

## **CARNETS DE CAMPAGNE 5 : L'INVESTISSEMENT FORMATION SELON LE MEDEF.**

Le concept fleurit bon la fin des années 80, lorsqu'en accompagnement du développement des pratiques de GPEC et de l'ingénierie de formation, il était question de « valoriser l'investissement immatériel ». Il est réintroduit dans le débat par le MEDEF, dans le cadre des propositions formulées à l'occasion de la campagne présidentielle (voir AEF XXX). Le mot lui-même peut d'ailleurs avoir plusieurs sens : investir en langage militaire c'est prendre une place forte, en langage civil c'est s'intéresser à une question, ou bien dans la langue des comptables et des gestionnaires c'est engager une dépense immédiate en vue d'un gain futur. C'est cette dernière langue juridico- gestionnaire que nous adopterons dans les développements qui suivent. Du point de vue de la formation, l'investissement correspond à la théorie du capital humain, dans laquelle l'investissement en éducation ou formation trouve son principal retour dans le niveau de salaire qu'il permet d'atteindre, ce qui oriente les choix des individus.

Mais l'utilisation par le MEDEF de la formule d'investissement formation, qui pourrait paraître datée, ne doit pas cacher un renouvellement dans la manière d'aborder la question qui renvoie à une triple déclinaison : comptable, financière et organisationnelle.

La présente chronique se propose d'approfondir ces trois approches en vue d'établir les conditions de leur validité juridique et leur mise en cohérence avec les finalités de la formation professionnelle, ce qui constitue la grille de lecture de ces carnets de campagne (voir Carnets de campagne 1).

### **1. L'investissement formation et les normes comptables**

Selon le MEDEF, la formation doit cesser d'être une charge ou dépense immédiatement déductible et prendre la forme d'un investissement amortissable sur trois ans. Cette mutation de la comptabilisation des dépenses de formation se heurte à plusieurs principes, conceptuels et pratiques.

Au plan conceptuel, la notion d'amortissement se justifie par la durée d'utilisation des biens, la charge d'une acquisition étant répartie sur cette durée d'utilisation. Or, on ne saurait établir par avance la durée pendant laquelle l'entreprise utilisera les compétences acquises par les salariés. Quel sens aurait l'amortissement de l'investissement dans une compétence dont on ne dispose plus ? En effet, le droit de démission du salarié étant inaliénable, il n'est pas possible juridiquement de limiter la possibilité de départ du salarié.

C'est d'ailleurs une des déclinaisons de la théorie du capital humain : l'individu est seul propriétaire de l'investissement dont il peut soustraire le résultat à l'entreprise, soit en allant travailler ailleurs, soit par démotivation et comportement de retrait (souffrance au travail...) qui le conduirait à ne plus avoir le même engagement au travail et donc le même « rendement » .

Tenter de contourner cette réalité par une éventuelle clause de dédit-formation reviendrait à annuler l'investissement et l'amortissement qui va avec. Sauf à considérer que la formation profitant toujours in fine au salarié il convient de généraliser les obligations de remboursement, on perçoit mal le fondement théorique de la traduction comptable de la notion d'investissement formation. De plus, une telle généralisation des clauses de dédit-formation se heurterait aux obligations sociales de l'entreprise en matière de gestion des compétences telles que figurant dans le code du travail (C. trav., art. L. 6321-1) et développées par la jurisprudence et par lesquelles l'entreprise se trouve dans l'obligation d'investir sans avoir d'autre garantie de retour que celui procuré par sa politique de fidélisation. Car en effet, alors que le droit fiscal de la formation laisse à l'entreprise la possibilité d'investir pour elle-même tout en l'obligeant, par la mutualisation, à contribuer à l'investissement collectif, le droit du travail lui impose un investissement sur ses propres salariés. A ce titre, on note davantage une complémentarité entre ces deux obligations qu'une articulation par laquelle l'une viendrait au renfort de l'autre.

Au plan pratique, c'est-à-dire à la fois celui du calcul de l'amortissement et de son intérêt pour l'entreprise, les difficultés ne sont pas moindres qu'au plan conceptuel. Comment justifier que des dépenses engagées pour une adaptation immédiate à des outils ou situations de travail s'amortissent sur trois ans ? Faudrait-il alors réserver la possibilité d'amortir uniquement les formations de longue durée ou certifiantes ? Et distinguer entre les coûts immédiats et les coûts lissés dans le temps ? Si techniquement il n'y a pas d'impossibilité, se pose alors la question de l'intérêt.

Quel avantage l'entreprise trouverait-elle à amortir sur trois ans ses dépenses de formation ? Son résultat s'en trouverait augmenté la première année et diminué les deux suivantes. L'effet de lissage, qui conduit à préserver le résultat l'année où l'on expose les dépenses, serait-il si attractif ? En réalité, et sauf réduction sensible des dépenses les années suivantes, il n'y aurait guère d'effet que l'année d'introduction du système car au bout de trois ans l'entreprise qui a un effort constant de formation reviendrait mécaniquement au même niveau de comptabilisation de charges.

