

# Première Synthèses Informations

## LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE EN 2006

Les organismes collecteurs renforcent leur position d'intermédiaire auprès des entreprises

Atteignant 27 milliards d'euros en 2006, la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'est accrue d'un milliard d'euros (+3,9 %) par rapport à 2005. Depuis 2004 et la dernière réforme de la formation continue, l'effort de formation de la nation s'est ainsi stabilisé à 1,5 % du PIB, mettant fin au repli entamé dans les années 1990.

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) occupent une place de plus en plus importante dans le financement de la formation. En 2006, ils ont géré 5,1 milliards d'euros, soit 46 % de la dépense des entreprises.

Issu de la réforme de 2004, le droit individuel à la formation (DIF) reste d'une utilisation limitée en 2006. Autre dispositif institué en 2004, la période de professionnalisation est mobilisée par les entreprises pour des objectifs plus larges que celui de maintien dans l'emploi des salariés en seconde moitié de carrière qui lui était assigné.

Les salariés restent les principaux bénéficiaires des fonds de la formation continue. La dépense pour les salariés du secteur privé s'est accrue en 2006 (+8 %). À l'inverse, celle pour les demandeurs d'emploi, notamment financée par l'Unédic, s'est repliée (-4 %), en lien avec la baisse du nombre d'inscrits à l'ANPE.

En 2006, 27,1 milliards d'euros ont été consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, soit une progression de +3,9 % par rapport à 2005 (+2 % en euros constants) (graphique 1). Avec un milliard d'euros supplémentaires, la dépense pour la formation s'accélère, sa croissance étant de plus en plus forte depuis 2002.

Comparé au revenu de la nation, l'effort financier de formation se stabilise à 1,5 % du produit intérieur brut, après un déclin important dans la période précédant 2004. La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui avait retranscrit l'accord des partenaires sociaux de 2003, semble avoir redynamisé la formation continue.

Les entreprises restent de loin le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Elles ont dépensé 11,2 milliards d'euros en 2006, soit une hausse de 6 % par rapport à 2005. Elles engagent 41 % de la dépense totale (tableau 1).

L'État est le deuxième financeur. Son intervention en faveur des

jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé représente 16 % de la dépense totale de formation. La dépense de l'État reste identique à celle de 2005 (4,4 milliards d'euros), alors que la tendance était auparavant à la baisse. Dans le même temps, l'implication des Régions se confirme, avec une dépense en hausse de 10 % entre 2005 et 2006. Dans un contexte où la décentralisation de la formation professionnelle s'amplifie, les Régions, qui concourent à la dépense totale à hauteur de 14 %, sont en voie de devenir un financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage aussi important que l'État.



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE  
ET DE LA SOLIDARITÉ

Tableau 1  
Dépense globale par financeur final (y compris investissement)

En millions d'euros

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Structure en 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)	Évolution 2006/1999 (en %)
Entreprises.....	9 049	9 336	9 700	9 691	9 929	10 060	10 529	11 180	41	6,2	23,6
État .....	5 198	5 153	5 215	4 812	4 968	4 550	4 414	4 411	16	-0,1	-15,1
Régions .....	2 027	1 961	1 971	1 939	2 061	2 715	3 410	3 759	14	10,2	85,5
Autres collectivités territoriales .....	29	29	29	27	32	45	44	49	0	11,1	70,7
Autres administrations publiques et Unédic .....	1 272	1 139	1 156	1 251	1 347	1 447	1 322	1 183	5	-10,5	-7,0
dont : <i>Autres administrations publiques</i> .....	876	749	642	219	150	151	154	174	1	13,1	-80,2
Unédic .....	396	390	514	1 032	1 197	1 296	1 168	1 009	4	-13,6	155,0
Ménages .....	764	808	894	1 043	942	960	970	1 031	4	6,3	34,9
<b>TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents) .....</b>	<b>18 339</b>	<b>18 426</b>	<b>18 965</b>	<b>18 763</b>	<b>19 279</b>	<b>19 777</b>	<b>20 689</b>	<b>21 613</b>	<b>80</b>	<b>4,5</b>	<b>17,9</b>
Fonctions publiques pour leurs propres agents .....	4 400	4 816	4 987	5 266	5 313	5 470	5 407	5 493	20	1,6	24,8
<b>TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents) .....</b>	<b>22 739</b>	<b>23 242</b>	<b>23 952</b>	<b>24 029</b>	<b>24 592</b>	<b>25 247</b>	<b>26 096</b>	<b>27 106</b>	<b>100</b>	<b>3,9</b>	<b>19,2</b>

Source : Dares.

Champ : France entière.

La dépense des autres administrations et de l'Unédic diminue (-11 %), mais leur contribution à la dépense totale est faible (5 %). Cette évolution est essentiellement le fait de l'Unédic. Les autres collectivités territoriales et administrations publiques, dont la dépense de formation a augmenté, ont un poids limité si l'on excepte leur effort de formation pour leurs propres agents. Quant aux ménages, ils ont plus dépensé pour se former en 2006 qu'en 2005 (+6 %).

La dépense des collectivités publiques pour la formation de leurs propres agents progresse peu (+2 %). Elle compte pour 20 % de la dépense totale.

Les dépenses de fonctionnement constituent 61 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, la rémunération des stagiaires 37 % et l'investissement 2 %.

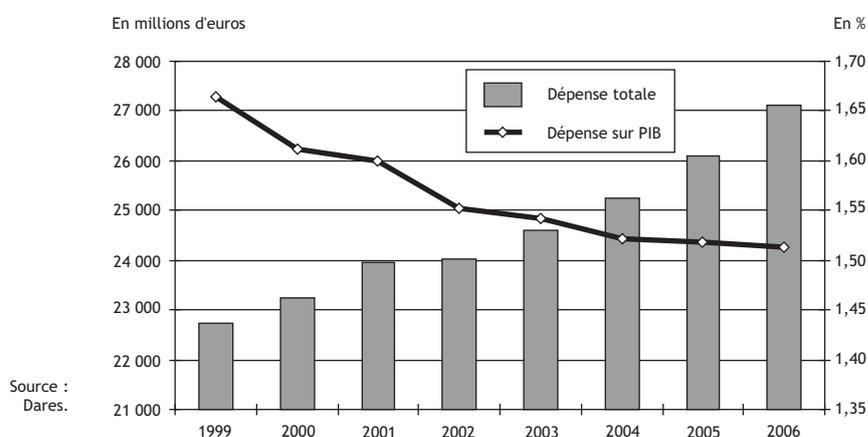
## Les organismes collecteurs renforcent leur position auprès des entreprises

La grande majorité de la dépense des entreprises (82 %) est destinée à leurs salariés (tableau 2). Le reste finance l'apprentissage et les autres formations en alternance pour les jeunes.

