



HAL
open science

AVANTAGE FISCAL DU CREDIT IMPÔT-FORMATION

Arlette Tardy-Degouy

► **To cite this version:**

Arlette Tardy-Degouy. AVANTAGE FISCAL DU CREDIT IMPÔT-FORMATION. 21ÈME CONGRES DE L'AFC, May 2000, France. pp.CD-Rom. halshs-00587449

HAL Id: halshs-00587449

<https://shs.hal.science/halshs-00587449>

Submitted on 20 Apr 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

AVANTAGE FISCAL DU CREDIT IMPÔT-FORMATION

TARDY-DEGOUY Arlette¹

Résumé : Face à la nécessité, en gestion des ressources humaines, de mettre en place dans les entreprises une stratégie de formation, notre étude portera sur la possibilité d'utiliser un avantage fiscal comme le crédit-impôt formation, pour répondre aux besoins financiers de cette dépense considérée comme un investissement.

Mots-clés : formation professionnelle continue – obligation légale de versement – charge – investissement – fiscalité – avantage fiscal – crédit-impôt formation.

¹ Chargée d'enseignement à l'Université d'Angers
Faculté de Droit, d'Economie et des Sciences Sociales,
E-mail : arlettetardydegouy@hotmail.com

Introduction :

La survie d'une organisation passe par une gestion intelligente des ressources humaines dont l'un des facteurs essentiel est la formation. Les dépenses de formation sont généralement considérées comme un véritable investissement et à ce titre peuvent bénéficier d'un avantage fiscal.

Dans le domaine de la formation professionnelle, de nombreuses procédures ont été rendues obligatoires par les Pouvoirs Publics. La gestion trop quantitative et trop externe établie selon la logique de la déclaration annuelle de participation financière est inadaptée aux orientations et contenus d'une vraie formation considérée comme un investissement et peut en amoindrir ou contredire le rôle stratégique de la formation faisant partie de la gestion des ressources humaines.

Les besoins ont évolué depuis 30 ans et les souhaits des individus ne cadrent pas toujours avec les besoins de l'entreprise ! D'où la difficulté de mettre en place des formations. Les tentatives actuelles des entreprises pour inscrire durablement la formation dans leurs politiques d'investissement et pour dépasser la dualité existante entre inscription stratégique de la formation et gestion prioritairement quantitative s'orientent vers la constitution de dispositifs de suivi et d'évaluation capables d'appréhender les effets de la formation en terme de performances économiques et sociales (tableau de bord de la formation, bilan social).

De nombreuses entreprises recherchent l'augmentation des compétences des salariés par la formation professionnelle évaluées lors du retour de la formation (retour sur investissement). Par contre, d'autres considèrent cet investissement comme une charge d'entretien appelée « maintien du stock des connaissances ». Pourtant Elie COHEN, dans l'Encyclopédie de Gestion, écrit qu'il n'est pas certain que le traitement des problèmes de formation constitue un domaine de gestion suffisamment cohérent et unifié pour qu'on puisse parler de la gestion de la formation comme d'une spécialité particulière.

Mais si l'objectif de l'entreprise n'est pas seulement une contrainte de versement de taxe mais une possibilité d'investir dans les compétences de ses salariés, alors le financement de la formation doit trouver des ressources. Dans la prise de décision de formation, le paramètre fiscal est relativement important. Pour les entreprises, généralement de taille importante, une place de choix aux questions d'ordre fiscal les avait conduites à se doter à cet effet d'une fonction autonome de fiscaliste d'entreprise, d'après CHATEFAUX, il n'en est pas de même pour les PME qui se contentent le plus souvent du versement obligatoire alors que nous pensons que l'effort des PME doit plutôt porter sur la réflexion, autour du contexte de prise de décision des besoins, objectifs, actions, évaluations utiles plutôt que le respect aveugle des procédures.

Dans les entreprises de type PME, la formation est évaluée comme un enjeu stratégique majeur comme l'écrit Ch. H. d'ARCIMOLES (1995) alors que les impacts sur la performance de l'entreprise sont difficilement identifiables. Dans la thèse d'A. PARADAS (1993), un modèle des différentes pratiques de formation dans l'entreprise est représenté : ce modèle nous montre que l'objectif en formation dans l'entreprise est passé d'une logique de coûts uniquement basée sur la promotion interne, l'obligation fiscale et le respect de la législation, à la formation basée sur une logique de résultats contributifs à l'efficacité de

l'entreprise, une formation considérée comme un investissement qui donne lieu à une gestion utilisant des outils de ressources humaines mais aussi de fiscalité. Quant à Christine COLLETTE (1999), dans son ouvrage de fiscalité, elle nous précise que les entreprises ont aujourd'hui pleinement conscience que la fiscalité se gère et ne se subit plus et que : « gérer l'impôt, c'est accepter d'abord le fait que l'impôt, obligation incontournable peut être utilisé au mieux de ses intérêts et se transformer en une variable active de stratégie. » Pour Burlaud (1998), la fiscalité n'est pas autonome et certaines de ses bases proviennent de la comptabilité or les dépenses de formation professionnelle sont enregistrées en comptabilité.

Dans cet article, mon objectif est de montrer que l'entreprise, de type PME, informée des avantages fiscaux mis à sa disposition comme le crédit-impôt formation :

- dépasse la contrainte fiscale de 1,5% de la masse salariale,
- met une politique de gestion de la formation répondant aux besoins individuels et collectifs de ses salariés.

