

**Arnaud Muret**  
**7 septembre 2017**

**Objet :**

**Coordonner les financeurs du capital et ceux du capital humain pour faire gagner la France en compétitivité économique.**

Aujourd'hui lorsqu'une entreprise a besoin de se développer, se recapitaliser, il existe de nombreux outils financiers de nature privée tel que des banques, des fonds d'investissement privés ou publics tel que BPI France. L'entreprise peut ainsi trouver des moyens pour financer des achats de machines, de logiciels, etc. Pour autant, une fois ces machines, ces logiciels acquis, l'entreprise aura la nécessité de former ses collaborateurs pour leur exploitation, leur usage. Alors aucun des financeurs précités ne sera en mesure de lui accorder un prêt pour financer l'adaptation de ses salariés à ces nouveaux outils.

Financer la formation des collaborateurs s'est touché directement à la problématique du capital humain. En effet, selon la définition de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique), le capital humain recouvre « l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique. », « Le capital humain constitue un bien immatériel qui peut faire progresser et/ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité ». Il semble évident que sans les hommes ces machines, ces logiciels ne produiront pas de valeur. Eventuellement, il sera possible de la produire en finançant par de la croissance externe permettant d'acquérir à cette occasion les compétences nécessaires par le rachat d'entreprises. Lorsqu'il s'agit d'une mutation économique à impact interne, les dispositifs classiques de financement ne sont pas opérants. Or les entreprises sont régulièrement confrontées aux mutations économiques. Si celles-ci veulent rester compétitives, elles doivent faire évoluer leurs outils de production, leurs organisations ainsi que les compétences de leurs salariés. Une importante partie de leur transformation pour s'adapter à ces évolutions repose sur leur capital humain.

La France n'est pas démunie face à la problématique du financement du capital humain. Pour autant les outils qui le financent ne sont pas aujourd'hui identifiés en tant que tels, tant dans l'imaginaire collectif, que par le monde institutionnel et financier. Par conséquent leurs articulations avec les outils de la finance sont à ce jour quasi inexistantes. Il s'agit des Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Ils ont notamment pour mission d'accompagner le financement de la formation professionnelle continue. Ils financent chaque année pour plus de 6 Mds euros la formation professionnelle continue.

Les ressources principales des Opca sont issues d'une collecte à caractère obligatoire, de nature légale, et éventuellement conventionnelle ou volontaire assise sur l'ensemble des entreprises. Chaque Opca est l'outil d'une ou de plusieurs branches. Par défaut, ce sont les Opca interprofessionnels qui gèrent les collectes des entreprises qui ne rentrent pas dans le champ des Opca de Branche ou interbranches. Il est à noter que la plupart des Opca collectent à terme échu en regard de leur activité de financeur et seuls certains d'entre eux procèdent par des appels de fonds anticipés. Plus précisément, au cours d'une année n, l'Opca finance une action de formation dont il percevra la ressource correspondante qu'au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année n+1. Dans une certaine mesure les Opca fonctionnent comme des organismes de crédit puisque comptablement ce sont eux qui avancent aux entreprises l'argent des actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La formation professionnelle étant un droit, l'ensemble des salariés d'une branche couverte par un Opcv a le droit de suivre une formation. Dans les faits, seule une partie d'entre eux, chaque année, part en formation. Or chaque année, les Opcv engagent quasiment l'intégralité de leurs collectes. Certaines formations sont comptablement à cheval sur plusieurs années. Il est donc nécessaire pour les Opcv de provisionner les dépenses à venir pour garantir le financement de la formation et garantir ainsi la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Par ailleurs, si tous les salariés d'une branche partaient la même année en formation, compte tenu du coût moyen d'une formation, les Opcv ne pourraient pas assurer le financement de toutes les demandes. Pourtant les Opcv financent souvent les demandes de formation au-delà des ressources de la branche. Cela repose sur un système de mutualisation du « risque » formation, identique à celui des mutuelles et des institutions de prévoyance pour les remboursements des soins et des services. A la différence que les Opcv ne perçoivent pas les cotisations en amont du cycle mais en aval. Dans une mutuelle ou une prévoyance le premier bénéficiaire du service est l'individu et par externalité positive la société en général. S'agissant des Opcv, les bénéficiaires sont doubles. D'une part, l'individu qui, grâce à l'action de formation, développe ses compétences et de façon induite maintient ou augmente son employabilité. D'autre part, l'entreprise qui, par l'acquisition des nouvelles compétences de son salarié, voit son "capital humain" s'adapter et se développer. In fine, le financement de la formation professionnelle est une action de financement du capital humain.

Dans le panorama des outils financiers, il existe des outils bien connus tels que les banques, les fonds d'investissement, ..., dont la destination vise à soutenir et permettre le développement du capital et d'autres, finalement moins visibles, permettent d'agir sur le capital humain des entreprises comme les Opcv. Dans leurs usages, nous pouvons constater que ces outils sont utilisés indépendamment les uns des autres, sans interaction. Ces deux types d'outils, les banques..., et les Opcv, fonctionnent chacun avec des règles et des temporalités qui ne connaissent pas d'intersection, ou peut être par le fruit du hasard. Pour autant, ils agissent, chacun à leur manière, sur l'entreprise en permettant son développement et sa compétitivité. L'absence de coordination entre ces outils peut laisser supposer un manque d'optimisation des moyens. Ce mode de fonctionnement ne permet pas la maximisation rationnelle des moyens et de leur efficacité dans l'intérêt des entreprises, et plus généralement dans l'intérêt de l'économie nationale pour sa production de valeurs au bénéfice tant de la société que de la compétitivité économique des entreprises.

Finalement, nous ne pouvons que constater, aujourd'hui, une désynchronisation des moyens financiers qui vont agir sur le capital (machine, etc.) et de ceux qui vont agir sur le capital humain. Pourtant les outils existent.

Une proposition consisterait à mieux coordonner les moyens financiers en installant un dialogue. Il s'agirait d'articuler plus efficacement la nature de ces financements. Cela devrait passer par des coopérations accrues entre les Opcv en tant que financeurs du capital humain et la BPI France, les fonds d'investissements régionaux, les banques, qui soutiennent le développement économique.

Cette coopération pourrait s'inscrire dans une politique publique mise en œuvre par l'Etat ou les Régions visant à renforcer la compétitivité, l'emploi et la formation.

Arnaud Muret  
 Directeur général d'Actalians  
 Docteur en socio-économie de l'innovation

\*\*\*

\*\*

\*

