



Au cœur de l'écosystème de la formation

OPCA : LES CHIFFRES DE LA COLLECTE 2019

C'est la dernière collecte de fonds réalisée par les Opcas. Ces 20 organismes paritaires collecteurs agréés ont fusionné en 2019, et Il Opcos les remplacent à présent. L'analyse de cette collecte permet d'identifier plusieurs constats. Pour une grande partie, les Opcas sont des intermédiaires. Le développement de l'alternance devient un critère majeur de performance. La collecte formation reste en hausse, mais celle propre au plan de formation se réduit : le niveau de 2015 n'est toujours pas retrouvé. Et les versements libres et volontaires confirment leur poids. Une bonne compréhension de ces flux financiers reste une nécessité pour tous les acteurs du marché de la formation professionnelle.



PLUS DE 10 MILLIARDS D'EUROS COLLECTÉS PAR LES OPCA EN 2019

10,08 milliards d'euros ont été collectés, en mars 2019, sur la masse salariale 2018, par les Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) auprès des entreprises installées sur le territoire français. Une collecte en augmentation. Décryptage.

Laurent Gérard



+ 2,36 %

c'est la progression sur un an de la collecte globale, formation professionnelle et taxe d'apprentissage.

C'est la dernière. La dernière collecte de fonds réalisée par les Opca nés de la réforme de la formation de 2014. Ces 20 Opca initiaux ont fusionné de manières diverses en

2019 pour devenir 11 nouveaux Opco.

Selon l'annonce faite par Muriel Pénicaud, lors d'une journée bilan au Medef le 4 novembre dernier, ces nouveaux Opco réaliseront désormais cette collecte de fonds jusqu'en fin 2021. Au 1^{er} janvier 2022, l'Acoss-Urssaf devrait prendre le relais pour assurer ce travail. Mais ce report à 2022 n'a pas encore été confirmé officiellement aux Opco et des ajustements sont encore possibles.

Combien les Opca ont-ils collecté en 2019 ? Et de quoi sont composées exactement ces collectes ? Ces questions sont souvent objets d'incompréhension, voire de fantasmes. Tous les chiffres présentés dans ce dossier ont été réunis directement par l'auteur de cet article auprès de chaque Opca, les traitements et analyses sont également les siens.

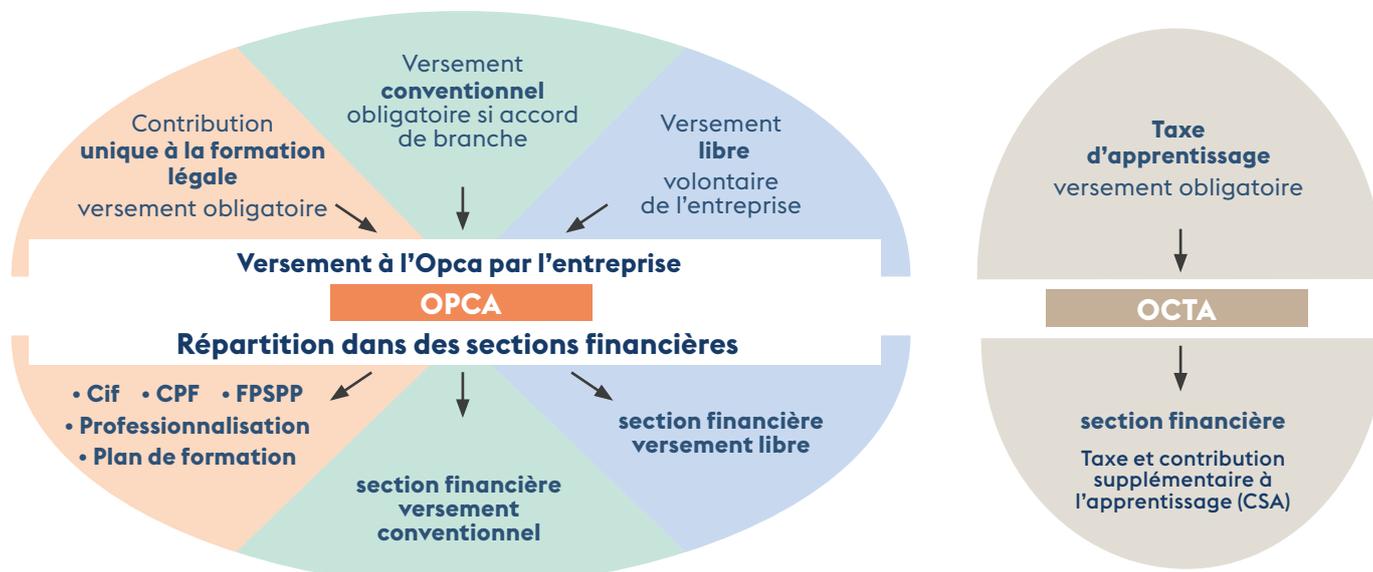
Une bonne compréhension de ces flux financiers reste une nécessité pour tous les acteurs du marché de la formation professionnelle : DRH, responsables formation, prestataires de formation, Conseils régionaux, État, etc.

