

# LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En 2023, 4,484 millions de participants ont été formés, avec l'appui d'un financement public ou mutualisé, en tant que salariés de leur entreprise (un salarié ayant participé à plusieurs formations au cours de l'année est ici comptabilisé autant de fois en tant que « participant » à une formation). Le coût unitaire par participant formé s'élève à 609 euros, dont 36% correspondent à un reste à charge pour l'entreprise, via des versements volontaires à son opérateur de compétences (OPCO). Si ce reste à charge est nettement plus important dans les entreprises de plus de 50 salariés, il représente tout de même près d'un cinquième du coût pour les petites et moyennes entreprises.

Les salariés formés avec l'appui d'un financement public ou mutualisé sont présents en proportion similaire dans toutes les tailles d'entreprises. Ce constat diffère significativement de l'accès à la formation des salariés en général qui bénéficie davantage à ceux des grandes entreprises. De ce point de vue, les OPCO maintiennent leur rôle majeur dans l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.

## La formation des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences

Les OPCO, intermédiaires majeurs des fonds publics et mutualisés dédiés à la formation des salariés dans leur entreprise 03

Un coût unitaire de 609 euros pour l'année 2023 05

Un accès renforcé pour les salariés des petites entreprises 07

Les effets des financements publics et mutualisés restent mal connus 08

La responsabilité de la formation des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle 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 maintien de 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 mutualisés à destination des PDC 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 du coût pédagogique engagé 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 du financement des PDC, 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, à l'instar du Fonds national pour l'emploi-formation (FNE-formation). Leurs circuits et leurs volumes financiers varient fortement d'une année sur l'autre. Enfin, d'autres acteurs, comme les Régions, au titre de leur compétence en matière de développement économique, ou encore l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs handicapés, sont susceptibles d'intervenir.

## LES OPCO, INTERMÉDIAIRES MAJEURS DES FONDS PUBLICS ET MUTUALISÉS DÉDIÉS À LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LEUR ENTREPRISE

En 2023, les financeurs publics et mutualisés ont engagé 2,7 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> au titre du FNE-formation, du PDC < 50 et des contributions conventionnelles et volontaires<sup>1</sup>.

Avec la crise sanitaire commencée en mars 2020, l'État a élargi l'usage du FNE-formation qui visait à soutenir des actions de formation dans les entreprises qui mobilisaient, par ailleurs, l'activité partielle.

Dès 2021, les cas de mobilisation du FNE-formation couvrent 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. En 2023, le fonds a également été mobilisé pour soutenir les besoins en formation liés à l'organisation de grands événements (Coupe du monde de rugby en 2023, Jeux olympiques et paralympiques de 2024 ou encore concours Worldskills en 2024<sup>3</sup>). L'État délègue aux OPCO la distribution du FNE-formation.