Donc diverses questions se posent sur la formation et son financement :

- Les entreprises utilisent-elles la fiscalité dans leur politique générale ?
- Sont-elles informées et par quel moyen ?
- Utilisent elles les avantages fiscaux mis à leur disposition ?
- La formation est elle considérée comme une simple charge ou un investissement ?
- L'adoption du crédit-impôt formation comme avantage fiscal permet il de mieux répondre aux besoins en formation dans l'entreprise ?

L'ensemble de ces interrogations peut être résumé ainsi :

Dans les PME si l'information fiscale permet de prendre la décision d'adoption du crédit-impôt formation assistons nous à une gestion de la formation considérée comme un investissement par un dépassement des dépenses du versement obligatoire?

Dans les PME ou l'information fiscale n'est pas utilisée, la formation est elle considérée comme une charge et le versement obligatoire de 1,5% de la masse salariale est il alors dépassé ?

Pour répondre à ces questions, le schéma du champ d'action du crédit-impôt formation peut se résumer ainsi :

- souci de l'entreprise de former ;
- champ de l'information fiscale ;
- utilisation du crédit-impôt formation.

Nous proposons, en première partie, une revue de la littérature autour de la fiscalité en étudiant sa diffusion, son mode d'information, la connaissance des avantages fiscaux et l'adoption du crédit-impôt formation ainsi que la formation et ses besoins individuels et collectifs dans les PME considérés comme investissement suivi des hypothèses permettant d'expliquer l'impact de la fiscalité sur la prise de décision en matière de formation suivi du modèle de recherche intégrant les deux concepts de gestion fiscale et de gestion des ressources humaines. En deuxième partie, après avoir abordé les aspects conceptuels et théoriques il est essentiel de souligner les aspects pratiques et concrets de nos démarches, recherches et investigations dans notre étude et de vérifier leur bien fondé.

1. REVUE DE LA LITTÉRATURE SUR LA FISCALITÉ ET LA GESTION DE LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES :

1- 1 la gestion fiscale dans les PME :

Face à la passivité, on oppose l'utilisation active et intelligente de la fiscalité. Il existe plus de souplesse qu'on ne croit a priori, dans la législation, la variable fiscale est peu souvent appréhendée en sciences de gestion précise J.L.ROSSIGNOL (1999) lors du dernier Congrès de l'Association Française de Comptabilité. Seule la variable « impôt » est retenue exemple par Modigliani et Miller qui, dès 1963, ont su introduire l'imposition sur les bénéficiaires dans le cadre de leur étude sur l'existence d'une structure optimale de capital et, ainsi, nuancer leur position de 1958, selon laquelle la valeur de la firme était indépendante de sa structure financière. Les liens avec la comptabilité sont très importants et donc déterminants de classement des pratiques comptables entre groupes de pays selon Gray (1980 et 1988) qui rappelle qu'entre prudence et optimisme, la prépondérance de l'Etat intervient dans le cadre du processus comptable normatif de certains pays. Culmann (1980) parle d'union entre fiscalité et comptabilité. Flower (1997) précise que le système fiscal est l'un des éléments qui structurent le système de normes comptables (système juridique, sources de financement des entreprises et le développement du marché financier).

Les concepts de gestion juridique et de gestion fiscale de l'entreprise bénéficièrent, au début des années 1980 d'une reconnaissance quasi officielle. Le principe selon lequel l'entreprise pouvait gérer son droit et sa fiscalité comme elle gère sa production ou ses finances fut progressivement admis, cette évolution favorisant l'émergence de nouveaux juristes fiscalistes.

Pour les décisions stratégiques ou tactiques, le fiscaliste d'entreprise dans les grandes entreprises agit comme un consultant interne pour lequel la bonne connaissance de l'organisation que lui confère sa position est un atout de premier plan. Dans ces entreprises la fonction fiscale est apparue, en priorité, dans les organisations ayant soit une activité internationale, groupe... Le fiscaliste ne peut donc vivre en vase clos coupé des autres centres de décision, ce qui conduit à s'interroger sur les caractéristiques de la fonction fiscale dans l'entreprise. Dans les organisations moins importantes, comme les PME, la fonction fiscale est généralement assurée par un collaborateur de la direction comptable. Le fiscaliste doit être perméable aux préoccupations de gestion . Ouvert à une approche pluridisciplinaire alliant en permanence les dimensions fiscales, juridiques et de gestion il doit prendre des risques : le risque fiscal.

Le droit fiscal fait partie du droit public à côté du droit constitutionnel et du droit administratif. C'est un droit autonome qui renvoie aux notions de droit des affaires et de droit comptable. Le code général des impôts qui résulte d'une série de considérations socio-économiques regroupe les textes législatifs et réglementaires La loi constitue essentiellement le droit fiscal. La loi de finances autorise chaque année la perception de l'impôt, en indique les barèmes et les taux. L'administration fiscale peut éclairer certains textes par la publication de circulaires, instruction, réponses ministérielles qui ne constituent pas à proprement parler une source de droit fiscal, mais n'en sont pas moins opposables à l'administration.