Conseil, ingénierie financière et pédagogique

Cette architecture a évolué rapidement avec la fusion des Opca en Opco durant l'année 2019, et elle pourrait encore bouger en 2020 et 2021 du fait des divers impacts de la nouvelle réforme de la formation en cours. Par référence à leur ancien périmètre, le terme Opca¹ est le plus souvent utilisé dans ce dossier, même si désormais le terme Opco est utilisé par les acteurs de la formation professionnelle.

Réduire les Opca à des flux financiers serait passer à côté du sujet. Depuis longtemps, ils apportent conseil et aide à la construction des politiques formation des branches et des entreprises, et participent aussi aux politiques publiques de formation. Les Opca sont des outils au service des branches

RÉPARTITION DES FONDS COLLECTÉS PAR L'OPCA-OCTA



“ La plupart des Opca sont dans des logiques de recouvrement de fonds déjà engagés ”

Le 4 novembre 2019, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, lors d'une journée bilan au Medef, annonce que les nouveaux Opco réaliseront la collecte des fonds jusqu'en fin 2011.



professionnelles qui les ont créés, les pilotent et les gèrent. Même si, avec le temps, les équipes des Opca ont développé des compétences d'ingénierie financière et pédagogique très spécifiques (aide au suivi juridique, au pilotage d'Edec, à la sélection de prestataires...), fort utiles pour les branches professionnelles, elles en restent les véritables responsables politiques.

En mars 2019, s'est donc clôturée la collecte des fonds de la formation professionnelle auprès des entreprises sur leur masse salariale 2018. C'est la quatrième collecte des fonds avec l'architecture financière née de la réforme de 2014. Cette collecte se clôt en mars de l'année N, mais commence souvent, selon les Opca, dès l'année N-1 via des appels de cotisations.

Jusqu'à présent et *a priori* jusqu'au début 2022, la plupart des Opca sont dans des logiques de recouvrement de fonds déjà engagés : ils collectent en année N auprès des entreprises ce qu'elles-mêmes leur ont demandé de financer en année N-1. Ces Opca font donc l'avance de trésorerie. Quelques-uns fonctionnent cependant sur la même année pour les engagements comme pour la collecte. Avec la future collecte via les Urssaf, année d'engagement et année de collecte devraient définitivement coïncider.

Six constats sur la collecte 2019

1 Pour une grande partie, les Opca sont des intermédiaires

La collecte globale totale de plus de 10,08 milliards d'euros (formation professionnelle + taxe d'apprentissage) est en augmentation de 2,36% en 2019. Ce montant total est à considérer avec prudence, car une grande partie de ces fonds sont collectés pour compte d'autrui.

Ainsi, les fonds Cif sont reversés à France compétences (successeur du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, FPSPP) qui les ventile vers les divers acteurs. En 2019, ce sont les Fongecif/Opacif qui s'occupent de la gestion des derniers Cif conclus en 2018 et des demandes de projet de transition professionnelle. À partir de 2020, cette mission sera confiée à de nouvelles instances : les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), aussi appelées Transitions Pro.

La contribution FPSPP est également reversée aussi vite que possible à France compétences.

Enfin, la contribution CPF était jusqu'à présent conservée par chaque Opca qui gère les demandes de CPF. Mais sa gestion devient une compétence de la Caisse des dépôts et consignations à partir de la mi-novembre 2019. Et c'est désormais auprès d'elle que les citoyens français pourront demander une formation CPF.

Les branches et les entreprises n'utilisent pas directement les fonds CPF, puisque le CPF est un outil que le salarié déclenche individuellement. Cependant, elles peuvent construire des politiques d'abondement de ce CPF via leur plan propre, ou via un plan conventionnel de branche géré par l'Opca, ceci afin de motiver les salariés à utiliser leur compte personnel de formation dans un effort partagé. Cette logique de co-construction a jusqu'à présent été marginale.

Cette idée de co-construction autour du CPF entre le salarié et son entreprise ou sa branche pourrait cependant devenir un enjeu majeur de la réforme en cours. De nombreuses vertus pourraient en découler : logique gagnant/gagnant, moment de dialogue social renforcé, projection facilitée du parcours de l'individu dans l'entreprise en rapport avec les attentes de celle-ci... Néanmoins, pour l'heure, cette logique butte sur une question technique. La Caisse des dépôts a alerté depuis longtemps qu'elle fait face à quelques difficultés pour créer un système simple de gestion des divers abondements d'entreprises et de branches, qui sont par définition très disparates. Cette gestion de dentelle était jusqu'à présent réalisée par chaque Opca pour ses branches.

