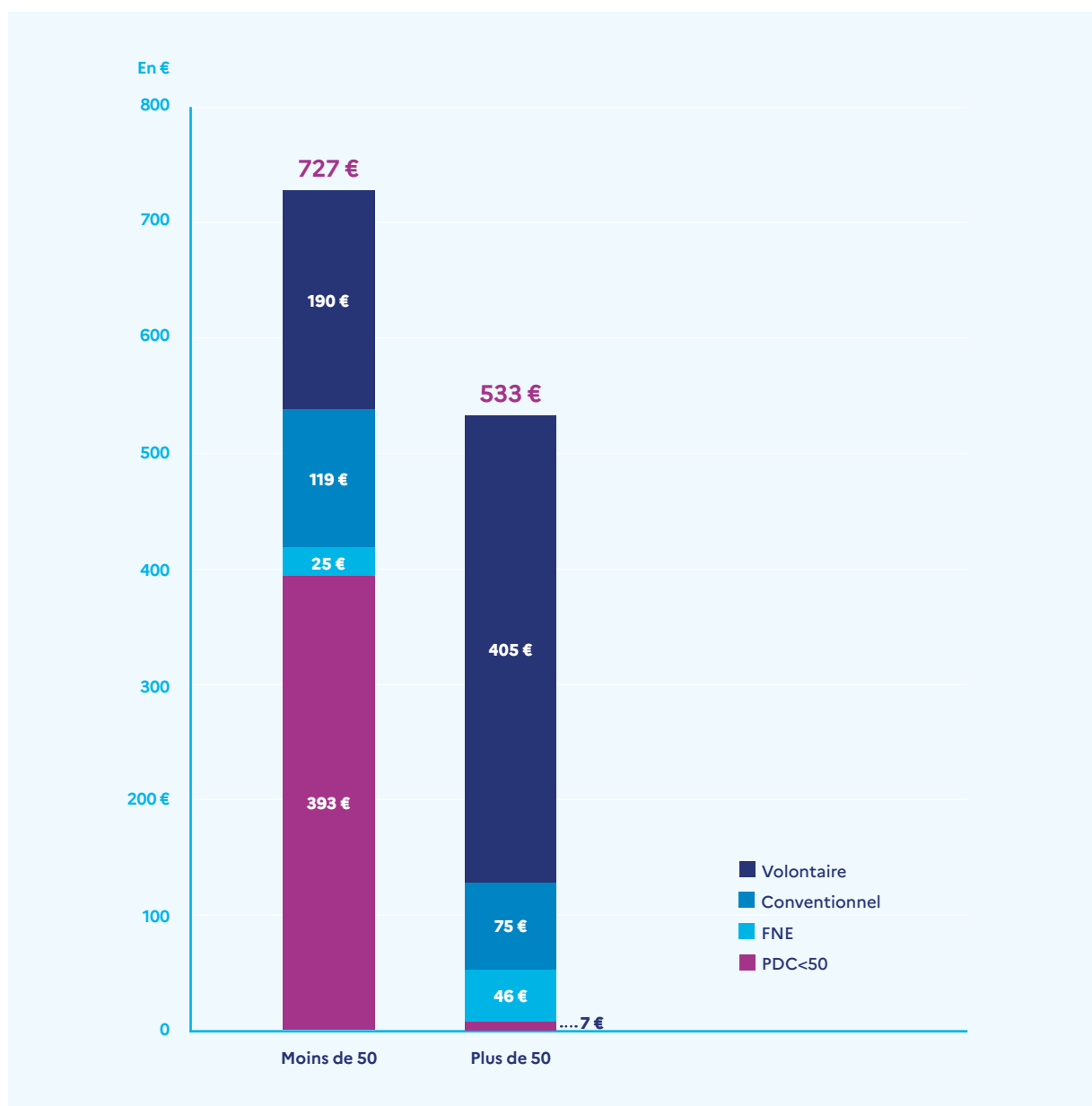
5. Source : Enquête Défis, Céreq, calculs France compétences.

Cette participation de l'entreprise au financement est bien évidemment plus importante quand l'entreprise est de grande taille : de l'ordre des 3/4 du coût total dans les entreprises de plus 50 salariés, contre 1/4 pour celles de moins de 50 **3.**

Le coût unitaire apparaît comme plus élevé dans les entreprises de moins de 50 salariés : les données ne permettent pas de calculer une durée

moyenne par taille d'entreprise, mais il est possible que la durée soit un peu plus longue dans les petites entreprises, comme on le constate en général<sup>6</sup> pour les actions de formation financées par fonds mutualisés ou directement par l'entreprise. Par ailleurs, les règles concernant le remboursement de la rémunération sont en général plus généreuses pour les plus petites entreprises.