La diffusion des innovations est un phénomène liant les créateurs de textes fiscaux à leurs utilisateurs par l'intermédiaire de la communication. Dans la « théorie de l'évolution économique » de SCHUMPETER en 1935, l'acte de création est défini comme un accroissement du savoir en stock (travail du chercheur) et le concept d'innovation, même ancienne, peut être perçue comme une nouveauté par celui qui la découvre. Pour expliquer le schéma de la diffusion, nous nous sommes aidés de l'immense travail réalisé par le sociologue E. ROGERS sur la diffusion de l'innovation déjà testé dans la thèse de B. BAC-CHARRY sur les changements dans les pratiques comptables des PME après la diffusion des normes comptables. Chaque milieu professionnel possède des capacités d'adaptation au changement. Celui de la gestion des ressources humaines pour l'application de la formation dans l'entreprise, l'enregistrement comptable de ses dépenses, ainsi que les possibilités fiscales adaptées à sa mise en application, sont complexes dans la diversité des intervenants. L'excès de technicité de l'information doit être inférieur au changement, car la qualité de la communication est à remettre en cause au moment de l'adoption. Comme les normes comptables, l'utilisation d'un avantage fiscal n'est pas souvent adoptée au moment de la parution.

Dans la prise de contact avec l'innovation, le schéma général de la communication des innovations fiscales pour la formation est la figure suivante :

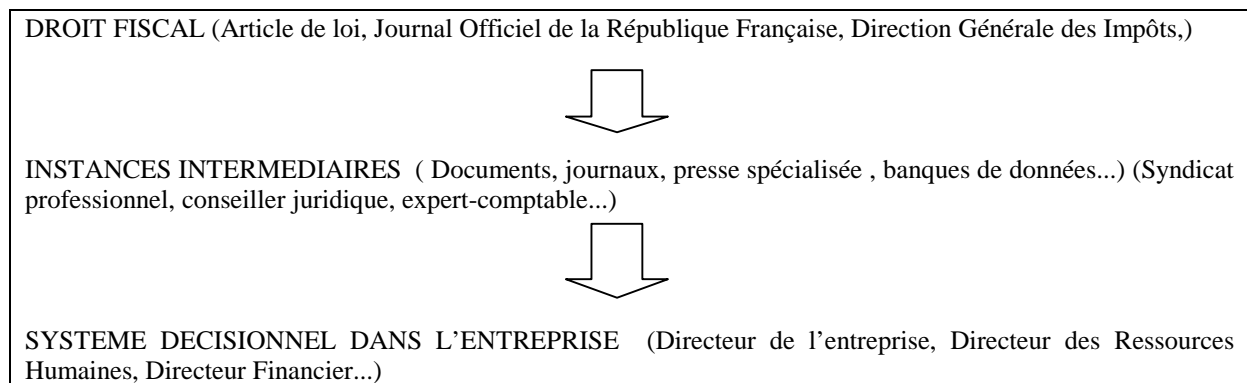


Schéma général de la communication des innovations fiscales, extrait de la thèse B. BAC-CHARRY « Système d'innovation et de diffusion des normes comptables et les changements dans les pratiques comptables des PME ».

Défini par ROGERS, le processus de diffusion d'une innovation est « le mécanisme qui amène les clients potentiels à prendre connaissance de l'innovation, à l'essayer, et finalement à l'adopter ». Le concept central est celui d'innovation, nous retiendrons ici la définition la plus large : tout produit, prestation de service, idée ou procédé perçu comme nouveau (un procédé très ancien demeure une innovation pour celui qui le découvre.) Chaque innovation s'insère progressivement dans le système social qui la reçoit, ici le système décisionnel fiscal. Mais d'après la théorie générale de la diffusion des innovations, différentes catégories d'adopteurs : les innovateurs, les adopteurs précoces, la majorité précoce, la majorité tardive, les retardataires.

Il faut qu'il y ait prise de conscience du besoin et satisfaction. Un choix organisationnel efficient n'est pas effectué sur la seule base de la recherche d'une

minimisation des impôts. Il doit minimiser aussi bien les coûts de transaction, les coûts d'agence que les coûts fiscaux donc vers une planification fiscale et non une recherche d'optimisation fiscale. Le processus de décision est caractérisé, nous le savons par un ensemble d'étapes. Le décideur opte pour tel choix en fonction de l'évaluation des conséquences, de l'historique de l'entreprise mais, également, en fonction de ses préférences individuelles, or nous l'avons vu, sa réaction face au droit n'est pas spontanée. Le système de communication de l'information fiscale permet de produire des informations juridiques adéquates et de mettre un réseau de communication interne et externe dans un rôle essentiel de la fonction juridique dans l'entreprise. Rôle d'autant plus important que la prise en compte des données juridiques dans le processus de décision dépend, dans une large mesure, de l'établissement d'un bon système de communication. Le rôle des acteurs de la diffusion de l'innovation n'est pas toujours clairement distingué. Dès que la loi ou le texte fiscal est créé, la complexité apparaît. L'instance principale de la fiscalité reste la Direction Générale des Impôts assistée de la Direction du Travail dans le domaine de la formation professionnelle.

Le système de communication appelé « instances intermédiaires » s'exerce principalement à travers les revues périodiques, les conseils juridiques internes ou externes, les syndicats professionnels, enfin, les banques de données. Cette dernière source joue un rôle de plus en plus prépondérant dans les recherches de l'information.

Dans les entreprises assez importantes pour posséder un service juridique, l'information juridique est plus fréquente et plus régulière, sa diffusion s'effectue la plupart du temps par des notes de service rédigées par le juriste, très peu par des réunions de sensibilisation. Dans les PME, le manager est bien souvent désarmé face au droit. Rarement préparé au maniement du raisonnement juridique, il se heurte avant tout à une méconnaissance des règles applicables. « Nul n'est censé ignorer la loi ». On ne peut approfondir un tant soit peu sans se référer aux textes puisque la loi est publiée au Journal Officiel de la République Française.