La date de mars 2020 pour la mise en place d'un système de gestion des abondements par la CDC a néanmoins été avancée plusieurs fois en 2019 par Laurent Durain, responsable de ce sujet à la Caisse des dépôts, et par Alain Druelles, ●●●



Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts.



Alain Druelles, conseiller formation de la ministre du Travail.



1. Les Opca ont jusque fin 2019 une délégation de l'Opco qui va les remplacer.

2. Les termes "plan de formation" sont toujours couramment utilisés, même si les termes actuels sont "plan de développement des compétences".

Réunion de travail le 21 novembre 2019 à Nantes chez Opcalia-Akto avec les organismes de formation, pour des actualités sur la réforme.



© Opcalia-Akto

- ● ● conseiller formation de la ministre du Travail. Nombre d'accords conventionnels de branche prévoyant une ou plusieurs formules d'abondements sont en attente de ce mode opératoire. Finalement, si on écarte les collectes pour autrui, il ne restait véritablement à disposition des politiques de branches et d'entreprises que les collectes plan² au sens large (légal, conventionnel et libre) et professionnalisation. Et, en ces domaines, les stratégies des branches et des entreprises sont très diverses.

La grande nouveauté de la réforme en cours est que l'usage de la taxe d'apprentissage doit devenir très rapidement une prérogative majeure des branches professionnelles. En effet, le gouvernement souhaite un très fort développement de l'alternance. En février 2019, les branches professionnelles, à la demande du ministère du Travail, ont fixé les niveaux de prise en charge financière des formations en apprentissage-alternance, afin d'unifier les tarifs de celles-ci sur l'ensemble du territoire. Ce travail a été lourd et complexe, notamment du fait de structures de coût différentes et pas toujours bien identifiées entre prestataires, mais il a été fait. Et il sera refait tous les deux ans. Le gouvernement souhaite maintenant que l'apprentissage/alternance devienne une priorité politique des branches, et qu'elles s'engagent sur des objectifs qui seront inscrits dans les conventions d'objectifs et de moyens actuellement en négociation entre la DGEFP et les Opco. Des indicateurs chiffrés généraux et spécifiques permettront à l'État d'apprécier la performance des branches, entreprises et Opco en la matière. Ces indicateurs seront révisés tous les ans, tenant compte des évolutions et impondérables, mais les attentes gouvernementales n'en sont pas moins fortes.

2 Le développement de l'alternance devient un critère majeur de performance

La gestion et l'usage de la taxe d'apprentissage sont sérieusement remaniés par la réforme en cours : gestion par les nouveaux Opco, financement au coût-contrat, réduction du financement via les Régions, etc.

Jusqu'à la collecte 2017/MS 2016, la taxe d'apprentissage ne faisait que transiter par les Opca, car ces fonds devaient être réorientés vers les CFA et utilisateurs de la taxe d'apprentissage.

Cette collecte d'une partie de la taxe d'apprentissage était déjà réalisée par quelques Opca, mais pour la grande majorité d'entre eux c'était une nouveauté. D'Opca ils sont devenus aussi Octa : organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. En 2019, la masse de cette collecte est importante : 2,45 milliards, contre 2,38 milliards d'euros en 2018.

Jusqu'à présent, les branches professionnelles qui pilotent et gèrent les Opca avaient une marge de manœuvre pour penser et créer une politique d'apprentissage à leur main, plus ou moins en lien avec la politique de contrat de professionnalisation (c'est de l'alternance dans les deux cas). C'était un point que les branches et les entreprises avaient tout intérêt à investir, mais qu'elles faisaient de manière très inégale.

3 La collecte formation reste en hausse

La collecte formation professionnelle continue hors taxe d'apprentissage atteint la somme de 7,62 milliards d'euros en 2019, après 7,46 milliards d'euros en 2018, 7,1 en 2017 et 6,8 milliards en 2016, selon nos chiffres.

Ces augmentations sont partiellement dues à l'évolution de la masse salariale, mais aussi aux choix des branches et des entreprises en termes de versements conventionnels et libres (lire ci-dessous). En 2016, l'augmentation provenait surtout d'un effet mécanique de la réforme de 2014 : les obligations légales de financement avaient été réduites de 1,6 % à 1 % de la masse salariale (pour les entreprises de plus de 10 salariés), mais l'obligation de versement de 1 % de la masse salariale des entreprises aux Opca avait abouti à une collecte finalement supérieure (de + 13 %) à celle versée avant la réforme de 2014. Cette augmentation provenait du fait qu'auparavant, le plus souvent, les grandes entreprises gardaient en interne leur 0,9 % plan de formation légal. ● ● ●



7,62

milliards d'euros, c'est la collecte formation professionnelle continue hors taxe d'apprentissage

“ Le développement des versements libres provient d'un nouveau type de relations entre entreprises et collecteurs ”

4 La collecte plan de formation continue : augmentation ralentie

En 2019, la croissance de l'ensemble des fonds "plan", c'est à dire globalement à la main des entreprises (plan légal, plan conventionnel et versements libres, voir tableau 3, page 18) est de + 2,44%. La dynamique reste toujours positive, mais un peu moindre que l'année précédente qui avait enregistré une augmentation de + 5,13%, et encore moins que l'année d'avant à + 7,15%.

