

Pour un financement solidaire de la formation et une mutualisation élargie aux PME de moins de 300 salariés

La réussite économique d'une entreprise repose sur la qualité et l'évolution des compétences de ses Le modèle français de financement de la formation professionnelle repose historiquement sur la solidarité : les entreprises cotisent selon leur masse salariale, et les fonds collectés sont redistribués pour garantir un accès équitable à la formation, notamment dans les structures les plus petites. Ce principe de mutualisation, aujourd'hui opéré via les OPCO, est un pilier essentiel du droit à la formation pour tous. À rebours de cette logique, certaines propositions plus ou moins récentes défendent le recours à des crédits d'impôt pour financer la formation dans les PME. Une telle évolution introduirait une logique individuelle et incertaine, qui affaiblirait les mécanismes collectifs et profiterait d'abord aux entreprises les plus rentables.

1. Refuser un financement par crédit d'impôt : une mesure inadaptée

Un financement par crédit d'impôt repose sur une logique fiscale qui, par définition, ne bénéficie qu'aux entreprises en capacité de payer l'impôt. Il favorise ainsi les structures bénéficiaires et exclut de fait celles qui ne réalisent pas de résultat ou dont la trésorerie est fragile. Cela crée une inégalité d'accès aux financements de la formation, contraire à l'objectif d'un droit effectif pour tous. En outre, un crédit d'impôt agit après coup, sans garantir une capacité immédiate à engager des dépenses de formation. Ce type de mesure risque donc d'être marginal dans ses effets, peu lisible pour les entreprises, et inéquitable pour les salariés.

2. Renforcer les mécanismes solidaires existants

Le financement mutualisé, géré par les OPCO, a démontré son efficacité pour soutenir la formation dans les très petites entreprises. Il permet aux employeurs de financer des parcours adaptés, soutenu par un effort mutualisé. Ce système repose sur une logique d'entraide interentreprises qui renforce la cohésion et la montée en compétences du tissu économique dans son ensemble. Plutôt que d'y substituer des logiques fiscales individuelles, il convient au contraire de le consolider et de l'étendre à des entreprises et des salariés aujourd'hui exclus.

3. Ouvrir la mutualisation aux entreprises de moins de 300 salariés

Actuellement, seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier des financements mutualisés des OPCO pour leur plan de développement des compétences. Or, de nombreuses PME de 50 à 299 salariés, bien qu'elles contribuent pleinement au financement global de la formation, ne peuvent pas accéder à ces dispositifs. Cela crée une rupture d'égalité injustifiée entre les petites et les moyennes entreprises. Élargir la mutualisation à ce segment renforcerait l'accès à la formation, permettrait d'accompagner les transitions é dans tous les secteurs, et favoriserait la formation de plusieurs milliers de salariés supplémentaires.

4. Une mesure juste, réaliste et structurante

L'élargissement de la mutualisation ne remet pas en cause le principe de responsabilisation des entreprises. Il s'agit d'un levier complémentaire pour permettre aux PME d'engager des formations structurantes, notamment dans les contextes de mutation technologique, d'évolution des métiers ou de fragilité des qualifications. Cela doit être accompagné d'un pilotage équilibré pour préserver l'effort en direction des plus petites structures et donc remettre de la cohérence, de la justice et de l'efficacité dans l'accès aux droits.

En conclusion, il s'agit de souligner la nécessité d'un financement solidaire de la formation professionnelle. La mutualisation doit rester au cœur du système, et être renforcée. Élargir son bénéfice aux entreprises de moins de 300 salariés participerait d'une meilleure égalité d'accès à la formation, au développement des compétences, et la sécurisation des parcours professionnels.