Dans la mesure où l'entreprise dispose d'une certaine autonomie dans la détermination de sa prise de décision, beaucoup de moyens d'information sont à notre disposition mais la dépense engagée par des grandes entreprises ayant un budget documentation ou conseil assez important n'est pas le même que dans les PME qui hésiteront à saisir l'information par des moyens onéreux. Donc au niveau du système d'information, plus l'entreprise est grande plus l'information est favorisée. Toutes les professions de la communication fiscale de la presse écrite, tous supports d'informations à l'intervention de l'expert-comptable, conseiller juridique, conseiller en formation professionnelle sont d'un grand recours pour les entreprises.

Une source d'information est procurée par des ouvrages spécialisés qui se veulent simplement d'initiation au droit des affaires comme « Fiscalité de l'entreprise » de COUDERT et KORNPROBST, puis « Précis de fiscalité des entreprises » de M. COZIAN, réédité annuellement qui permettent de comprendre les textes fiscaux avec des exemples concrets pour les applications en entreprise. Les Codes Fiscaux, Sociaux et Comptables LEFEBVRE ou LAMY sont dans la documentation technique du service financier ou des ressources humaines de toute entreprise. Ces Codes regroupent tous les textes actuellement en vigueur. A côté du texte de la loi, l'éditeur est amené le plus souvent à demander à un spécialiste soit un commentaire des textes, soit l'adjonction de références qui peuvent faciliter un approfondissement.

On pourra lire notamment Le Code des Impôts, Editions Dalloz (réédition annuelle), ou Les Impôts en France, Editions Francis Lefebvre (annuel), la Revue Fiduciaire ou encore des

revues comme Droit Social, Liaisons Sociales, Revue Française de Gestion qui permettent de prendre des décisions de formation et connaître les moyens de financement.

Actuellement, l'intervention de l'informatique a permis de résoudre une partie des difficultés. Des banques de données juridiques ont vu le jour, plus ou moins riches, plus ou moins coûteuses à utiliser. Les instances professionnelles concernées, qu'il s'agisse des conseils juridiques et fiscaux ou des experts-comptables, n'ont pas manqué de souligner les obligations de leurs membres à l'égard de leurs clients en matière de gestion fiscale.

Ainsi, le fait pour un conseiller juridique de prodiguer des conseils fiscaux peu opportuns est susceptible d'engager sa responsabilité. De même, le code des devoirs et intérêts professionnels précise en son article 16, que les membres de l'Ordre des Experts Comptables et Comptables agréés « ont le droit et le devoir d'étudier au profit de leurs clients, dans la légalité, la sincérité et la correction, les mesures susceptibles de leur éviter le paiement de frais, droits, taxes et impôts indus »

La décision d'investissement en formation continue est une décision à motivation fiscale, il faut donc comparer les coûts non fiscaux avec les économies fiscales qu'elle est susceptible d'entraîner. L'exemple du crédit-bail développé dans la Revue française de gestion par A. CAPIEZ (1994), nous révèle l'intérêt de la mise en place d'une planification fiscale dans l'entreprise ayant dépassée le concept d'une optimisation fiscale.

1- 2- l'obligation légale de versement et les besoins de formation constatés en théorie

Une loi du 31 juillet 1959 régleme la promotion sociale de l'emploi et juste avant la loi du 16 juillet 1971 dite loi Delors, qui marque un tournant important dans l'histoire de la formation professionnelle, un accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 est signé sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Dans les objectifs de la loi de 1971, on trouve tout d'abord un principe général : « La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. La formation continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social ».

Tous les salariés, sans condition d'âge ou de qualification, et toutes les entreprises, quelles que soient leur taille ou leur branche d'activité, sont concernés et peuvent demander une autorisation d'absence pour suivre, à plein temps ou à temps partiel, un stage de formation.

La disposition majeure du texte de loi est l'obligation faite aux entreprises comptant plus de dix salariés de participer au financement de la formation continue. Elles sont tenues de souscrire une déclaration « 2483 » à la Recettes des Impôts du lieu de souscription de la déclaration de résultats. (art. 951-1 du Code du Travail) et de consacrer chaque année, pour ce financement, un pourcentage minimal de 1,5% du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Ce pourcentage est affecté dans les conditions prévues :

-0,20% des salaires de l'année de référence à un organisme paritaire chargé de la gestion du congé individuel de formation,
-0,40 % des salaires de l'année de référence aux formations d'insertion en alternance,

-0,90 % des salaires de référence à la participation au développement de la formation professionnelle continue, soit en finançant des actions de formation au bénéfice de leurs salariés dans le cadre du plan de formation ou en contribuant au financement d'un organisme paritaire précité ou en contribuant au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion.