Chaque année, les entreprises sont tenues de financer la formation continue, selon un mini-



Graphique 1  
Dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage



Source : Dares.

Champ : France entière.

Tableau 2  
Dépense des entreprises et des organismes collecteurs, en 2006

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2005	Montant des dépenses en 2006	Structure en 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)
<b>Pour les jeunes .....</b>	<b>1 862</b>	<b>1 953</b>	<b>18</b>	<b>4,9</b>
dont : <i>Apprentissage</i> .....	933	969	9	3,9
<i>Alternance (hors apprentissage) *</i> .....	929	984	9	5,9
<b>Pour les actifs occupés du secteur privé .....</b>	<b>8 627</b>	<b>9 186</b>	<b>82</b>	<b>6,5</b>
dont : <i>Dépenses directes des entreprises de plus de 10 salariés</i> .....	4 977	5 016	45	0,8
<i>Dépenses des organismes paritaires collecteurs agréés</i> .....	3 613	4 129	37	14,3
<i>Autres</i> .....	37	41	0	10,0
<b>Investissement .....</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>3,8</b>
<b>Total entreprises et organismes collecteurs .....</b>	<b>10 529</b>	<b>11 180</b>	<b>100</b>	<b>6,2</b>

Source : Dares.

\* Dépense à la charge des organismes paritaires collecteurs agréés.

Champ : France entière.

mum fixé par la loi (annexe 1). Elles versent leurs cotisations à des organismes paritaires collecteurs agréés, les OPCA. Pour leur plan de formation, les entreprises de dix salariés ou plus peuvent financer directement

des formations pour leur personnel et déduire cette dépense directe de la cotisation versée aux OPCA.

Dans les faits, les entreprises dépensent au-delà de l'obliga-

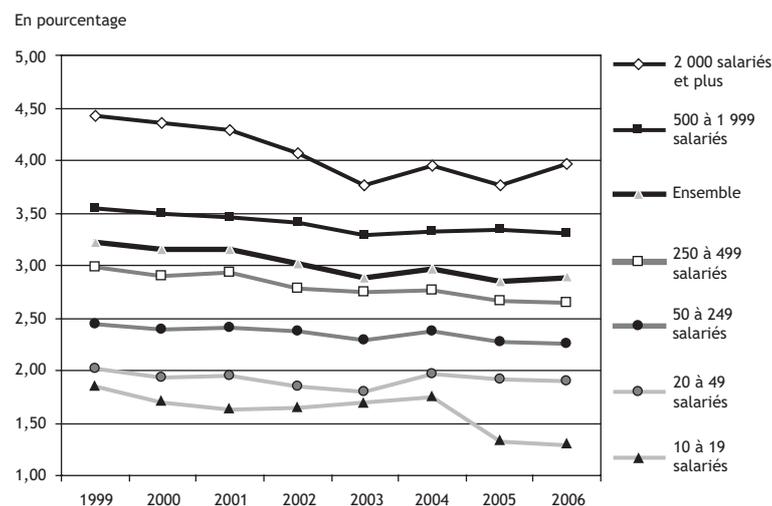
tion légale : leur participation financière moyenne représente 2,9 % de leur masse salariale (graphique 2). Celles de 10 à 19 salariés, dont l'obligation légale est de 1,05 %, versent en moyenne 1,3 % de leur masse salariale. L'effort des entreprises de plus de 20 salariés, dont le taux légal est de 1,6 %, progresse avec l'effectif, jusqu'à atteindre 4 % de la masse salariale pour celles de 2 000 salariés ou plus. Ce taux de participation financière des entreprises est sensible à l'obligation légale de financement : globalement à la baisse depuis quinze ans, il s'est redressé en 2004 après le relèvement à 0,5 % de l'obligation au titre de la professionnalisation. En 2005, le taux de participation des entreprises de 10 à 19 salariés a connu une baisse sensible suite à l'ordonnance du 2 août 2005 qui a ramené l'obligation de ces dernières de 0,5 % à 0,15 % de leur masse salariale.

En 2006, l'effort des entreprises de moins de 2 000 salariés a encore baissé par rapport à 2005, alors que les grandes entreprises (2 000 salariés ou plus) ont renforcé leur participation, suffisant à faire progresser l'effort global.

Dans le financement de la formation continue des entreprises, les organismes collecteurs (OPCA) prennent une place grandissante. Ils gèrent 5,1 milliards d'euros pour le compte des entreprises, soit 46 % de leur dépense. Un milliard est utilisé pour la formation en alternance des jeunes et 4,1 milliards pour le plan de formation et les autres dispositifs (DIF, CIF, professionnalisation des adultes) (tableau 2). Le financement des OPCA recouvre le coût pédagogique des formations, les rémunérations versées aux stagiaires et leurs frais de gestion. Les frais de gestion des 99 OPCA existant en 2006 s'élèvent à 414 millions d'euros, soit 8 % des 5,1 milliards, une partie de ces frais de gestion (32 millions d'euros) étant versée aux partenaires sociaux au titre du paritarisme.



Graphique 2  
Taux de participation financière des entreprises à la formation continue



Source : Déclarations fiscales n° 2483, Céreq.

Lecture : le taux de participation financière est le rapport entre dépenses de formation professionnelle et masse salariale. Le taux de participation financière sur l'exercice n prend en compte les dépenses directes effectuées sur l'année n et les cotisations versées aux OPCA au début de l'année n+1 au titre de l'année n.

Champ : France entière.

Pour la formation des salariés en place, les entreprises passent de plus en plus par l'intermédiaire des OPCA. Entre 2005 et 2006, leur dépense directe est restée stable (+0,8 %), alors que leur dépense via les OPCA a crû de 14 % pour atteindre 37 % de la dépense totale des entreprises, contre 34 % en 2005 et 24 % si l'on remonte à 1999. Les entreprises cherchent sans doute, en passant par les OPCA, le moyen d'externaliser la négociation et la gestion des conventions avec les organismes de formation. En regroupant leurs besoins et en permettant ainsi des achats collectifs, les entreprises peuvent également obtenir de meilleurs prix. Enfin, les OPCA jouent un rôle de conseil et d'assistance aux directions des ressources humaines des entreprises [1].

## Le droit individuel à la formation (DIF) décolle lentement

Créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit individuel à la formation (DIF) ouvre la possibilité à tous les salariés de se former 20 heures par an, cumulables sur six années. Deux ans après sa création, il peine toujours à prendre son essor : 3,6 % de salariés du privé en ont bénéficié en 2006,

plutôt dans les grandes entreprises. C'est plus qu'en 2005 (1,3 % des salariés du privé), mais l'objectif d'universalité est loin d'être atteint. L'information sur le dispositif et ses possibilités semble encore insuffisante : au cours de l'année 2006, seuls 41 % des salariés du privé déclaraient avoir entendu parler du DIF, selon l'enquête Formation continue 2006 de l'Insee (1). Le DIF peut être pris en charge directement par les entreprises, mais celles-ci peuvent avoir aussi recours aux financements des OPCA. En 2006, les OPCA ont financé 166 000 formations au titre du DIF, soit un peu moins de la moitié. Ils ont déboursé pour cela 68 millions d'euros, soit dix fois plus qu'en 2005.