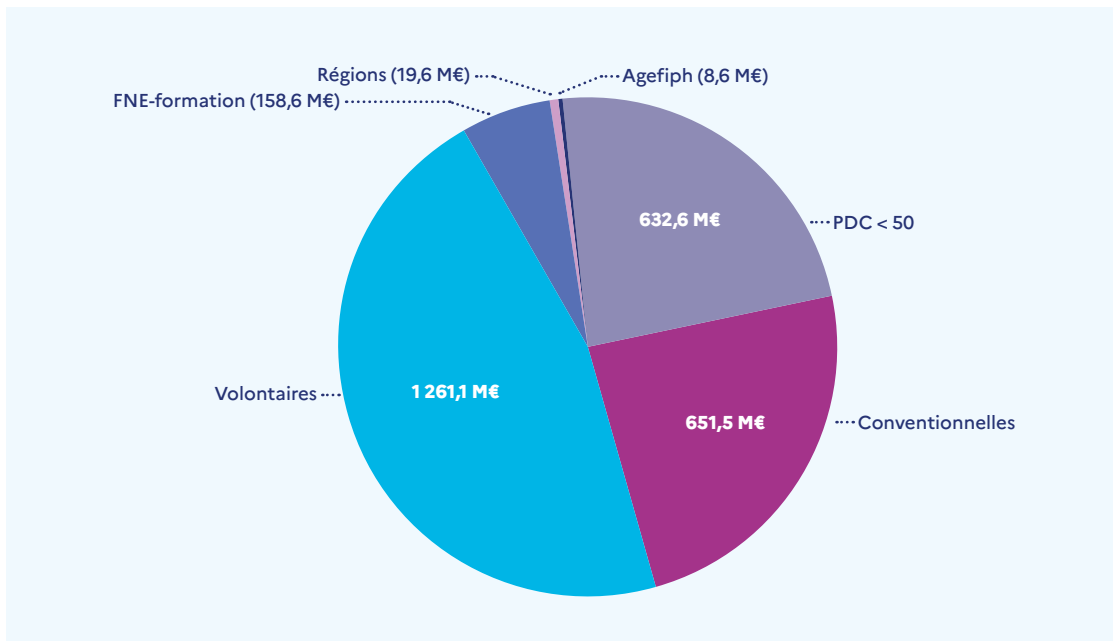
1. Le code du travail prévoit que les OPCO gèrent les différents fonds dont ils bénéficient dans des sections comptables distinctes : PDC < 50, alternance, fonds conventionnels et versements volontaires. Cette séparation comptable est destinée à retracer les engagements des OPCO.

2. Les montants engagés au titre du PDC < 50 en 2023 (632,6 millions d'euros) sont nettement supérieurs à la dotation versée par France compétences pour cette enveloppe (554 millions d'euros). Comme le souligne la Cour des comptes dans son [rapport sur la formation professionnelle des salariés](#) (juin 2023), de nombreux OPCO ont donc mobilisé leurs réserves antérieures.

3. Jaune budgétaire de la formation professionnelle, projet de loi de finances 2025, p.10

## 1. L'ESSENTIEL DES FONDS PUBLICS ET MUTUALISÉS DESTINÉS À LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LEUR ENTREPRISE TRANSITENT PAR LES OPCO

Origine des fonds publics et mutualisés (en millions d'euros)



Sources : Extrait bilan OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, états statistiques et financiers (ESF) – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Jaune budgétaire de la formation professionnelle 2025, comptes annuels – Agefiph. Données provisoires.  
Champ : Engagements nets des annulations réelles et probables.

### LES DIFFICULTÉS MÉTHODOLOGIQUES DU DÉCOMPTE DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS

Le décompte des formations suivies par les salariés se heurte à deux difficultés principales.

Premièrement, les OPCO décomptent le nombre d'actions de formation financées et, pour chacune d'elles, son nombre de participants. Ils ne suivent donc pas les salariés concernés<sup>4</sup> à titre individuel : un salarié qui suit plusieurs formations dans l'année sera décompté autant de fois que le nombre de formations suivies. Or, ce phénomène est loin d'être rare. Dans les seules entreprises de plus de 10 salariés, 31% de salariés formés au moins une fois l'ont été au moins une seconde fois<sup>5</sup>. De ce fait, le nombre de participants présenté dans cette fiche surestime le nombre de salariés concernés.

Deuxièmement, une même action de formation est fréquemment financée par plusieurs canaux. Quand un OPCO est sollicité, il construit une ingénierie financière adaptée à la taille de l'entreprise concernée (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 propose à l'entreprise de réaliser un versement volontaire, puis se charge de centraliser et de 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.