Ce tassement confirmé de l'"ensemble plan" a pour conséquence que la chute de collecte due à la précédente réforme de 2014 n'est toujours pas comblée. En effet, en 2016, l'application de la réforme de 2014 (fin du 0,9 plan légal) avait entraîné un effondrement de - 34% de l'ensemble plan au sens large (légal + conventionnel + libre). La suppression de la fameuse contribution 0,9% plan de formation avait fait disparaître les versements des entreprises de plus de 300 salariés et fait s'écrouler ceux des entreprises de moins de 300 salariés. À ce jour, ce choc négatif se fait encore sentir. La collecte plan au sens large transitant par les Opca enregistre toujours un reflux d'environ 900 millions d'euros par rapport au réalisé 2015 : 2,83 milliards d'euros en 2019 contre 3,72 en 2015.

5 Les versements conventionnels apparaissent en panne

Concernant le détail des divers versements plan, une évolution est nette. Points positifs : le plan légal est à la hausse : + 2,92% (+ 2,33% en 2018), de même que les versements libres: + 10,37% (+3,99% en 2018). Point négatif : les plans conventionnels stagnent.

La baisse globale de - 14% pour les plans conventionnels, indiquée dans le tableau 4 (page 19), est à considérer avec circonspection, car elle est largement due à la non-collecte par l'Opca Faf.TT (secteur du travail temporaire) d'une contribution conventionnelle spécifique liée au Fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI). Ce fonds était porté par un accord de branche qui est tombé en mai dernier, indique l'Opca. Un nouvel accord de branche portant le FSPI attend son arrêté d'extension. L'écart d'environ 100 millions d'euros par rapport à l'année dernière est donc dû au fait que le Faf.TT n'a pas eu de collecte FSPI, mais, après extension

du nouvel accord, le niveau de collecte normal devrait être retrouvé.

Si on gèle le cas spécifique de l'intérim, les versements conventionnels sont globalement en croissance de moins de 1%. Ce qui est bien en retrait par rapport à l'explosion des versements libres (lire point suivant).

6 Les versements libres et volontaires connaissent une croissance historique

Les versements libres et volontaires des entreprises à leur Opca caracolent avec une croissance de + 10% (lire tableau 3, page 18).

Désormais, et c'est une première, plus de la moitié (54%) des fonds "plan" enregistrés par les Opca sont des versements librement consentis par les entreprises *via* des versements volontaires : 1,52 milliard d'euros sur 2,83 milliards cette année. Ils s'ajoutent aux versements nés des accords conventionnels de branche (590 millions d'euros) et aux contributions plan légales (717 millions d'euros).

Ce développement des versements libres provient d'un nouveau type de relations entre entreprises et collecteurs depuis cinq ans : les contrats et relations de gré à gré se multiplient, les Opca cultivant leurs capacités à apporter divers services (aides à la gestion des fonds, à la construction du plan, à la sélection des prestataires, etc.).

Avant la réforme de 2014, les très grandes entreprises ne versaient que rarement leur plan à leur Opca, ou alors sous la forme d'un aller-retour pour bénéficier de fonds mutualisés. Avec la réforme de 2014, ces entreprises ont découvert tout l'intérêt de faire des versements libres à leur Opca afin de bénéficier de services spécifiques et de facilités financières, notamment sur les périodes de professionnalisation. De plus, depuis deux ans, les Opca - inquiétés par la perspective d'une perte de collecte légale - n'ont cessé de renforcer leurs offres de services.

Cette tendance à la signature de contrat de gré à gré avec l'Opca se développe aussi chez des petites et moyennes entreprises. Elle est facilitée par le fait que ces versements libres peuvent être fait à n'importe quel moment de l'année, et pour des durées d'utilisation qui peuvent varier d'une à plusieurs années, selon l'accord construit avec le collecteur. Cette souplesse est appréciée. ●



+ 10%
de versements
libres et
volontaires
des entreprises
(évolution par rapport
à 2018).

LES COLLECTES 2019 PAR LES OPCA

(champ des organisations patronales Medef, CPME et UPA, et hors champ), ainsi que celles des deux réseaux interprofessionnels et interbranches Agefos-PME/CPME et Opcalia/Medef. Il s'agit bien des Opca avant leur restructuration en Opco cette année.