Les organismes collecteurs sont surtout mobilisés pour des périodes de professionnalisation, autre dispositif créé par la loi du 4 mai 2004 (encadré 1). 399 000 périodes de professionnalisation ont été conclues en 2006 (+61 % par rapport à 2005), pour lesquelles les OPCA ont dépensé 418 millions d'euros.

(1) En janvier 2008, les partenaires sociaux ont fait de la transférabilité du DIF d'une entreprise à une autre l'un des enjeux des accords sur la modernisation du marché du travail.

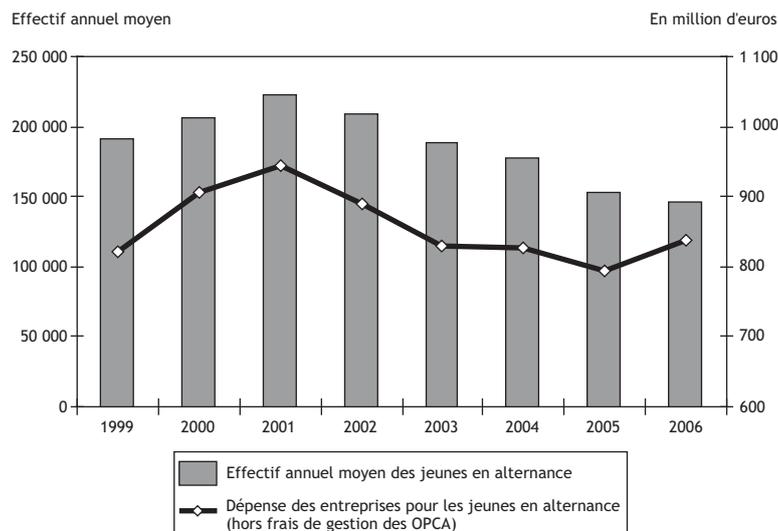
ros (+87 % par rapport à 2005). Le succès de ce nouveau dispositif, déjà observé sur 2005, se confirme. La poursuite de la montée en charge ne modifie pas les principales tendances déjà constatées en 2005 : les périodes de professionnalisation sont essentiellement mobilisées pour des salariés de moins de 44 ans et pour des durées de formation inférieures à 40 heures dans les deux tiers des cas.

## La formation en alternance repart à la hausse

En 2006, le nombre moyen de jeunes en alternance (hors apprentissage) continue de se replier, pour atteindre 146 000 bénéficiaires (graphique 3). Cependant, l'année 2006 marque un double changement. D'une part, conformément à la loi du 4 mai 2004, les derniers contrats de qualification et d'adaptation se sont achevés, cédant la place aux contrats de professionnalisation (les contrats d'orientation s'étaient terminés dès 2005). D'autre part, le nombre de signatures de contrats en alternance (hors apprentissage) recommence à croître [5], même si le nombre moyen de contrats en cours sur l'ensemble de 2006 n'excède pas celui de 2005. Cette reprise peut expliquer le regain de dépense des entreprises pour la formation des jeunes en alter-



Graphique 3  
Dépense (hors frais de gestion des OPCA)  
et effectifs des jeunes en alternance \*

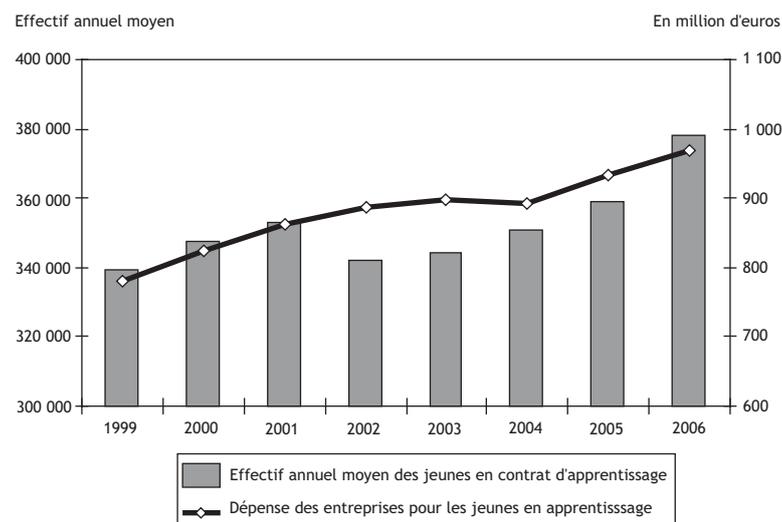


\* L'alternance regroupe ici les jeunes en contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation et, à partir de 2004, en contrat de professionnalisation.

Champ : France entière.



Graphique 4  
Dépense et effectifs des jeunes en apprentissage



Champ : France entière.

Encadré 1

### LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés en contrat à durée indéterminée et visent au maintien dans l'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Elles sont destinées en priorité aux salariés ayant un niveau de carrière avancé qui ont besoin de s'adapter aux évolutions du marché du travail. Les salariés en période de professionnalisation suivent des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques.

En 2006, 399 000 périodes de professionnalisation ont été conclues. La durée de la formation prise en charge par les OPCA est courte : un tiers n'a pas dépassé 20 heures, le deuxième tiers a duré entre 20 et 39 heures, seul le troisième tiers a dépassé 40 heures de formation.

Les hommes profitent de 72 % des périodes de professionnalisation (75 % en 2005). La faible part des femmes s'explique en partie par leur faible présence dans les secteurs et les métiers qui utilisent le plus ce mode de formation professionnelle continue.

Ce sont les ouvriers et les ingénieurs et cadres qui bénéficient le plus en proportion des périodes de professionnalisation. En 2006, les ouvriers ont utilisé 28 % des périodes, alors qu'ils représentent 23 % des emplois, les ingénieurs et cadres ont tiré parti de 25 % des périodes en comptant pour 15 % des emplois. Les agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires (24 % des emplois) sont représentés à hauteur de leur poids dans la population active avec 25 % des périodes conclues, mais les employés, représentant 29 % des emplois et occupés aux trois quarts par des femmes, n'ont accédé qu'à 20 % des périodes de professionnalisation. L'accès de ces derniers au dispositif s'améliore toutefois par rapport à 2005 : les employés ne représentaient alors que 16 % des bénéficiaires.