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

5. Sources : DEFIS – Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculs France compétences.

# UN COÛT UNITAIRE DE 609 EUROS POUR L'ANNÉE 2023

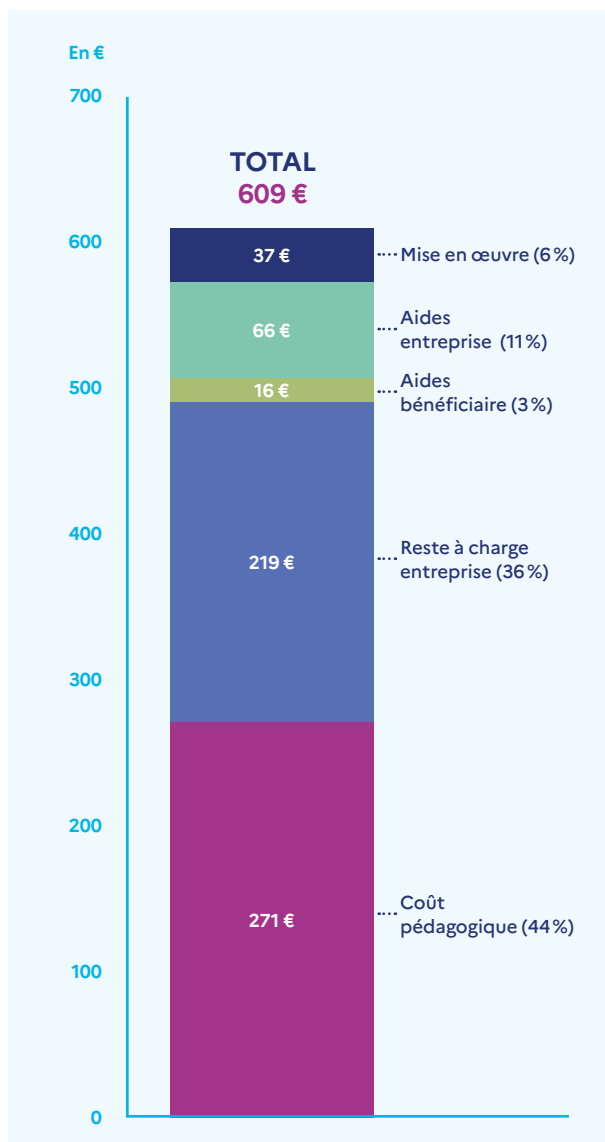
Avec ces 2,7 milliards d'euros, 4,484 millions de participants se sont formés (voir encadré en page précédente) pour un coût unitaire de 609 euros et une durée moyenne de 19 heures. Le reste à charge pour l'entreprise<sup>6</sup> est conséquent puisque 36% du coût correspondent à un versement volontaire de l'entreprise à son OPCO **2.**

Cette participation de l'entreprise au financement est bien évidemment plus importante quand l'entreprise est de grande taille : de l'ordre de 3/4 du coût total dans les entreprises de plus de 50 salariés, contre 1/5 pour celles de moins de 50 **3.**

Le coût unitaire apparaît comme légèrement plus élevé dans les entreprises de moins de 50 salariés (620 euros contre 599 euros pour les entreprises de 50 salariés et plus). Cet écart s'explique notamment par des durées plus longues dans les petites entreprises (21 heures, contre 18 heures dans les entreprises de 50 salariés et plus). Ce constat est récurrent pour les actions de formation financées par des fonds mutualisés ou directement par l'entreprise<sup>7</sup>. Par ailleurs, les règles concernant les remboursements de la rémunération sont en général plus généreuses pour les plus petites entreprises.

## 2. COÛT UNITAIRE DES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS

Formation réalisée par un salarié dont l'entreprise a bénéficié d'un financement public ou mutualisé



Sources : Extrait bilan OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF – DGEFP, Jaune budgétaire de la formation professionnelle 2025, comptes annuels – Agefiph. Données provisoires.

Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2023, nettes des annulations réelles et probables. Sont concernées 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 validation des acquis de l'expérience (VAE).