	Plan de formation légal			Versements conventionnels				< 11
	< 11 salariés	11-49	50 - 300	< 11	11-49	50 - 300	> 300	
Actaliens	30,65	10,98	4,59	20,18	22,81	15,53	11,12	0,00
Afdas	8,62	5,20	2,89	5,44	3,22	3,62	43,40	0,70
Agefos-PME	84,40	34,60	11,00	30,60	23,20	12,10	4,10	21,40
ANFA	16,14	6,05		20,15	6,09	5,11	3,65	0,06
Constructys	46,00	16,95	4,87	36,94	15,61	7,05	0,00	0,00
Faf.TT-FPETT	5,59	1,32	5,31	2,25	0,82	10,82	35,23	5,61
Fafiec	26,47	22,62	12,20	1,71	2,28	11,11	16,60	0,58
Fafih	28,13	8,53	2,06	0,00	0,00	0,00	0,00	1,23
Fafsea	27,13	8,54	3,99	3,18				
Forco	14,86	9,26	6,06	2,48	0,89	0,64	0,25	0,30
Intergros	15,53	9,14	4,05	0,00	0,04	0,06	0,00	0,28
Opca 3+	2,94	2,76	2,55	0,00	1,05	1,14	1,18	0,03
Opca Défi	4,70	4,80	7,00	5,80				
Opca Transports et services	11,56	10,58	6,87	0,01	0,18	0,95	4,62	3,47
Opcabaia	2,60	0,90	1,90	3,40				
Opcaim	17,51	17,24	15,34	0,00	0,00	0,00	0,00	
Opcalia	23,41	15,19	10,58	12,48				
Opcalim	12,73	5,80	5,20	3,61				
Unifaf	1,31	3,86	5,28	70,21				
Uniformation	12,28	9,53	6,21	107,83				
Total 2019 par colonnes	392,57	203,85	120,51	326,26	76,19	68,13	120,14	961,45
Total 2019 par contributions plan		716,93		590,71				
Total 2018 par contributions plan		696,59		686,97				
Total 2017 par contributions plan		680,73		620,96				
Total 2016 par contributions plan		671,27		582,18				
Total plan 2019				2 833,19				
Total plan 2018				2 765,74				
Total plan 2017				2 630,87				
Total plan 2016				2 455,34				
Total plan 2015				3 729,10				

 Les collecteurs des branches dont les composantes employeurs appartiennent au champ des trois organisations patronales nationales Medef, CPME et UPA.

 Les collecteurs des branches dont les composantes employeurs appartiennent à d'autres organisations patronales nationales.

 Le collecteur interprofessionnel-interbranches-interrégional Agefos-PME, créé et piloté par la CPME et les cinq confédérations syndicales de salariés.

 Le collecteur interprofessionnel-interbranches-interrégional Opcalia, créé et piloté par le Medef et les cinq confédérations syndicales de salariés.

 Les collecteurs de branches (Opcalim et Actaliens) dont certaines organisations d'employeurs sont adhérentes au champ d'une des trois organisations nationales patronales Medef, CPME, UPA ; et dont certaines organisations d'employeurs sont adhérentes à d'autres organisations nationales patronales.

TABLEAU 1

La répartition des fonds collectés par les Opcas en 2019.

En millions d'euros



Centre Inffo

Versements libres			Professionalisation	Cif	CPF	FPSP	Apprentissage 2019	Total 2019	Total 2018	Variation 2019/2018
11-49	50 - 300	> 300								
2,00	4,60	6,70	55,49	42,15	26,92	24,18	61,61	341,20	326,80	4,41 %
1,11	6,26	15,55	44,14	44,27	26,17	21,71	68,18	300,70	290,99	3,34 %
59,88	58,40	51,40	233,60	143,80	114,80	107,70	383,40	1 376,00	1 362,98	0,96 %
10,93	19,90	21,84	30,09	13,30	14,81	13,30	55,20	239,18	230,09	3,95 %
9,81	14,65	12,22	70,23	54,88	48,56	45,82	97,39	480,99	481,56	-0,12 %
3,14	22,51	37,97	116,67	61,24	40,41	40,34	88,44	477,66	546,35	-12,57 %
0,73	1,56	2,56	132,75	72,46	68,58	65,11	140,75	578,08	520,06	11,16 %
2,58	2,58	5,39	45,01	41,44	18,64	17,20	34,15	204,52	201,82	1,34 %
151,12			52,12	51,02	18,28	18,07	27,03	360,47	330,40	9,10 %
1,52	4,46	3,20	100,42	68,72	52,18	50,13	115,24	429,50	395,50	8,60 %
18,23	24,44	35,58	48,52	27,48	25,65	23,36	62,67	295,00	287,05	2,77 %
5,37	16,13	18,35	21,96	12,92	12,41	11,66	31,72	142,16	136,28	4,32 %
79,50			90,00	53,50	48,80	47,60	115,90	457,60	438,30	4,40 %
14,35	23,56	23,65	76,31	46,39	40,40	37,55	110,13	410,58	491,40	-16,45 %
2,30			75,00	42,10	38,20	38,00	83,60	288,00	280,29	2,75 %
189,25			232,26	129,53	125,14	120,14	361,47	1 208,24	1 161,67	4,01 %
251,87			173,67	110,41	91,01	87,68	536,76	1 313,04	1 207,78	8,72 %
94,21			58,02	38,96	30,73	29,33	62,65	341,25	325,65	4,72 %
150,54			68,68	57,19	37,61	36,70	0,00	431,38	427,49	0,91 %
9,98			86,60	65,63	45,90	40,23	21,01	405,20	405,79	-0,14 %
129,51	199,32	235,27	1 811,53	1 177,38	925,19	876,18	2 457,30	10 080,77	9 848,24	2,36 %