LABERGE, T. WILS et Ch LABELLE (1995) écrivent que les entreprises évoluent dans des marchés de plus en plus instables où la fréquence et la rapidité des changements technologiques ou autres, érodent les connaissances, les habiletés et les capacités des employés. Cette turbulence de l'environnement (comme la mondialisation de la concurrence et des marchés, la diversité des exigences des clientèles, la désaffection des travailleurs à l'égard du travail traditionnel, la hausse des niveaux de scolarité, la féminisation de la main-d'oeuvre, le vieillissement du personnel, l'étendue des technologies nouvelles, la nouvelle configuration sociologique de la cellule familiale, ...) constitue un défi de taille pour les organisations puisque le rendement de leurs ressources humaines est en jeu. Une étude faite au Canada, BLAIS (1990) révèle que le degré d'engagement de l'entreprise dans les activités de formation est fortement influencé par la turbulence de l'environnement. De fait, les entreprises favorisant la formation s'assurent un bassin de main-d'oeuvre qualifiée et polyvalente. Cet investissement leur permet de répondre rapidement aux changements de l'environnement et, par le fait même de consolider leur avantage concurrentiel.

On sait que l'adaptation aux environnements changeants oblige souvent à recourir à des modes de fonctionnement organique et flexible explique H. MINTZBERG (1982). Toutes ces formes de flexibilité mènent à des actions de formation comme :

- la flexibilité technologique ou le passage de la mécanisation à l'informatisation ;
- la flexibilité des compétences ou le passage de la spécialisation à la polyvalence ;
- la flexibilité structurelle de la structure pyramidale à une structure matricielle
- la flexibilité des conditions de travail ou le passage à une conception qui tient compte de la vie au travail et hors travail .

Le retour au savoir qui s'offre à un grand nombre d'adultes après les enseignements scolaires et universitaires n'a pas qu'un effet individuel de réajustement des connaissances. C'est un moyen précis utilisé par les entreprises pour colmater les incertitudes de leur développement précise R. SAINSAULIEU (1982). De nombreux sociologues ont montré qu'il pouvait y avoir une liaison forte entre le taux de changement que doit vivre une entreprise pour s'adapter aux variations de son environnement et le type de structure, d'organisation, donc face à ces problèmes urgents de développement, des pratiques de formation sont nécessaires, E. MORIN (1978).

En théorie, les dépenses de la formation en ressources humaines contribueraient à bâtir un éventail de qualifications requises pour répondre aux nouvelles exigences des emplois. Dans la pratique, la contribution importante, voire cruciale, de la formation à l'efficacité organisationnelle commence seulement à être reconnue, BUCKELEY et CAPLE (1990). Bien sûr, le cursus doit déboucher sur un diplôme reconnu nationalement. Il faut, en quelque sorte garantir « l'employabilité du salarié ». L'adulte est motivé à entreprendre un projet de formation par de multiples raisons ; l'aspect financier n'étant qu'une d'entre elles, l'évitement de situations désagréables (l'ennui...) la recherche de contacts sociaux, l'attrait de la notoriété, le désir de changer, de savoir, le goût du perfectionnement (et d'autres raisons liées à la vie

personnelle) ainsi qu'un itinéraire professionnel peuvent se traduire dans des aspirations à la formation qui mèneront -ou non- à la réalisation d'un projet de formation.

J. M. LUTTRINGER, lors d'une émission sur la formation professionnelle en 1996 a déclaré : « La formation doit être inscrite dans la stratégie des entreprises. Elles doivent anticiper et la mettre en place afin d'assurer une adaptation comportementale de chacun à l'intérieur de l'entreprise et obtenir une qualification des personnels ». Donc les besoins en formation sont importants et peuvent être reconnus comme investissement.

1-3 les besoins constatés en pratique sont supérieurs à l'obligation fiscale et donc considérés comme investissement

La gestion de la formation paraît en décalage avec sa stratégie. Les outils actuels de gestion risquent d'annihiler son caractère d'investissement s'ils ne sont pas rapidement renouvelés ou réorganisés. L'individualisation de la formation c'est, d'une certaine manière, toujours « gérer la formation comme un investissement » BOUCHAUD (1996). Car l'individu est un investisseur rationnel, jugeant de la pertinence de ses choix éducatifs en fonction de la grande probabilité de retour économique d'un investissement en formation. Chaque année, les besoins réels de formation de l'entreprise et les caractéristiques propres à chaque individu, pour tenter de réaliser leur adéquation sont listés. Un bilan des actions réalisées est dressé appelé plan de formation et un pilote de la formation, appelé le plus souvent directeur des ressources humaines rassemble les informations. Les PME ne peuvent recruter un responsable de la formation et pourtant elles doivent utiliser leur obligation fiscale de formation le plus judicieusement possible en fonction des objectifs de chacun.

Même si la loi n'impose à l'employeur aucune obligation de former son personnel, une jurisprudence se développe estimant que dans certaines circonstances, l'employeur doit former ses salariés car il ne peut les licencier pour insuffisance professionnelle s'ils n'ont pas suivi auparavant un stage de formation ou si la formation reçue a été insuffisante.

La définition donnée par C. AFRIAT (1992), sur la notion d'investissement intellectuel : « Mise en oeuvre d'une pensée globale qui mise délibérément sur l'introduction de l'intelligence dans le processus de conception, production, commercialisation dans l'organisation des rapports de travail et de communication ». Les dépenses de formation sont normalement comptabilisées en charges. Aucune disposition particulière du Code de Commerce, du décret comptable (du 23 novembre 1983) ou du Plan Comptable, comme cela existe par exemple pour les frais de recherche et de développement, ne prévoit un traitement spécifique pour les dépenses de formation.