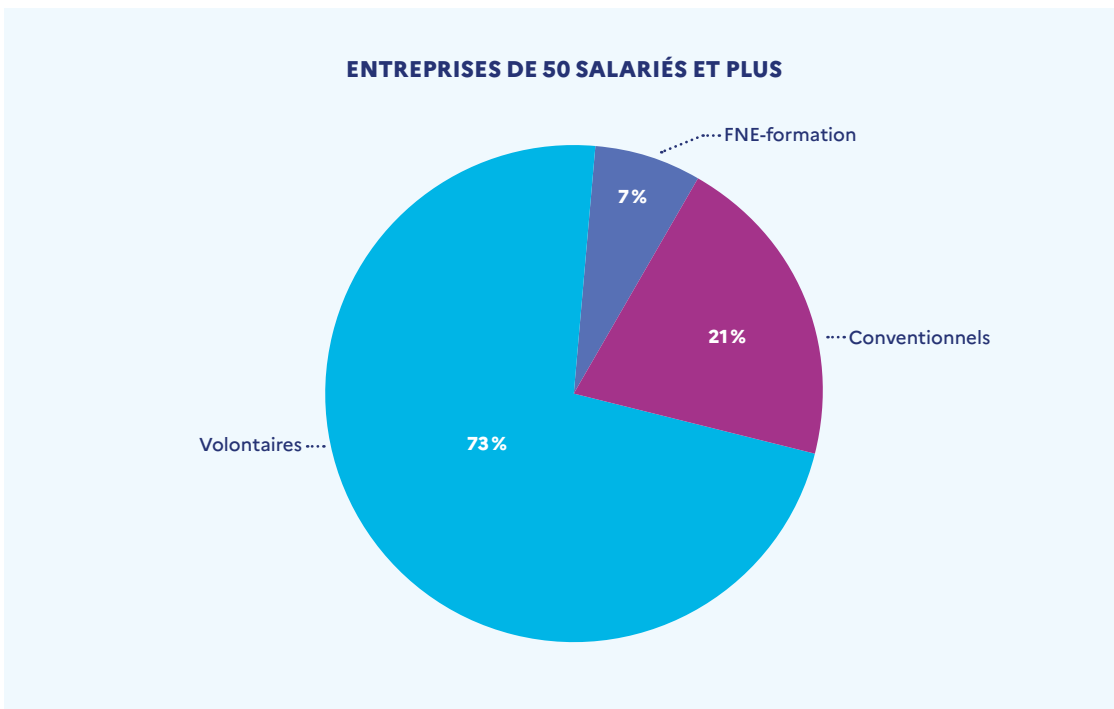
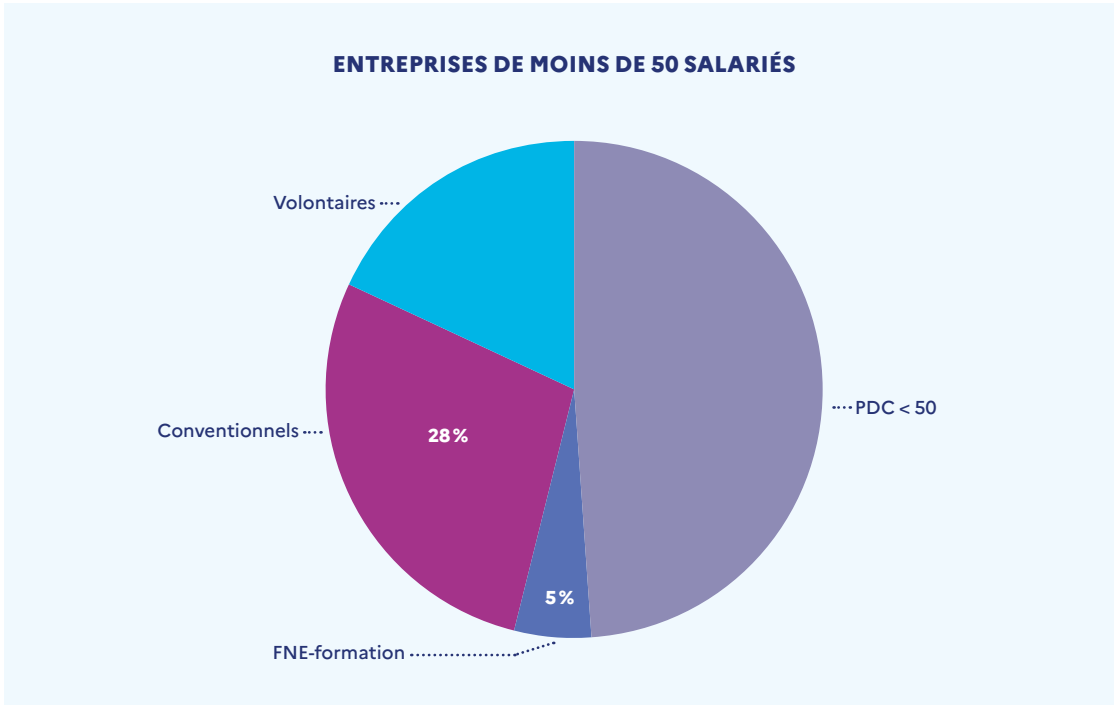
Remarques : Le reste à charge entreprise correspond aux versements volontaires de l'entreprise à son OPCO. Les aides à l'entreprise couvrent ici le remboursement de la rémunération du salarié en formation.