1 525,55

1 382,18

1 329,18

1 201,89

Recherches et traitements : Laurent Gérard

À NOTER



• **Les montants sont exprimés hors taxes et en millions d'euros.** Le total par colonne diffère du total par ligne du fait des arrondis, et du fait que certains Opcas ont donné, pour les versements conventionnels et libres, des chiffres consolidés par type de contribution et non par taille d'entreprises.

• **La collecte de l'Opca Afdas** inclut trois cotisations spécifiques : 0,36 million d'euros pour la formation des journalistes rémunérés à la pige ; 28,42 millions d'euros pour la formation des intermittents du spectacle et 9,57 millions d'euros pour la formation des auteurs. Par facilité de construction de tableau, ces montants ont été agglomérés dans la colonne "Versements conventionnels des entreprises de plus de 300 salariés".

• **La collecte de l'Opca Unifaf** inclut un versement spécifique pour les travailleurs handicapés travaillant en Esat.

• **La collecte de l'Opca Faf.TT** n'inclut pas cette année de versement conventionnel au titre du Fonds de sécurisation des parcours intermédiaires (estimée à environ 100 millions d'euros). Ce fonds était porté par un accord de branche qui est tombé en mai dernier. Un nouvel accord de branche portant le FSPI attend son arrêté d'extension.

• **La collecte de l'Opca Transports et services** s'entend hors secteur de la propreté qui a changé d'Opca.

AGEFOS-PME ET OPCALIA PAR RÉGION

Régions	Plan légal	Versements conventionnels	Versements libres
Auvergne-Rhône-Alpes	14,50	6,10	43,70
Auvergne-Rhône-Alpes	4,8	1,3	29,8
Bourgogne-Franche-Comté	3,30	1,80	5,90
Bourgogne-Franche-Comté	1,34	0,14	4,06
Bretagne	4,80	2,60	6,90
Bretagne	1,92	0,28	12,84
Centre -Val de Loire	2,70	1,80	10,00
Centre -Val de Loire	1,44	0,18	5,67
Corse	0,80	0,20	1,20
Corse	0,24	0,03	0,86
Grand Est	7,50	3,90	19,40
Grand Est	2,76	0,34	8,43
Guadeloupe	1,30	0,00	1,70
Guadeloupe	1,35	0,02	1,1
Guyane	0,30	0,00	0,60
Guyane	0,71	0,02	0,64
Hauts-de-France	7,00	3,70	10,20
Hauts-de-France	3,12	0,62	12,48
Île-de-France	48,10	32,80	31,30
Île-de-France	14,64	6,25	117,56
Martinique	0,70	0,00	1,00
Martinique	1,67	0,03	2,8
Mayotte	0,00	0,00	0,00
Mayotte	0,29	0,14	0,4
Normandie	3,90	2,60	6,40
Normandie	1,88	0,2	12,8
Nouvelle-Aquitaine	8,60	4,80	10,40
Nouvelle-Aquitaine	3,12	0,61	6,58
Occitanie	8,50	3,60	12,70
Occitanie	2,58	0,79	11,21
Pays de la Loire	5,50	3,10	12,60
Pays de la Loire	2,98	0,61	14,02
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,60	3,00	8,30
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,28	0,87	6,15
Réunion	2,90	0,00	10,40
Réunion	2,04	0,05	4,49
TOTAL Agefos-PME	130,00	70,00	192,70
TOTAL Opcalia	49,16	12,48	251,89

 **Agefos-PME**, collecteur interprofessionnel-interbranches-interrégional, créé et piloté par la CPME et les cinq confédérations syndicales de salariés.

 **Opcalia**, collecteur interprofessionnel-interbranches-interrégional Opcalia, créé et piloté par le Medef et les cinq confédérations syndicales de salariés.

TABLEAU 2

En millions d'euros

Ce tableau précise l'évolution du poids de différentes collectes plan (légal, versements conventionnels, versements libres) de 2015 à 2019.