Comme en 2005, les deux tiers des périodes de professionnalisation sont utilisés par des salariés de moins de 44 ans. Cela diverge des objectifs du dispositif, qui s'adresse « notamment [à] ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans » (« fiche pratique » sur [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)).

L'usage des périodes de professionnalisation pour leurs propres salariés permet aux grandes entreprises de bénéficier d'une plus grande part des cotisations qu'elles versent aux OPCA au titre de la professionnalisation (encadré 2).

nance (+6 % par rapport à 2005), dépense dont le financement passe intégralement par les OPCA. Par cet intermédiaire, les entreprises dépensent 984 millions d'euros pour la formation en alternance (hors apprentissage), soit 9 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Les entreprises ont également dépensé, en 2006, 969 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 4 % de plus qu'en 2005, correspondant aux 5 % d'apprentis supplémentaires (graphique 4). Le nombre d'apprentis poursuit sa progression, conformément aux objectifs de la réforme de l'apprentissage engagée en 2002 et à celui du plan de cohésion sociale de 2005 d'atteindre 500 000 apprentis à l'horizon 2009. La hausse du nombre moyen d'apprentis en 2006 est le résultat de deux années de forte hausse des entrées, avec 6 % de signatures supplémentaires de contrats en 2005 et 5 % en 2006, les contrats durant majoritairement deux ans [6].

## L'État maintient son intervention directe

En 2006, l'État a dépensé 4,4 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé (tableau 3). C'est quasiment autant qu'en 2005, mais 15 % de moins qu'en 1999.

La dépense de l'État pour l'apprentissage est en hausse de 11 %. C'est plus que l'augmentation du nombre d'apprentis du fait de la montée en charge du crédit d'impôt pour les employeurs d'apprentis créé en 2005 (270 millions d'euros en 2006). En revanche, la dépense pour l'alternance hors apprentissage, constituée exclusivement des exonérations de cotisations sociales pour les contrats de professionnalisation, chute de 31 %. Les exonérations des contrats de professionnalisation n'ont pas compensé celles des anciens contrats de qualification.

Encadré 2

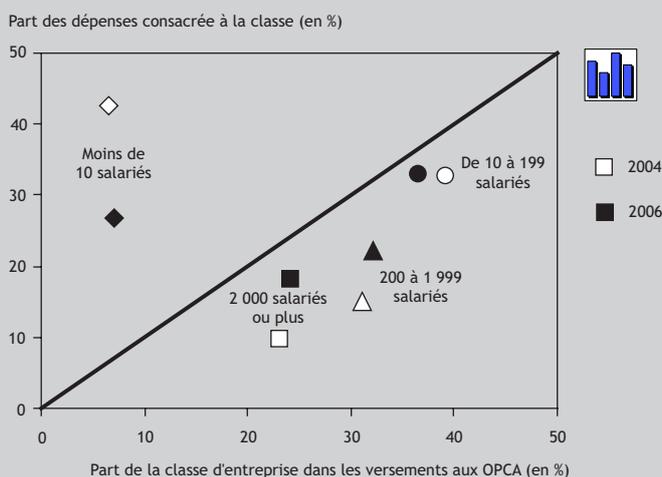
## L'EFFET REDISTRIBUTIF DES OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) mutualisent et emploient une partie des fonds de la formation continue des entreprises. Par cette position, ils peuvent avoir un effet « redistributif » en direction des salariés des petites entreprises, qui disposent de moins de moyens. On constate que ce n'est pas le cas pour le plan de formation et le congé individuel de formation. Les entreprises ont tendance à consommer ce qu'elles ont versé. En revanche, la mutualisation au titre de la professionnalisation bénéficie aux entreprises de moins de 10 salariés.

À ce titre, en 2006, les entreprises de moins de 10 salariés ont contribué à hauteur de 7 % des cotisations versées et bénéficié de 27 % de la dépense des OPCA-professionnalisation (graphique A). Au-delà de 10 salariés, les entreprises ont moins eu recours au contrat de professionnalisation et ont récupéré moins de crédits qu'elles n'en ont versés.

L'effet redistributif tend néanmoins à se réduire depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a créé la période de professionnalisation. En 2004, les entreprises de moins de 10 salariés bénéficiaient de 42 % de la dépense des OPCA pour la professionnalisation alors qu'elles y contribuaient pour 7 %. La réduction des écarts vient de la forte utilisation des périodes de professionnalisation par les grandes entreprises. Celles de plus de 200 salariés consomment 60 % des périodes (33 % pour les entreprises de 200 à 1 999 salariés et 27 % pour celles de 2 000 salariés ou plus).

Graphique A  
Effet redistributif des OPCA par taille d'entreprise au titre de la professionnalisation



Lecture : le graphique compare la part dans le versement aux OPCA et la part dans les dépenses des OPCA de quatre classes de taille d'entreprise, pour 2004 et 2006. La bissectrice correspond à un montant reçu égal au montant versé. Au-dessus, les entreprises reçoivent plus qu'elles ne versent et inversement. Par exemple, en 2006, les entreprises de 10 à 199 salariés ont versé 37 % des fonds collectés par les OPCA au titre de la professionnalisation et ont été destinataires de 33 % des dépenses des OPCA.

Source : la répartition par classe de taille d'entreprise des fonds collectés par les OPCA est connue par les États statistiques et financiers (ESF) des OPCA. La ventilation des charges des OPCA doit être estimée à partir de la dépense par dispositif (contrat de professionnalisation, de qualification, d'adaptation, d'orientation et périodes de professionnalisation) et de la répartition par classe de taille d'entreprise du nombre de contrats.

L'insertion et l'accompagnement des jeunes en difficulté ont reçu 8 % de crédits supplémentaires de la part de l'État en 2006. Ceux-ci sont allés principalement au dispositif des permanences d'accueil, d'insertion et d'orientation (PAIO) et des missions locales, ainsi qu'au financement direct du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Le réseau des PAIO et missions locales élargit son activité d'année en année. Il était en

contact avec 1,2 million de jeunes en 2006 [10] ; 391 000 jeunes ont signé un contrat CIVIS entre avril 2005 et juin 2007 [11].

La dépense de l'État pour les demandeurs d'emploi continue de baisser (-6 % en 2006 après -7 % en 2005), en lien avec la diminution du nombre d'inscrits à l'ANPE et la suppression de dispositifs de formation pour les demandeurs d'emploi. Les crédits dédiés aux chômeurs de lon-

gue durée dans le Programme national de la formation professionnelle (PNFP) chutent ainsi de moitié avec la fin des derniers stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) et des stages d'accès à l'entreprise (SAE), supprimés début 2004.