G. HADDOU, lors du Congrès de l'Association Française de Comptabilité de 1996 a fait une communication précisant que l'entreprise hésite à enfreindre les règles comptables et à déroger au principe de prudence, une solution intermédiaire ne consisterait-elle pas à indiquer dans l'annexe le montant des dépenses de formation que l'entreprise considère comme « investissement ». Un tableau donnerait le montant des investissements des exercices antérieurs avec l'amortissement cumulé correspondant. Ainsi l'entreprise ne courrait aucun risque sur le plan fiscal et le lecteur des comptes annuels serait pleinement informé de la position de l'entreprise. D'autre part, « Une inscription, en comptabilité, au crédit d'un compte d'avance conditionnée serait d'ailleurs plus légitime en permettant une surveillance dans le temps et la récupération des aides devenues sans objet ou détournées de leur objet ».

Cela conduit à se demander, comme l'a fait H. BOUQUIN (1994), si la comptabilité ne doit pas élargir son domaine en ne se limitant plus à la modélisation économique des transactions. L'idée d'investissement peut être acceptable pour la formation dans la mesure où celle-ci implique, par nature, un résultat différé. Car même si elle s'applique à une ressource d'essence immatérielle elle prépare l'avenir. Il faut trouver le rapport de causalité direct entre formation et performance économique de l'entreprise.

Concevoir la formation comme un investissement immatériel suppose non seulement de la part de l'organisation un choix explicite d'anticipation, mais également que soient réunies trois autres conditions :

- l'identification précise et l'isolement des dépenses ;
- l'objectif affirmé d'un accroissement de la valeur de l'entreprise
- l'élaboration d'indicateurs permettant d'estimer le retour de l'investissement.

La dénomination « investissement-formation » sera donc décidée en fonction du rapport entre, d'une part, les coûts (directs et en temps de non-production) et, de l'autre, la nature et la quantité des bénéfices que l'on peut espérer réaliser en un temps donné. Depuis 1970 l'évolution de la conjoncture et la concurrence demande dans les entreprises des compétences et au lieu de continuer à être perçue comme une activité marginale ou parasitaire elle tend à paraître comme un atout stratégique (Meignant 1986) ou un investissement (Hauser 1986) même si on observe des différences persistantes quant à l'importance des moyens engagés et à l'approche même de la formation entre secteurs et entre PME et grandes entreprises.

Même si les impacts sur la performance sont difficiles à identifier, les charges de formation consacrées par les entreprises pour plus de 1,5% de la masse salariale sont considérées comme investissement même si les concepts de rentabilité et d'amortissement sont difficilement mesurables..

1- 4 l'adoption du crédit-impôt formation :

Les choix de politique fiscale n'interviennent qu'après la diffusion de l'innovation fiscale. Les juristes rattachent la fiscalité à la fonction financière et les problèmes juridiques concernant le droit du travail (formation) sont l'exclusivité du chef du personnel. Dans les PME, beaucoup de questions fiscales peuvent se poser. Devant cette obligation de financement, les entreprises, surtout les PME, doivent étudier toutes les possibilités fiscales permettant d'augmenter leur budget formation par une aide de l'Etat. La complexité des textes et les conditions à remplir pour obtenir cette déduction supplémentaire sur la déclaration d'impôts annuels ne peuvent être mesurées que par la découverte des textes fiscaux.

Les enjeux associés à la gestion de la formation sont importants et ils ne peuvent être mesurés que par référence aux flux financiers et physiques mis en cause par l'activité de formation des entreprises., mais peuvent être appréciés par référence aux objectifs majeurs de leur stratégie et de leurs projets opérationnels. Ses impacts sur la performance sont difficiles à identifier donc encore des réserves sur l'opportunité des dépenses.

Peu de revues autres que la documentation fiscale développent des explications sur des systèmes aussi compliqués que le crédit-impôt formation et d'après JP. LORRIAUX, les PME trouvent le calcul complexe. Lorsque nous approfondissons la lecture des textes,

nous pouvons remarquer qu'il ne suffit pas à une entreprise de dépasser, en charges de formation, l'obligation fiscale pour avoir accès à l'utilisation de cette option mais les dépenses doivent augmenter tous les ans puisque celui-ci n'est calculé que sur l'écart positif et le budget des entreprises en formation ne peut, en terme de gestion dépasser un certain pourcentage de la masse salariale. Les entreprises ayant opté pour le crédit-impôt formation dès sa création ne peuvent plus en bénéficier puisque, malgré leurs besoins en formation, elles restent, en général à un pourcentage constant de dépenses. Seules les créations d'entreprise l'utilisent.

La description de l'avantage fiscal comme le crédit-impôt formation est la suivante :

- l'article 69 de la loi de finances de 1988 donne naissance au crédit-impôt formation. Cette aide concerne les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel, quel que soit leur effectif. Cette aide est calculée sur l'accroissement des dépenses de formation professionnelle exposées en sus de la participation légale à la formation continue et d'accueil d'élèves.

- ce crédit-impôt s'applique sur option de l'entreprise. Pour la période 1999-2001 l'option est ouverte :

a - aux entreprises qui ont fait application du crédit d'impôt au titre 1998, c'est à dire qui ont valablement opté pour la période 1994-1998. L'option doit obligatoirement être exercée au titre de 1999 si ces entreprises souhaitent bénéficier du crédit d'impôt pour la période 1999-2001,

b - à celles qui n'en ont jamais bénéficié bien qu'elles aient engagé des dépenses de formation auparavant. L'option doit obligatoirement être exercée au titre de 1999 ;

c - aux entreprises créées ou qui exposent leurs premières dépenses de formation au cours des années 1999 à 2001.