Enfin, si l'obligation fiscale aujourd'hui en vigueur demeure, le mécanisme des excédents reportables permet déjà à une entreprise de répartir sur trois ans l'investissement particulier qu'elle réaliserait au cours d'une année en matière de formation.

La traduction de l'investissement formation dans une approche strictement comptable ne paraît donc guère porteuse de dynamiques nouvelles.

## 2. L'investissement formation et le financement d'un bien collectif

La deuxième piste proposée par le MEDEF consiste en l'établissement d'un lien entre le niveau d'investissement de l'entreprise en matière de formation et le niveau de sa contribution au régime d'assurance-chômage. De manière schématique, plus une entreprise dépense pour la formation et plus ses contributions à l'assurance-chômage diminuent.

Le fondement théorique de ce mécanisme de compensation se trouve dans l'employabilité du salarié. Les entreprises qui forment, développant ainsi l'employabilité des salariés, créent les conditions d'une triple économie pour l'assurance chômage : économie d'indemnisation si la formation permet de préserver l'emploi en facilitant les évolutions ou reconversion, économie dans les durées d'indemnisation en cas de perte d'emploi si le reclassement du salarié se trouve favorisé par une employabilité préservée et enfin économie dans le financement de la formation des demandeurs d'emploi pour les mêmes raisons.

A l'inverse, les entreprises formant peu pourraient voir, suivant un système de bonus-malus, leurs contributions augmenter puisque leur comportement est susceptible de générer un surcoût pour le régime d'assurance chômage en cas de perte d'emploi.

On perçoit bien ici l'effet incitatif et le mérite qui reviendrait à un tel système de transformer des financements dits passifs (contributions à l'assurance chômage pour verser des indemnités) en financements actifs (formation en vue du maintien de l'employabilité).

Toutefois, un tel dispositif présente le risque de ne s'avérer favorable qu'aux grandes entreprises, et ce pour deux raisons. La première est liée à un effet de volume : moins une entreprise a de salariés et plus il lui sera difficile de récupérer sur le faible niveau de ses cotisations à l'assurance chômage l'investissement qu'elle aura consenti en formation. Alors que proportionnellement, il sera plus important que dans des entreprises de taille supérieure.

La deuxième raison tient aux modalités de préservation de l'employabilité : si les grandes entreprises ont largement recours aux formations formelles, dans les TPE et PME le développement des compétences et partant de l'employabilité s'effectue davantage par la formation informelle : polyvalence fréquente dans les activités, compagnonnage, collaborations, etc. Etablir un lien entre l'investissement formation et les cotisations d'assurance chômage et non entre le développement effectif des compétences revient à privilégier les entreprises les plus utilisatrices de formation et, par défaut, à pénaliser celles qui se préoccupent d'avoir des organisations du travail qualifiantes.

Enfin en dernière remarque sur le lien entre cotisations d'assurance chômage et investissement formation, il existe à ce jour une différence fondamentale entre ces deux dépenses. Les premières sont assurées par les cotisations patronales et salariales, alors que le second est à la charge exclusive de l'entreprise.

Etablir un lien entre investissement formation et cotisations d'assurance chômage c'est aussi inévitablement poser la question du partage de cet investissement entre l'employeur et les salariés, sur le modèle des accords collectifs existant aux Pays-Bas où la part de contribution des entreprises à la formation est négociée en même temps que les augmentations de salaire.

### **3. L'investissement formation versus l'investissement dans les compétences**

Poser la question de l'investissement formation au regard de la préservation des compétences du salarié et du développement de son employabilité, conduit à s'interroger sur la pertinence même de la notion d'investissement formation, tout au moins si l'on s'en tient au niveau de l'entreprise.

Comment parler d'investissement de la part de l'entreprise, voire de capital compétences, alors que les salariés peuvent à tout moment et dans des délais relativement brefs, quitter leur employeur ? N'y a-t-il pas contradiction entre la nature du contrat de travail, un louage de services, et la notion d'investissement qui suppose une acquisition ? la personne étant hors-commerce il ne résulte aucune acquisition de cet investissement particulier, ni matériel ni même immatériel. C'est la raison pour laquelle la théorie du capital humain fait le constat que le salarié est le seul propriétaire de l'investissement.

Les diverses tentatives de valorisation des compétences des salariés, notamment dans le cadre du Football professionnel qui souhaitait que la valeur de son « stock » de joueurs soit prise en compte dans son bilan comptable, se sont soldés par des impasses. In fine, la liberté dont dispose le salarié s'oppose à toute valorisation financière ou comptable comme il en irait de biens matériels (immeubles ou meubles) voire même de biens immatériels (brevets, licences, marques...). Les diplômés les titres dont un salarié est titulaire font partie de son patrimoine personnel inaliénable, comme l'illustrent certaines chroniques nécrologiques qui font figurer à côté du patronyme et de l'âge du défunt, les titres académiques obtenus en général en formation initiale (X ponts, Mines, HEC...plus rarement ouvrier- fraiseur titulaire d'un CAP de l'AFPA...).