Professionnalisation	Cif	CPF	FPSPP	Total
18,10	13,30	8,90	8,00	112,60
16,43	10,08	8,7	8,3	79,41
3,30	2,20	1,50	1,30	19,30
3,18	2	1,73	1,57	14,02
4,90	3,40	2,40	2,00	27,00
4,76	3,23	2,53	2,39	27,95
3,40	2,10	1,60	1,50	23,10
3,52	2,19	1,87	1,76	16,63
0,80	0,70	0,40	0,30	4,40
0,4	0,33	0,21	0,19	2,26
9,00	5,60	4,60	4,00	54,00
6,1	3,76	3,3	3,06	27,75
0,90	0,60	0,30	0,30	5,10
1,79	1,49	0,98	0,88	7,61
0,20	0,20	0,10	0,10	1,50
0,8	0,59	0,43	0,37	3,56
11,30	7,70	5,70	5,20	50,80
9,15	6,13	4,95	4,64	41,09
139,70	79,70	69,70	67,70	469,00
91,84	55,75	47,38	46,67	380,09
0,50	0,30	0,20	0,10	2,80
2,16	1,57	1,19	1,04	10,46
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,48	0,24	0	0,24	1,79
4,60	3,00	2,20	2,00	24,70
4,07	2,77	2,23	2,05	26
9,20	6,30	4,30	3,80	47,40
6,13	4,35	3,27	3,02	27,08
8,20	5,70	3,70	3,20	45,60
5,23	3,76	2,81	2,62	29
7,30	4,70	3,70	3,30	40,20
8,02	5,39	4,32	4,07	39,41
9,80	6,60	4,50	4,00	45,80
6,19	4,18	3,2	3,03	25,9
2,40	1,70	1,00	0,90	19,30
3,43	2,59	1,92	1,77	16,29
233,60	143,80	114,80	107,70	992,60
173,68	110,40	91,02	87,67	776,30

Recherches et traitements : Laurent Gérard



1,76

milliard d'euros

c'est la collecte cumulée des deux Opcas interbranchés.

ENTREPRISES ET BRANCHES : LES VERSEMENTS LIBRES AU DÉTRIMENT DES LOGIQUES CONVENTIONNELLES ?

Les versements libres des entreprises à leur Opcas ont explosé : + 10 % en 2019, alors que la dynamique des plans conventionnels de branches stagne. Mais avec des exceptions.

Laurent Gérard



Les logiques de versements libres d'entreprises prennent-elles le pas sur celles de plans conventionnels par branche ? Assurément, à en voir les chiffres respectifs en masse et en croissance (voir tableau 2, variations des parties des plans). Ce qui fait dire à certains que la gestion des fonds formation propres de chaque entreprise devient le vrai "marché" des Opcas désormais Opco.

En réalité, derrière le constat massif, les choix des branches et des entreprises sont très divers sur cette question et cela se ressent dans la structure financière de chaque collecteur. Le tableau 3 (p. 18) éclaire les choix des branches entre accords conventionnels de branche, versements libres d'entreprise et obligation légales sur le plan. Il l'éclaire en partie seulement, car les différences de pratiques entre branches à l'intérieur

d'un même Opcas sont telles que les calculs de moyennes sont parfois trompeurs. Et cela va devenir encore plus complexe à lire dans chaque Opco, car ceux-ci consolident désormais chacun d'importantes masses financières et un grand nombre de branches aux historiques très différents.

Ces calculs de moyennes donnent néanmoins un premier aperçu du rôle que joue l'Opcas dans la vie de ses branches et de ses entreprises. Schématiquement, plus les fonds conventionnels sont importants, plus on peut estimer que

TABEAU 3
Poids respectifs des collectes plan légal, plan conventionnel et versements libres en masse et en rapport.

	Plan légal (M€)	Conv. (M€)	Libre (M€)	Conv. + libre/ légal (en %)	Rang	Conv./ légal (en %)	Rang	Libre/ légal (en %)	Rang
Unifaf	10,45	70,21	150,54	2 112	1	672	1	1 441	1
Faf-TT	12,22	49,11	69,23	968	2	402	2	567	2
Opcalia	49,18	12,48	251,87	538	3	25	13	512	3
Opca 3+	8,25	3,36	39,88	524	4	41	11	483	4
Opca Défi	16,50	5,80	79,50	517	5	35	12	482	5
Afdas	16,71	55,68	23,84	476	6	333	4	143	13
Uniformalion	28,02	107,83	9,98	420	7	385	3	36	16
Opcalim	23,74	3,61	94,21	412	8	15	15	397	6
Fafsea	39,66	3,18	151,12	389	9	8	17	381	7
Opcaim	50,09	0,00	189,25	378	10	0	18	378	8
ANFA	24,75	35,00	52,73	354	11	141	6	213	11
Intergros	28,72	0,09	78,52	274	12	0	18	273	9
Opca Transports et services	29,01	5,76	65,03	244	13	20	14	224	10
Agefos-PME	130,00	70,00	192,70	202	14	54	9	148	12
Actalians	46,21	69,64	15,01	183	15	151	5	32	17
Constructys	67,83	59,60	36,68	142	16	88	7	54	14
Opcaabaia	5,40	3,40	2,30	106	17	63	8	43	15
Fafiec	61,29	31,71	5,44	61	18	52	10	9	20
Forco	30,18	4,26	8,36	42	19	14	16	28	18
Fafih	38,72	0,00	9,36	24	20	0	18	24	19