6. 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 déterminer le coût unitaire.

7. 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.

### 3. LES VERSEMENTS VOLONTAIRES DES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS CONSTITUENT LES TROIS QUARTS DES FONDS GÉRÉS PAR LES OPCO EN LEUR FAVEUR

Poids des différentes sections comptables dans les fonds engagés par les OPCO selon la taille des entreprises bénéficiaires



Note : la différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondis.

Sources : Extrait bilan OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences. Données provisoires.

Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2023, nettes des annulations réelles et probables par les OPCO. Sont concernées 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.

# UN ACCÈS RENFORCÉ POUR LES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES

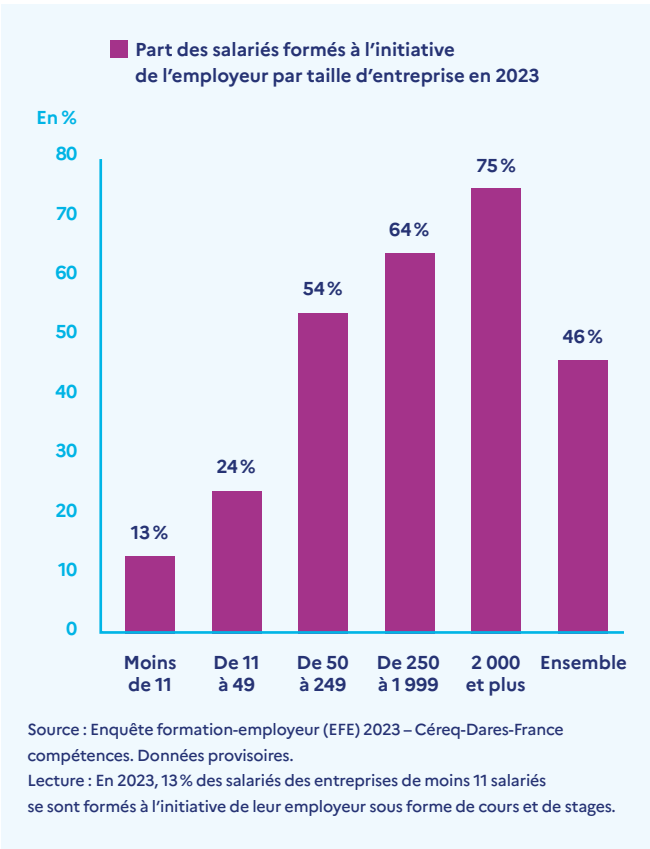
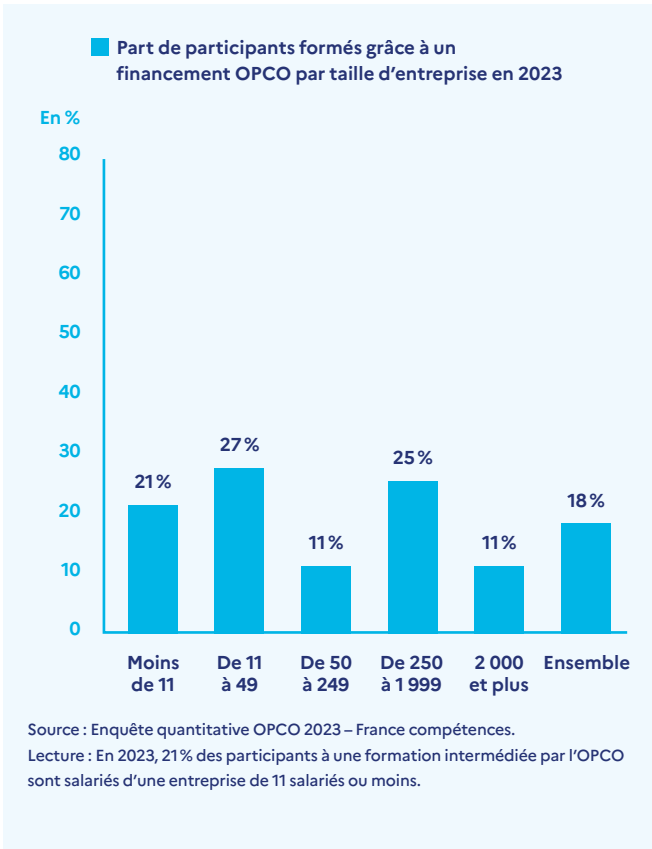
Les participants<sup>8</sup> à une formation financée par l'OPCO représentent 18% des salariés des entreprises privées.