### 3. COÛT UNITAIRE DES ACTIONS FINANCÉES PAR LES OPCO SELON LA SECTION COMPTABLE



Sources : Enquête bilan PDC, enquête quantitative OPCO, ESF, calculs France compétences (Données provisoires).

Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2022, nettes des annulations réelles et probables par les OPCO.

Les actions concernent l'ensemble des actions susceptibles d'être inscrites au PDC, y compris celles se déroulant pendant l'activité partielle, à l'exclusion des bilans de compétences et des actions de préparation à la VAE.

6. Voir la note Céreq-Dares-France compétences, « Comment les entreprises ont formé en 2020 ? » (mai 2023). L'écart dans les durées moyennes selon la taille est encore vérifié en 2021, même s'il est moins notable : annexe du projet de loi de finances 2024, dit « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle, p.126.

## LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Les participants<sup>7</sup> à une formation financée par l'OPCO représentent 22 % des salariés des entreprises privées. Cette proportion diffère relativement peu selon la taille de l'entreprise, au contraire de la part de salariés formés en général, que le financement soit réalisé directement par l'entreprise ou via l'OPCO **4**. Les OPCO jouent ainsi un rôle majeur dans l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.

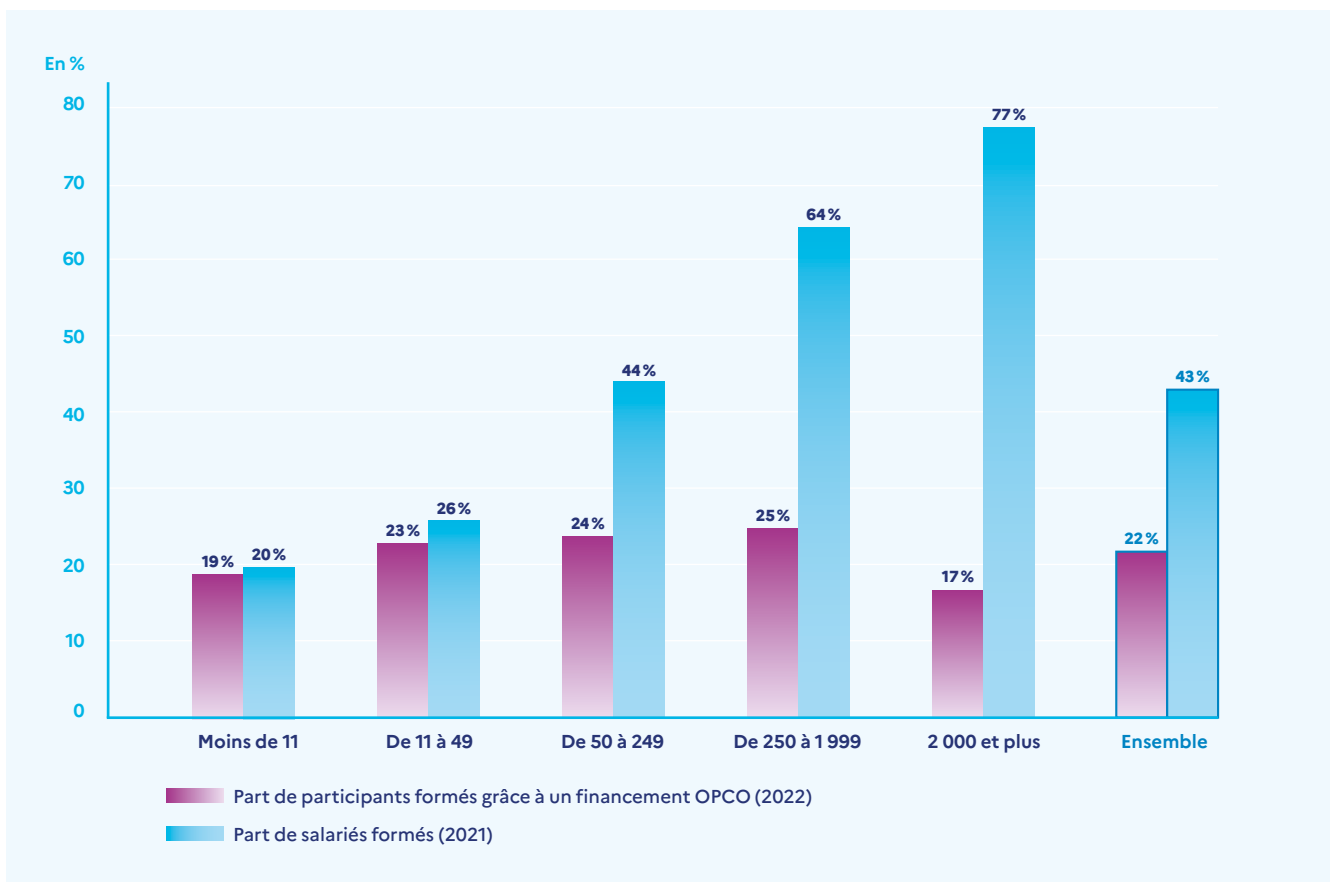
Si les salariés concernés par une formation financée par l'OPCO ressemblent à la population salariée formée, certains écarts dans l'accès à la formation sont réduits : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les formations financées par l'OPCO que dans