Plusieurs postes de dépenses de l'État en direction des actifs occupés du secteur privé sont également en baisse. Supprimé depuis 2004, le crédit d'impôt formation, destiné aux entreprises petites et moyennes qui augmentaient leurs dépenses de formation d'une année sur l'autre, a été soldé en 2006. Le financement direct de formations pour les actifs occupés dans le cadre du programme national de formation professionnelle a été réduit. Enfin, moins de crédits ont été attribués à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Une partie des compétences sur ce champ a en effet été déléguée aux Régions, notamment, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'organisation du réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE. À l'inverse, le ministère de l'Éducation nationale a augmenté ses crédits par élève dans les universités et les instituts universitaires technologiques (IUT), tandis que le nombre d'adultes inscrits en tant que particuliers dans ces établissements augmentait de 5 % en 2006. Indirectement, la dépense de l'État pour les actifs du secteur privé dans l'enseignement supérieur s'est ainsi accrue de 9 %.

L'État maintient son niveau global d'intervention directe dans la formation continue, mais son aide aux Régions, dont les responsabilités se sont accrues au fil des ans, diminue. La dotation de décentralisation relative à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'insertion des jeunes dans la vie sociale s'élève à 1,8 milliard d'euros en 2006 (tableau A, annexe 1), soit 7 % de moins qu'en 2005.

Tableau 3  
Dépense de l'État par public bénéficiaire, en 2006

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2005	Montant des dépenses en 2006	Structure 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)
<b>Jeunes</b> .....	<b>1 744</b>	<b>1 766</b>	<b>24</b>	<b>1,3</b>
dont : Apprentissage .....	1 140	1 268	17	11,3
Alternance .....	396	274	4	-30,8
Accompagnement et insertion des jeunes, CIVIS .....	208	224	3	7,6
<b>Demandeurs d'emploi</b> .....	<b>1 477</b>	<b>1 390</b>	<b>19</b>	<b>-5,9</b>
dont : AFPA et autres organismes de formation professionnelle adultes .....	683	647	9	-5,2
Fonds de la formation professionnelle (PNFP, APP, FNE...) .....	139	71	1	-49,0
Autres frais de fonctionnement (dont VAE, aides à l'embauche en alternance...) .....	75	67	1	-11,6
Contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du régime d'assurance-chômage .....	158	232	3	47,3
Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle .....	422	373	5	-11,8
<b>Actifs occupés du secteur privé</b> .....	<b>1 147</b>	<b>1 212</b>	<b>16</b>	<b>5,8</b>
dont : CNAM et autres organismes de formation professionnelle adultes .....	60	67	1	11,9
Formation continue dans l'enseignement supérieur .....	972	1 058	14	8,9
Autres frais de fonctionnement (dont VAE, Fonds de la formation professionnelle) .....	115	87	1	-24,3
<b>Investissement</b> .....	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>-7,5</b>
<b>Total État sans secteur public</b> .....	<b>4 414</b>	<b>4 411</b>	<b>60</b>	<b>-0,1</b>
Pour les agents du secteur public .....	3 067	2 970	40	-3,2
<b>Total État avec secteur public</b> .....	<b>7 481</b>	<b>7 381</b>	<b>100</b>	<b>-1,3</b>

Source : Dares.

Champ : France entière.

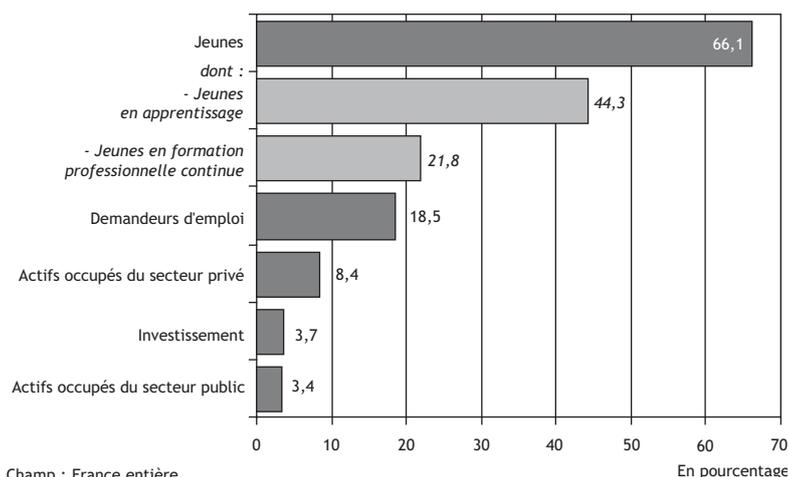
## Les Régions s'emparent de la formation continue des salariés

En 2006, les Régions ont dépensé 3,8 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, soit 10 % de plus qu'en 2005. Elles ont notamment accru leur effort en direction de l'apprentissage (+7 %), domaine déjà privilégié de leur action. Avec 1,7 milliard d'euros, l'apprentissage représente en effet 44 % de la dépense de formation des Régions (graphique 5).

Les crédits pour les stages financés par les Régions progressent également (+6 %) ; ils atteignent 1,5 milliard d'euros, dont un tiers en rémunération des stagiaires. Ces stages sont suivis en majorité par des jeunes (pour 22 % de la dépense des Régions), mais aussi par des adultes demandeurs d'emploi et dans une moindre mesure par des actifs occupés. Entre les stages et l'apprentissage, les jeunes sont le public cible privilégié des Régions, bénéficiant de 66 % des crédits de formation des conseils régionaux.



Graphique 5  
Structure de la dépense des Régions par public bénéficiaire, en 2006



Source : Dares.

Champ : France entière.

Depuis 2005, les Régions sont en charge du financement final des formations sanitaires et sociales. La moitié des étudiants de ce champ sont en formation continue, étant actifs occupés ou, pour une minorité, sans emploi. Cette nouvelle compétence a renforcé la place des actifs occupés (et marginalement des demandeurs d'emploi) dans la dépense des Régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ceux-ci représentent désormais 8 % de la dépense des Régions.

### Des agents publics très formés, surtout les militaires

En 2006, les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) ont dépensé 5,5 milliards d'euros pour la formation des agents du secteur public, soit +1,6 % par rapport à 2005 (tableau 4). Cela représente 20 % de la dépense globale pour la formation continue

et l'apprentissage et 32 % de la dépense pour les actifs occupés. Les agents publics, qui occupent un emploi sur cinq, bénéficient, par rapport aux effectifs, de plus de crédits pour se former que dans le privé.