L'option s'applique aux dépenses de formation exposées au cours des années 1999 à 2001. Elle est irrévocable jusqu'au terme de cette période. Les entreprises qui ont renoncé au dispositif après avoir initialement opté pour son application, ne peuvent opter pour le régime pour la période 1999-2001. Lorsqu'une entreprise augmente ses dépenses de formation, d'une année sur l'autre, elle peut bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 25% de l'effort financier supplémentaire.

La formation et plus précisément « l'investissement formation » sont particulièrement mis en avant puisque la Loi de Finance pour 1988 a innové en créant un « Crédit d'impôt formation ». Même informée, une entreprise n'adopte pas obligatoirement l'option du crédit-impôt car les démarches administratives sont complexes et longues.

L'adoption de l'option demande de remplir une formalité substantielle de déclaration, n° 2068, appelée « crédit d'impôt formation » accompagnant la déclaration de formation professionnelle obligatoire. Cette option offre des possibilités de déduction encore plus importantes en fonction des critères de sélection de formation pour les moins qualifiés, pour les salariés de 45 ans et plus, et, pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce dispositif est prorogé dans son application jusqu'en 2001 et est d'un intérêt particulier pour les entreprises nouvellement créées commençant à payer des impôts.

1-5 le développement des hypothèses :

Malgré le manque de littérature fiscale démystifiant l'utilisation des aides de l'Etat pour financer la dépense de formation considérée pour la majorité des entreprises comme un investissement, nous pouvons lister les hypothèses suivantes :

H1 - La fiscalité est une variable active de la politique générale de l'entreprise. L'entreprise ne se contente pas de subir la fiscalité mais de l'utiliser comme une variable participative à la gestion de l'entreprise : Comme tout autre branche du droit, le droit fiscal a été le plus souvent subi par les entreprises. Tout serait si simple si le système fiscal ne comportait aucune ambiguïté.. Mais les entreprises ont aujourd'hui pleinement conscience que la fiscalité se gère et ne se subit plus. Intégrer la dimension fiscale à la stratégie d'entreprise permet d'adopter une optique de planification globale. Puisque un des objectifs de la fiscalité cité par MYRON S. SCHOLLES et MARL, A. WOLFSON (1990) est « encourager toute une gamme d'activités économiques variées qui sont censées aller dans le sens de l'intérêt général. Dans certaines décisions de financement comme celui de la formation continue sont considérés les impôts explicites (payés) mais aussi implicites (indirectement des taux de rentabilité plus faible sur des investissements bénéficiant de bonifications fiscales.) ».

H2 – L'entreprise qui dépasse le montant du versement obligatoire de 1,5% de la masse salariale, considère que les dépenses de formation sont un investissement. Le financement obligatoire de la Formation Professionnelle par le versement de 1,5% de la masse salariale (obligation fiscale avec document fiscal 2483) rend les entreprises conscientes de la nécessité de la formation continue puisque l'Etat en a fait un objet d'intérêt général. En théorie, la stratégie de l'entreprise est de mettre en place, par la gestion des ressources humaines, des formations suivant ses besoins, le plus souvent adaptés aux techniques nouvelles mais aussi suivant les besoins des individus. En pratique, l'entreprise devant la nécessité de la formation pour ses salariés considère les charges engagées comme un investissement.