Est-il pertinent d'ailleurs de parler de capital ou de stock à propos des compétences ? à choisir une image, celle de l'électricité, énergie utilisables pour de multiples activités mais qui ne se stocke pas et disparaît si elle n'est pas utilisée, ne serait-elle pas meilleure ? le capital de compétences de l'entreprise est extrêmement fluctuant : enrichi par de multiples sources (travail, collaborations, formation...) il est appauvri par les déperditions régulières liés à leur non utilisation. A titre d'exemple, on constate régulièrement qu'une part significative des personnes en situation d'illettrisme ne l'ont pas toujours été mais le sont devenues par perte de l'usage de l'écrit.

Si l'on valide l'idée que la compétence (comme le cerveau ou le sexe selon une étude récente de l'INSERM) ne s'use que si l'on ne s'en sert pas, elle doit davantage être considérée comme un flux que comme un stock. Et il n'est pas certain que la notion d'investissement soit la plus appropriée pour la gestion d'un flux.

Toutefois, si l'on quitte le terrain de l'entreprise pour se placer dans un cadre plus large, celui d'un territoire, d'une branche professionnelle voire celui de la Nation, alors la notion d'investissement ou de capital peut retrouver un sens. En effet, le résultat de l'investissement formation, la compétence, appartient davantage au salarié qu'à l'entreprise. De ce fait, lorsqu'une entreprise investit dans la formation, elle développe chez les salariés des compétences utilisables par d'autres. En d'autres termes, lorsqu'on investit en formation, cet investissement ne sera que partiellement utilisé par l'entreprise mais à vocation à participer à l'évolution des individus, des branches ou des territoires. De ce point de vue il est par nature un investissement collectif et non un investissement individuel privé.

**C'est d'ailleurs cette analyse de l'investissement formation en tant qu'investissement collectif qui constitue un des sous-bassements de la mutualisation. Le fait de mutualiser, par l'intermédiaire des OPCA, des ressources pour la formation a un double effet : la mutualisation permet aux entreprises qui ont un besoin ponctuel d'investissement supérieur à leur capacité de trouver des solutions financières moins onéreuses que l'emprunt bancaire, et par ailleurs elle acte par une contribution généralisée le fait que toute entreprise forme toujours potentiellement pour toute entreprise, ce qui justifie un financement partagé.**

La notion d'investissement formation, loin de nous amener à privilégier la voie de l'accompagnement individuel des entreprises dans leur effort de formation, comme l'a fait en vain le crédit d'impôt entre 1998 et 2004, débouche par contre assez naturellement pour sur le maintien d'une mutualisation de ressources pour accompagner les investissements éducatifs dont la collectivité a besoin.

## CONCLUSION

A la fin des années 80, le débat sur l'investissement formation n'a guère été fécond car concentré au niveau de l'entreprise et insuffisamment appréhendé dans une perspective élargie tant dans son lien avec la notion de compétences que dans l'appréhension de la formation comme un bien public ou un bien privé collectif. Or si l'on s'en tient à un considérer la formation comme un bien privé individuel, serait-il immatériel, c'est l'individu qui constitue le niveau pertinent et non l'entreprise car in fine c'est à lui qu'appartiennent nécessairement les compétences acquises du fait de la formation.

Raisonnement sur l'investissement formation de l'entreprise oblige donc à se positionner sur le niveau du bien public collectif ou du bien privé collectif. Et à imaginer des mécanismes, qui reviendraient à des bonus/malus dont la forme peut être diversifiée (crédit d'impôt, réduction de cotisations, apport de subventions ou de financements mutualisés, ...) mais qui auraient pour objectif de favoriser un investissement privé parce qu'il génère des effets positifs au plan collectif et parce que l'investisseur n'est pas certain de rentabiliser son investissement.

Dans un tel débat, deux éléments ne devront toutefois pas être perdus de vue : le véritable enjeu est peut être moins d'accompagner l'investissement formation que l'investissement dans les compétences et à ce titre il serait dommageable de ne pas prendre en compte dans tout mécanisme incitatif les entreprises qui créent et maintiennent des emplois qualifiants

par rapport à celles qui font le choix de la déqualification dans leur stratégie économique. De ce point de vue, l'approche formation paraît excessivement réductrice. En second lieu, le raisonnement sur l'investissement individuel de l'entreprise qui profite à la collectivité est transposable à celui du salarié qui engage des fonds personnels dans sa formation. Accompagner cet effort trouverait également du sens, d'autant que le débat sur l'investissement formation ne manquera pas de faire ressurgir la question de la transformation d'une obligation fiscale en cotisation sociale et donc de la participation des salariés à cet investissement.

En toute hypothèse quelle que soient les techniques financières choisies par les pouvoirs publics pour inciter les entreprises à s'engager dans la voie de « l'investissement formation », celle-ci ne pourrait pas faire abstraction du droit des salariés à la négociation collective sur leurs conditions de travail d'emploi et de formation professionnelle.

Jean-Marie LUTTRINGER / Jean-Pierre WILLEMS