Des disparités de dépenses de formation existent entre agents publics. Le ministère de la Défense a dépensé 760 millions d'euros en 2006 pour la formation continue des 350 000 militaires, soit 2 200 € en moyenne pour chacun d'entre eux (rémunération des stagiaires comprise). Parmi les agents civils, les agents territoriaux bénéficient de 42 % de la dépense de fonctionnement (2) pour la formation continue des agents civils du secteur public, alors qu'ils représentent 36 % de l'effectif concerné. L'écart s'est accru en 2006, la dépense de fonctionnement des collectivités territoriales ayant augmenté de 11 %. Cette implication dans la formation est sans doute liée aux responsabilités croissantes des

collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation, qui les amènent à augmenter leurs effectifs et engendrent un besoin en nouvelles compétences. Les agents de l'État bénéficient de 44 % des crédits de fonctionnement pour 43 % des effectifs civils, avec peu d'évolution. La fonction publique hospitalière dépense davantage en 2006 (+5 %), mais reste en deçà des autres fonctions publiques, avec 14 % des crédits de fonctionnement pour 21 % des effectifs.

### Avec la baisse du nombre d'inscrits à l'ANPE, le financement de formations par l'Unédic se réduit

Les principaux bénéficiaires des fonds de la formation continue sont les actifs occupés, avec 61 % de la dépense totale

(2) Seule la dépense de fonctionnement est prise en compte pour comparer les quantités de formation afin de neutraliser les écarts de salaire entre fonctions publiques.

Tableau 4  
Dépense des fonctions publiques pour leurs agents, en 2006

En millions d'euros

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Structure en 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)	Évolution 2006/1999 (en %)
Fonction publique d'État .....	2 741	3 140	3 126	3 201	3 158	3 160	3 067	2 970	54	-3,2	8,3
dont : Fonctionnement (agents civils) .....	595	656	620	641	642	651	662	669	12	1,1	12,4
Fonction publique territoriale .....	1 166	1 201	1 372	1 498	1 523	1 609	1 680	1 870	34	11,3	60,4
dont : Fonctionnement .....	399	425	446	491	522	555	576	637	12	10,6	59,6
Fonction publique hospitalière .....	493	475	489	567	632	701	660	653	12	-1,0	32,5
dont : Fonctionnement .....	178	196	190	199	206	211	210	220	4	4,8	24,0
<b>Total Agents du secteur public.....</b>	<b>4 400</b>	<b>4 816</b>	<b>4 987</b>	<b>5 266</b>	<b>5 313</b>	<b>5 470</b>	<b>5 407</b>	<b>5 493</b>	<b>100</b>	<b>1,6</b>	<b>24,8</b>

Source : Dares.

Champ : France entière.

Tableau 5  
Dépense globale par public bénéficiaire, en 2006

En millions d'euros

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Structure en 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)	Évolution 2006/1999 (en %)
Jeunes .....	5 562	5 764	5 867	5 612	5 835	5 920	6 337	6 631	25	4,6	19,2
Apprentissage .....	3 399	3 620	3 669	3 432	3 688	3 796	4 001	4 302	16	7,5	26,5
Alternance .....	1 274	1 361	1 446	1 397	1 348	1 270	1 325	1 257	5	-5,1	-1,3
Autres formations et accompagnement des jeunes .....	889	783	752	783	799	854	1 011	1 072	4	5,9	20,5
Demandeurs d'emploi .....	3 736	3 471	3 507	3 436	3 457	3 609	3 504	3 359	12	-4,1	-10,1
Actifs occupés du secteur privé .....	8 826	8 997	9 359	9 498	9 733	9 976	10 588	11 387	42	7,6	29,0
Agents du secteur public *.....	4 312	4 436	4 644	4 935	4 978	5 128	5 113	5 247	19	2,6	21,7
Investissement ** .....	303	574	575	548	589	614	554	482	2	-13,1	58,9
<b>Total .....</b>	<b>22 739</b>	<b>23 242</b>	<b>23 952</b>	<b>24 029</b>	<b>24 592</b>	<b>25 247</b>	<b>26 096</b>	<b>27 106</b>	<b>100</b>	<b>3,9</b>	<b>19,2</b>

Source : Dares.

\* Hors investissement

\*\* Y compris l'investissement pour les agents du secteur public.

Champ : France entière.

(tableau 5). La dépense pour le secteur privé (42 % du total) augmente significativement en 2006 (+8 %). Quatre cinquièmes des fonds pour les actifs du secteur privé proviennent des entreprises qui ont accru leur dépense (tableau 6). Cette hausse s'explique aussi par un plus grand nombre de salariés inscrits à leur initiative dans les universités ou d'autres organismes de formation.

La dépense pour les demandeurs d'emploi atteint son plus bas niveau sur les dix dernières années, sous l'effet notamment de la baisse du nombre d'inscrits à l'ANPE, qui s'est poursuivie en 2006. Le financement de l'Unédic, qui intervient avec l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) et dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), se tasse à 1 milliard d'euros (graphique 6).

Les crédits dévolus à la formation de certains publics spécifiques progressent en 2006. C'est le cas des formations destinées aux personnes illettrées et aux détenus, auxquelles l'État a consacré 25 millions d'euros en 2006, soit 15 % de plus qu'en 2005. Pour les personnes handicapées, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est intervenue à hauteur de 80 millions d'euros pour la formation et l'insertion, soit 24 % de plus qu'en 2005.

**Thierry MAINAUD (Dares).**

**Tableau 6**  
**Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire, en 2006**

En milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle	Actifs occupés du privé	Agents publics	Demandeurs d'emploi	Total
Entreprises .....	1,01	0,98	9,19	-	-	11,18
État .....	1,27	0,50	1,21	2,97	1,43	7,38
Régions .....	1,84	0,86	0,33	0,13	0,73	3,89
Autres collectivités territoriales .....	0,03	-	0,02	1,74	-	1,79
Autres administrations publiques et Unédic .....	0,10	-	0,03	0,65	1,06	1,84
Ménages .....	0,22	-	0,62	-	0,19	1,03
<b>Total .....</b>	<b>4,47</b>	<b>2,34</b>	<b>11,40</b>	<b>5,49</b>	<b>3,41</b>	<b>27,11</b>

Source : Dares.

Note : dans ce tableau, l'investissement est ventilé par public, d'où de légers écarts par rapport aux tableaux précédents.

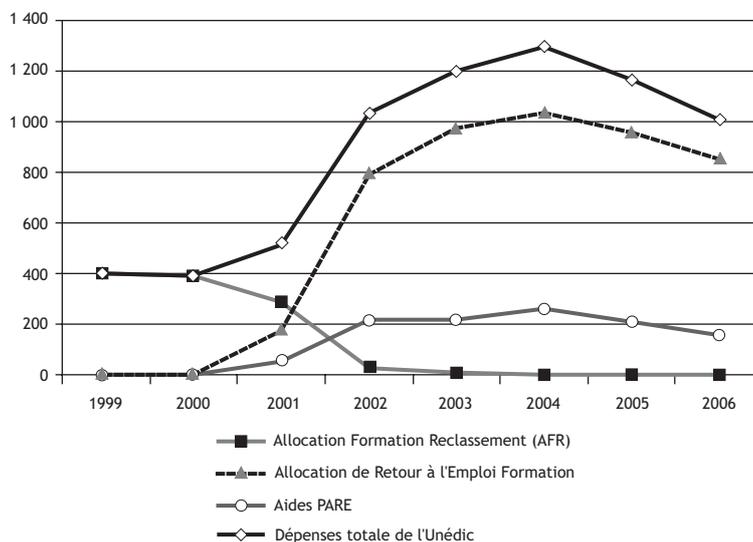
Lecture : en 2006, les entreprises ont dépensé 1,01 milliard d'euros pour les apprentis, 0,98 milliard pour les jeunes en insertion professionnelle (alternance, accompagnement...), 9,19 milliards pour la formation continue des salariés du privé, etc.