Recherches et traitements : Laurent Gérard



Centre Info

TABLEAU 4

Évolution des plans légaux, plans conventionnels et versements libres depuis 2014.



	Plan légal (M€)	Variation (en %)	Plan conventionnel (M€)	Variation (en %)	Versement libre (M€)	Variation (en %)	Total (M€)	Variation (en %)
2019 / MS 2018	716,93	2,92	590,71	-14,01	1 525,55	10,37	2 833,19	2,44
2018 / MS 2017	696,59	2,33	686,97	10,63	1 382,18	3,99	2 765,74	5,13
2017 / MS 2016	680,73	1,41	620,97	6,66	1 329,18	10,59	2 630,87	7,15
2016 / MS 2015	671,27		582,18		1 201,89		2 455,34	-34,16
2015 / MS 2014	nc		nc		nc		3 729,10	

Recherches et traitements : Laurent Gérard

les branches font jouer un rôle central à leur collecteur en matière de formation, mais également en matière de dialogue social tissé autour de la formation. Plus les fonds librement versés par les entreprises occupent une place importante, plus on peut estimer que les branches ont décidé de laisser le champ libre à l'initiative de chaque entreprise dans la gestion de son effort de formation, et cela même si des objectifs politiques sont partagés (analyse commune de GPEC, constructions de certifications nouvelles, publics reconnus comme prioritaires dans l'accès à la formation...). Enfin, moins les fonds conventionnels et libres apparaissent, plus cela signifie que, aux yeux de la branche et des entreprises, le collecteur n'est qu'un gestionnaire d'obligation légale.

Ces constats moyens témoignent d'une forme d'*"intensité d'engagement financier et paritaire"* des branches et des entreprises vis-à-vis de leur Opcas. Certaines branches professionnelles sont très actives *via* leur Opcas, pour des raisons pédagogiques, financières et politiques qui leur sont propres. D'autres l'utilisent *a minima*.

Plan choisi, plan contraint

Dans le tableau 3 (p. 18), les Opcas apparaissent selon le classement de la quatrième colonne "plan conventionnel + versements libres/plan légal". C'est ainsi qu'Unifaf affiche toujours le plus fort taux de plan "choisi" par rapport au plan "contraint" : 2 112 %, et que cet effort a été supporté par des contributions conventionnels à hauteur de moins d'un tiers (672 %) et par des versements libres d'entreprises par plus des deux tiers (1 441 %).

L'Opcas de la branche du travail temporaire, Faf.TT, est toujours en deuxième position, mais il est cette année dans une situation très particulière du fait

d'une absence de collecte conventionnelle au titre du fonds de sécurisation des parcours intermédiaires. Par rapport à 2018, il manque environ 100 millions de conventionnel au Faf.TT. Ce fonds était porté par un accord de branche qui est tombé en mai dernier. Un nouvel accord de branche portant le FSPI attend son arrêté d'extension. Néanmoins, les chiffres 2019 du Faf.TT traduisent un autre équilibre que celui constaté chez Unifaf. Le taux de plan choisi par rapport au plan contraint y est également très fort (968 %), mais la répartition de cet effort est de l'ordre du 40 % / 60 % entre conventionnel et libre. Les histoires, pratiques et structures de branches de ces deux exemples éclairent les différences de choix techniques, politiques et financiers.

Les histoires, pratiques et structures de branches éclairent les différences de choix techniques, politiques et financiers"

Au-delà de ces deux exemples, se dessine très schématiquement une typologie des autres Opcas. Ceux dont le choisi est plus de cinq fois le contraint (d'Opcalia à Opcas Défi), ceux dont le choisi est plus de quatre fois le contraint (d'Afdas à Opcalim), ceux dont le choisi est plus de trois fois le contraint (de Fafsea à Anfa), ceux à plus du double (d'Intergros à Agefos-PME), ceux à moins du double (Actaliens à Opcabaia). Et enfin, ceux dont le choisi est inférieur au contraint (de Fafiec à Fafih). Tout cela est le fruit de cultures, d'histoires et d'habitudes différentes. ●