Contrairement à la part de salariés formés à l'initiative de leur employeur, très sensible à la taille de l'entreprise, la proportion des participants formés via des financements OPCO varie assez peu selon cette taille **4.** Les OPCO jouent ainsi un rôle majeur dans l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.

**21%**

Part des participants à une formation financée avec le concours de l'OPCO issus d'une entreprise de moins de 11 salariés.

## 4. LE RÔLE MAJEUR DES OPCO DANS L'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES



Sources : Enquête quantitative OPCO – France compétences, EFE 2023 – Céreq-Dares-France compétences. Données provisoires.  
Lecture : En 2023, le nombre de participants à une formation financée par l'OPCO équivaut à 21% des salariés des entreprises de 11 salariés ou moins (pour mémoire, un salarié ayant suivi plusieurs formations est compté autant de fois comme « participant » - cf. encadré page 4). La même année, 13% des salariés des entreprises de moins 11 salariés se sont formés à l'initiative de leur employeur sous forme de cours et de stages.

8. Le terme « participant » est privilégié compte tenu des modes de suivi de la participation aux formations qu'utilisent les OPCO (cf. encadré page 4).

## LES EFFETS DES FINANCEMENTS PUBLICS ET MUTUALISÉS RESTENT MAL CONNUS

La mobilisation de fonds publics et mutualisés au bénéfice de la formation des salariés s'inscrit dans une histoire longue. Des changements fréquents ont eu lieu sur le périmètre et les motivations<sup>9</sup>, les appuis financiers pouvant apparaître comme en partie substituables<sup>10</sup>.

Par ailleurs, les évaluations de l'impact de ces fonds sur la situation des entreprises et des salariés sont plutôt partielles<sup>11</sup>, ce qui génère en retour des débats récurrents sur le volume des fonds qui seraient nécessaires et leur ciblage.

Disposer d'une mesure du poids des financements publics et mutualisés dans le financement global des actions de formation amènerait une première clarification. Des premiers éléments pourraient être issus de l'exploitation des enquêtes formation-employeur (EFE) (réalisées depuis 2020 par le Céreq, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et France compétences). La dimension panélisée de l'enquête serait de nature à 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 éclaireraient le degré de substituabilité entre formations des salariés et recours aux dispositifs en alternance, favorisant ainsi la prise en compte du nouveau contexte issu de la loi du 5 septembre 2018.

**Le reste à charge pour les entreprises représente un tiers du coût unitaire des formations de leurs salariés ayant bénéficié d'un financement public ou mutualisé.**

9. Pour ne citer que les évolutions liées à la réforme de 2018 :

- 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.

10. [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. Cet équilibre pourrait être amené à évoluer en 2024 suite au recentrage de l'enveloppe FNE-formation attribuée aux OPCO.

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