Champ : France entière.



**Graphique 6**  
**Les composantes de la dépense de formation de l'Unédic**

En millions d'euros



Source : Dares.

Champ : France entière.

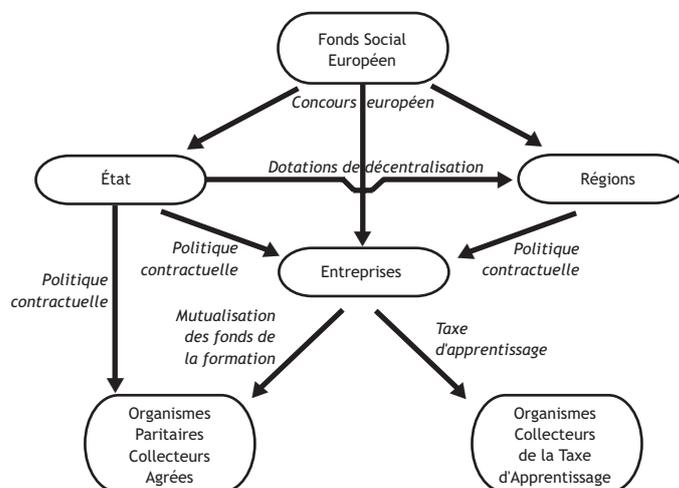
## Pour en savoir plus

- [1] Bentabet E. et Théry M. (2006), « Les OPCA face aux petites entreprises », *Bref* n° 227, février, Céreq.
- [2] Pommier P. et Zamora P. (2008), « La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés », *Premières Synthèses*, n° 14.2, avril, Dares.
- [3] Marion-Vernoux I. et Checaglini A. (2008), « La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation. », *Bref* n° 251, avril, Céreq.
- [4] Marion I., Möbus M., Théry M. (2006), « Vers une ouverture des frontières de la formation continue », *Bref* n° 235, novembre, Céreq.
- [5] Sanchez R. (2008), « Le contrat de professionnalisation en 2006 », *Premières Informations*, n° 15.2, avril, Dares.
- [6] Sanchez R. (2008), « L'apprentissage en 2006 », *Premières Informations*, n° 15.1, avril, Dares.
- [7] Ghaffari S., Giffard A., Guégnard C., Moyan-Louazel A. et Podevin G. (2008), « Le congé individuel de formation : un droit national, des déclinaisons régionales », *Premières Synthèses*, n° 04.2, janvier, Dares.
- [8] Grille J. (2008), « L'activité de la formation continue universitaire fléchit en 2005 - 1 - Publics et formations », *Note d'Information* n° 08.06, janvier, DEPP.
- [9] Grille J. (2008), « L'activité de la formation continue universitaire fléchit en 2005 - 2 - Diplômes délivrés et chiffre d'affaires », *Note d'Information* n° 08.07, janvier, DEPP.
- [10] Bonneville L. (2008), « L'activité des missions locales et PAIO en 2006 », *Premières Synthèses* n° 02.1, janvier, Dares.
- [11] Bonneville L. (2008), « Le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) », *Premières Synthèses* n° 02.2, janvier, Dares.
- [12] Tugores F. (2008), « La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2006 », *Premières Synthèses* n° 33.1, août, Dares.
- [13] Bonaiti C. et Vigier E. (2008), « Tenter un diplôme au cours de sa carrière », *Premières Synthèses* n° 14.3, avril, Dares.
- [14] Mainaud T. (2008), « L'offre de formation continue en 2006 », *Premières Synthèses* n° 47.2, octobre, Dares.
- [15] Mainaud T. (2007), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2005 », *Premières Synthèses* n° 45.3, novembre, Dares.

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES**  
sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES),  
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)  
Directeur de la publication : Antoine Magnier.  
Téléphone Publications : 01.44.38.22 (60 ou 61)  
Documentation : 01.44.38.23 (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43  
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89  
e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)  
Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac  
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.  
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.  
Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.  
Reprographie : DAGEMO.  
Abonnements : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)  
Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.  
Dépôt légal : à parution.  
Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

## LES TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS FINAUX ET INITIAUX

## SCHÉMA SIMPLIFIÉ DES FLUX DE TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS



Un transfert s'effectue entre un financeur initial, qui utilise ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur, et un financeur final. C'est ce dernier qui procède directement à la dépense.

• **Les dotations de décentralisation versées par l'État aux conseils régionaux**

Depuis 25 ans, la décentralisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle se met en œuvre progressivement. La loi du 7 janvier 1983 a donné aux Régions la compétence générale en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. La loi du 20 décembre 1993 leur a donné la charge de la formation professionnelle continue des jeunes. La loi du 27 février 2002 a étendu aux adultes la compétence des Régions pour l'organisation des formations, à travers le Plan régional de développement des formations (PRDF), et leur a transféré le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis. Par les dotations de décentralisation, l'État intervient comme financeur initial en fournissant des moyens financiers aux Régions.

La loi du 13 août 2004 organise la décentralisation de la subvention allouée à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) au titre des actions de formation, qui doit intervenir avant le 1er janvier 2009. Les Régions peuvent anticiper le transfert par un contrat avec l'État et l'Afp. Les premières conventions ont été signées en octobre 2006 par trois Régions. La compensation financière passera via la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP).

• **Les transferts de l'État vers les entreprises**

L'État aide directement les entreprises à financer la formation de leurs salariés, notamment lors de restructurations. Les transferts de l'État aux entreprises englobent les cofinancements de l'État au titre de sa politique contractuelle. Celle-ci comprend notamment les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), les conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'emploi (FNE), le remplacement de salariés partis en formation et les crédits d'impôt formation (supprimés depuis le 1er janvier 2004, mais dont il reste un solde en 2006).

Toutes ces dépenses sont formellement des transferts, mais sont comptées dans la présente étude comme des dépenses finales de l'État.

Tableau A  
Les transferts entre financeurs, en 2006

En millions d'euros

De	Vers	État	Régions	Entreprises	Organismes Paritaires Collecteurs	Organismes collecteurs de la Taxe d'apprentissage
État			1 814	44		
Régions				39		
Entreprises					5 449	1 653
Fonds social européen		n.d.	n.d.	n.d.		