les formations en général et les cadres y sont sous-représentés **5**. Des travaux complémentaires devront être entrepris pour voir si cet effet est lié à titre principal ou non au ciblage sur les salariés des plus petites entreprises.

# 22 %

Participants formés grâce à un financement OPCO rapportés à l'effectif des entreprises.

### 4. PART DE SALARIÉS FORMÉS GRÂCE À UN FINANCEMENT OPCO ET EN GÉNÉRAL, PAR TAILLE D'ENTREPRISES



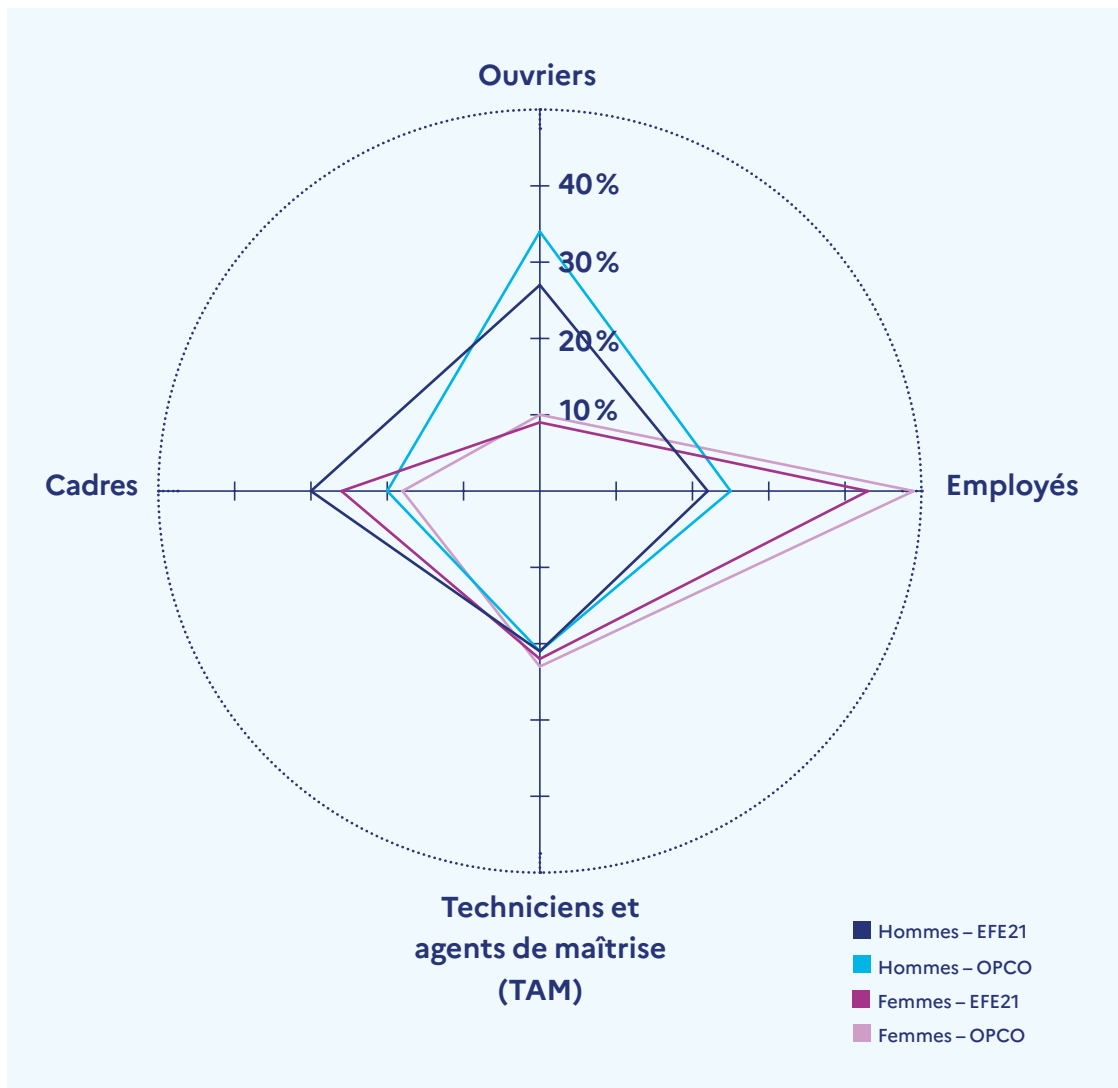
Sources : Enquête quantitative OPCO 2022 – France compétences, enquête EFE-a 2021, Céreq-Dares-France compétences (Données provisoires).