Champ : France entière.

Sources : Budget exécuté et Rapport Annuel de Performance de la Mission « Travail et Emploi », Enquête Dares auprès des Conseils Régionaux, États statistiques et financiers des Organismes paritaires collecteurs agréés, Annexe au Projet de loi de finances « Formation Professionnelle », DGEFP-Mission FSE.

n.d. = non disponible.

### • Les transferts des Régions vers les entreprises

Les Régions peuvent soutenir la formation des salariés en versant des subventions soit aux entreprises, soit aux organismes collecteurs. On compte ici les montants versés en aide au plan de formation des entreprises, au congé individuel de formation (CIF) et au droit individuel à la formation (DIF).

### • Les entreprises et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Les entreprises sont assujetties à une obligation de participer au financement de la formation professionnelle. Cette obligation s'élève en 2006 à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés ou plus, 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés et 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Ce fonds destiné à la formation des salariés du privé est mutualisé par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCA sont des institutions paritaires agréées par l'État pour recevoir les fonds des entreprises et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation.

La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de dix salariés, mais les entreprises de 10 salariés ou plus peuvent déduire certaines dépenses directes de formation de leur obligation au titre du plan de formation. Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser à l'entreprise les montants que celle-ci a versés au prestataire. Par ailleurs, certains organismes sont agréés pour la formation continue des non-salariés.

Les entreprises comptent comme financeurs finaux lors de l'utilisation du fonds mutualisé.

### • Le versement aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA)

Ces dépenses correspondent au montant de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2005 collectée en 2006 par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Elles couvrent le financement de l'apprentissage, mais également une partie du financement de la formation professionnelle initiale.

### • Le Fonds social européen

Le Fonds social européen (FSE) intervient en complément des financements nationaux, régionaux, publics ou privés, dans un but de cohésion économique et sociale entre les différentes régions de l'Union européenne. À ce titre, il peut être sollicité pour cofinancer des actions de formation professionnelle. Les financements servant exclusivement à la formation sont parfois difficiles à isoler, car le champ d'action du FSE inclut d'autres types de dépenses. Les contributions comptabilisées ici ne prennent en compte que celles au titre de l'Objectif 3 en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

## ANNEXE 2

### TYPES DE DÉPENSES ET BÉNÉFICIAIRES

#### TROIS TYPES DE DÉPENSES

##### - Les dépenses de fonctionnement ou frais de formation au sens strict

Les dépenses de fonctionnement correspondent tant aux dépenses de rémunération des formateurs, en face à face pédagogique, qu'aux frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation... Les frais de formation peuvent être réalisés sur le marché concurrentiel ou hors marché.

##### - La rémunération des stagiaires au sens large

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi (allocations Unédic et versements de l'État ou des Régions) et des exonérations de charges sociales compensées par l'État.

##### - Les frais d'investissement

Achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation.

#### TROIS GRANDES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES

##### - Les jeunes

Jeunes en stage de formation, jeunes employés en contrat d'insertion, en alternance ou en contrat d'apprentissage. Ces jeunes ont en général moins de 26 ans. Leur expérience professionnelle et leur qualification sont souvent limitées.

##### - Les demandeurs d'emploi et les publics particuliers en difficulté d'insertion

Il s'agit en particulier de personnes qui suivent des stages agréés par l'État ou les Régions : stages d'insertion et de formation à l'emploi, stages d'accès à l'emploi, stages de l'Afpa... Sont également concernés les salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion.

##### - Les actifs occupés

Les actifs occupés du secteur privé regroupent les salariés et non salariés en emploi dans le privé. Les agents du secteur public regroupent les salariés des trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale). La fonction publique d'État comprend les agents titulaires et non titulaires des ministères (à l'exception des enseignants chercheurs, maîtres d'internat et surveillants d'externat compte tenu de la spécificité de leur emploi) et les militaires. Les agents hospitaliers ne comprennent pas les médecins. Pour ces actifs occupés, sont également prises en compte les formations dites post-scolaires qui concernent des étudiants salariés qui reviennent à l'université après une interruption significative dans le cours de leurs études ou bien qui y accèdent pour la première fois après une expérience professionnelle.

## LES SOURCES

- La comptabilité publique de la mission « Travail et Emploi » et les rapports annuels de performance des missions « Travail et Emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État ;
- Le compte de l'Éducation (Ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage et l'enquête de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour la formation post-scolaire ;
- Le compte des GRETA et les chiffres clés du CNAM, publiés sur son site Internet, pour les subventions de l'État au titre de la formation professionnelle continue ;
- L'État 3 du CNASEA pour la rémunération des stagiaires FNE et des agréments nationaux ou déconcentrés ;
- Le Compte de l'Unédic pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi ;
- L'enquête Dares auprès des Conseils régionaux pour leur intervention dans la formation continue et l'apprentissage ;
- Les déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus ;
- Les états statistiques et financiers des OPCA pour les dépenses indirectes et les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés ;
- Le rapport sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la formation des agents civils de l'État ;
- Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires ;
- La comptabilité publique des collectivités locales (Direction générale de la comptabilité publique) ;
- Les bilans sociaux des hôpitaux publics et le bilan de l'ANFH pour la formation du personnel hospitalier ;
- Les bilans pédagogiques et financiers des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation ;
- Les données spécifiques fournies par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.

### QUELQUES AMÉLIORATIONS PAR RAPPORT A L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Les montants 1999-2005 de cette publication varient par rapport à la publication relative à l'année 2005 [15]. Les ordres de grandeur n'ont cependant pas été modifiés. Certaines données définitives ont remplacé les données provisoires et quelques estimations ont été affinées.

Modifications notables :

- Le changement de nomenclature budgétaire des Régions a été achevé avec un contour de dépense élargi, la nouvelle nomenclature permettant de distinguer les frais de formation des agents réglés directement auprès des organismes de formation.
- La Poste a été sortie du champ des employeurs publics, dans la mesure où il s'agit d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), donc soumis à la déclaration fiscale n°2483. La dépense de formation de La Poste est prise en compte à ce titre.
- La dépense de formation des militaires a été réestimée pour les années 2000-2005 à l'aide de données complètes obtenues sur 2006.
- La dépense de l'Agefiph a été intégrée au compte.
- La dépense des Conseils régionaux pour les formations sanitaires et sociales a été intégrée au compte.
- La déclaration fiscale n°2483 ne permet plus de connaître le montant de l'investissement des entreprises pour la formation. Le montant auparavant affecté à l'investissement est désormais additionné avec les dépenses courantes directes. D'où un écart notable de l'investissement des entreprises par rapport à la publication précédente.