Lecture : En 2022, le nombre de participants à une formation financée par l'OPCO équivaut à 19 % des salariés des entreprises de 11 salariés ou moins.

En 2021, 20 % des salariés des entreprises de moins de 11 salariés se sont formés à l'initiative de leur employeur sous forme de cours et stages.

<sup>7</sup> Compte tenu des modes suivis de la participation aux formations par les OPCO, il n'est pas certain qu'un même salarié formé plusieurs fois dans l'année ait été décompté une seule fois (cf. encadré). Il est donc possible que la part de salariés formés grâce à un financement OPCO soit surestimée, d'où l'usage du terme de participants.

**5. RÉPARTITION COMPARÉE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES ET DU GENRE DES PERSONNES FORMÉES EN GÉNÉRAL PAR LES ENTREPRISES OU FORMÉES GRÂCE À UN FINANCEMENT OPCO**



Sources : Enquête quantitative OPCO, 2022, France compétences. Enquête EFE-a 2021, Céreq-Dares-France compétences (Données provisoires).  
 Lecture : En 2022, 20 % des participants hommes à une formation financée par l'OPCO sont des cadres. Dans l'ensemble des entreprises privées, les hommes cadres représentent, en 2021, 30 % des personnes formées.

# UNE ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES FINANCEMENTS PUBLICS ET MUTUALISÉS ENCORE À MENER

La mobilisation de fonds publics et mutualisés au bénéfice de la formation des salariés s'inscrit dans une histoire longue et a connu des changements fréquents de périmètre et de motivation<sup>8</sup>, les appuis financiers pouvant apparaître comme en partie substituables<sup>9</sup>.

Par ailleurs, les évaluations sur l'impact de ces fonds sur la situation des entreprises et des salariés sont plutôt parcellaires<sup>10</sup>, ce qui génère en retour des débats politiques récurrents sur le volume des fonds qui seraient nécessaires et leur ciblage.

Une première étape pour clarifier les enjeux consisterait à disposer d'une mesure du poids des financements publics et mutualisés dans le financement global des actions de formation. Des travaux seront engagés en ce sens sur la base des enquêtes EFE (réalisées depuis 2020 par le Céreq, la Dares et France compétences).

La dimension panéalisée de l'enquête permettra d'apprécier, par ailleurs, la façon dont sont distribués ces financements : comment apprécier l'action plus ou moins proactive des OPCO, leurs règles de prise en charge, la plus ou moins grande rotation des entreprises bénéficiaires, etc.

Enfin, ces mêmes enquêtes permettront d'éclairer le degré de substituabilité entre formations des salariés et recours aux dispositifs en alternance, permettant ainsi de prendre en compte le nouveau contexte issu de la loi du 5 septembre 2018.

## En 2022, les financeurs publics et mutualisés ont engagé près de 2,6 milliards d'euros pour les actions de formation des salariés.

8. Pour ne citer que les évolutions liées à la réforme de 2018, on peut noter les points suivants :

- la mutualisation des fonds opérée dans les OPCO concerne les entreprises de moins de 50 salariés, et non celles de moins de 300 salariés comme auparavant ;
- les fonds redistribués par l'intermédiaire du FPSPP (dotation pour les entreprises de moins de 11 salariés, projets de formation dans le cadre des mutations économiques et/ou de l'activité partielle, voir le [rapport au Parlement 2018](#) pour un bilan de ces actions) ont été remplacés par une dotation de France compétences aux OPCO au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'État est intervenu à partir de 2020 dans le cadre du FNE-formation pour les salariés en activité partielle, élargi par la suite aux enjeux d'accompagnement des mutations des entreprises et de leurs salariés.

9. Le [rapport de la Cour des comptes de juin 2023](#), déjà cité, pointe ainsi que le FNE-formation est venu « remplacer » les fonds qui, avant 2018, étaient disponibles pour les entreprises de 50 salariés et plus. On peut aussi noter que le FNE-formation vient occuper la place des dotations « mutations économiques » du FPSPP.

10. Voir, par exemple, le [rapport d'évaluation du deuxième plan de relance](#), volet FNE (p.369), qui ne porte toutefois que sur l'usage de ce dispositif de formation en temps de crise.