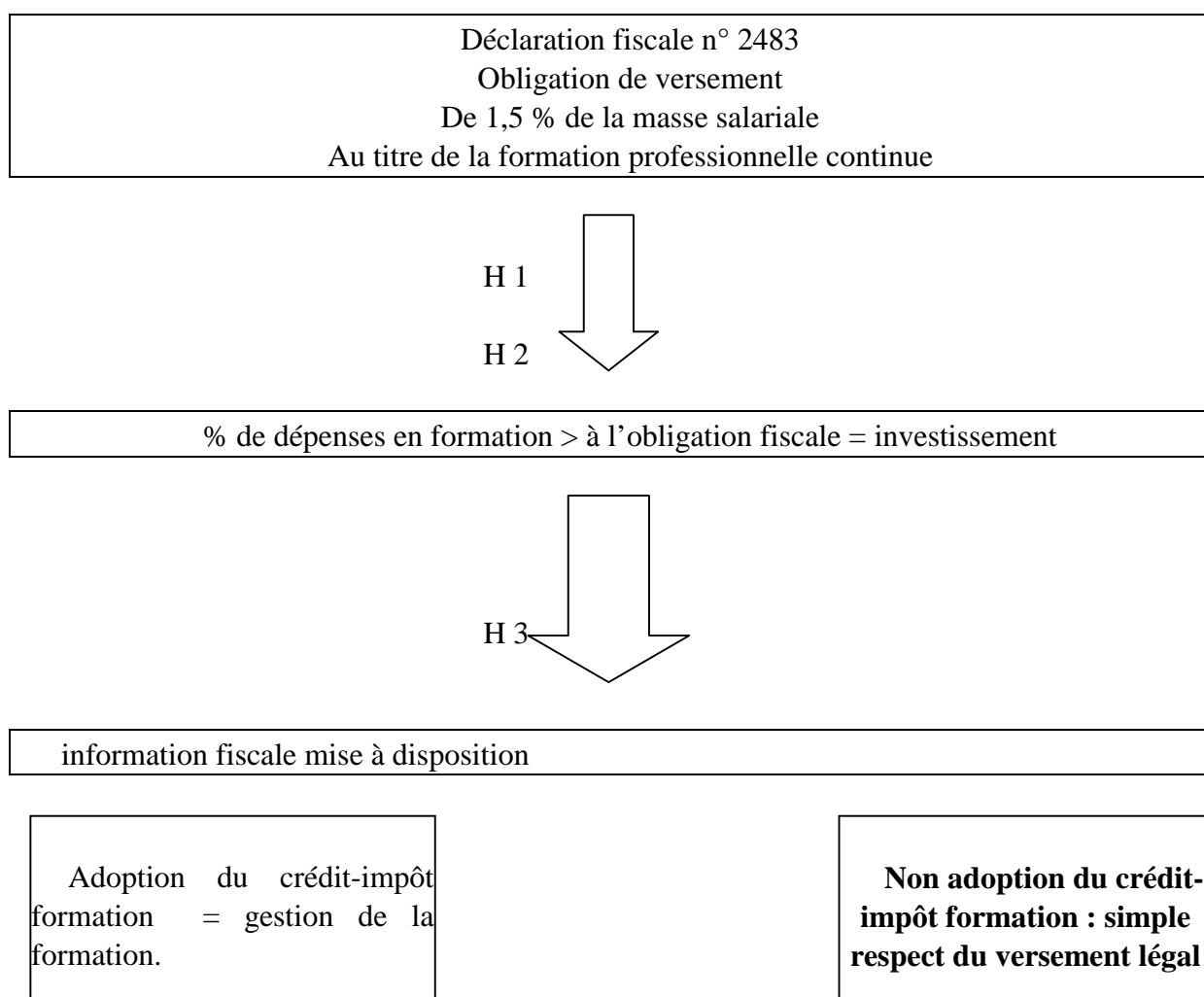
H 3 – L'entreprise qui veut financer son investissement « formation » s'informe des possibilités fiscales mises à sa disposition. Des mesures de faveur et l'introduction dans la législation fiscale d'options de nature et de portée variables incitent les entreprises à un comportement résolument actif face à l'impôt leur permettant ainsi de rechercher un avantage fiscal, et donc financier, significatif. L'Etat se distingue par des financements spécifiques et plus particulièrement par des réductions d'impôt, comme le crédit d'impôt-formation, créé pour encourager les entreprises à développer la formation au-delà du minimum légal (CGI art 244 quater C) tout comme le crédit d'impôt pour l'augmentation de capital en numéraire (CGI art 220 sexiès), le crédit d'impôt pour implantation dans une zone d'investissement privilégié (CGI art 220 sexiès), le crédit d'impôt recherche (CGI art 244 quater B)... Si l'entreprise dispose d'un espace de liberté fiscale, il lui revient de l'utiliser au mieux de ses intérêts. La multiplication ces dernières années, des aides fiscales contribue à faire prendre conscience de l'avantage qu'une entreprise peut retirer d'une utilisation optimale des ressources du droit fiscal. La nécessité d'être informé ne peut se faire que par la lecture de revues, documents fiscaux, ainsi que par l'intervention des conseillers tels que l'expert-comptable de l'entreprise ou le conseiller en formation.

H4 - L'adoption du crédit-impôt formation incite à augmenter les dépenses de formation. La description du crédit-impôt formation faite précédemment nous permet de constater que cette aide n'est calculée que sur l'accroissement des dépenses de formation professionnelle en plus de la participation légale à la formation continue et l'accueil

d'élèves en stage. C'est un choix de l'entreprise sous forme d'option et elle est irrévocable jusqu'au terme d'une période. Les entreprises qui ont renoncé au dispositif après avoir initialement opté pour son application, ne peuvent opter pour le régime pour la période 1999-2001. Lorsqu'une entreprise augmente ses dépenses de formation, d'une année sur l'autre, elle peut bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 25% de l'effort financier supplémentaire.

1 – 6 La présentation du modèle de recherche

Les remarques présentées dans la première partie de ce travail, suivies des hypothèses, nous permettent d'établir notre cadre de recherche sur l'obligation de versement des entreprises à la formation, les besoins réels face à la réglementation et l'apport de l'adoption de l'avantage fiscal : crédit-impôt formation.



Nous pouvons donc écrire que :

- l'entreprise qui se contente de verser l'obligation fiscale de 1,5% de la masse salariale à la formation professionnelle continue sans être informée des avantages fiscaux mis à sa disposition ne peut pas mettre en place de politique de gestion de la formation.

- l'entreprise informée des avantages fiscaux mis à sa disposition et qui adopte le crédit-impôt formation dépasse la charge fiscale de 1,5% de la masse salariale destinée au

financement de la formation continue et met en place une politique de gestion de la formation considérée alors comme un investissement.

2. LES RESULTATS DE L'ENQUÊTE EXPLORATOIRE

2-1 – La description du mode de l'enquête :

Lors d'une première approche, dans dix entreprises des Pays de Loire, nous avons interrogé le responsable de la formation professionnelle. Le financement de celle-ci avec l'adoption ou non du crédit-impôt formation est étudié à l'aide d'un questionnaire, sous forme d'entretien enregistré si nous le pouvons d'une durée de quarante minutes quoique les questions ouvertes permettent des discussions plus longues, en général. Le traitement reste manuel pour les questions ouvertes et sous formes de fréquences pour l'analyse des thèmes principaux.

Nous avons choisi des méthodes d'entretien permettant de retirer des informations et des éléments de réflexion très riches et nuancés. D'après Fr. WACHEUX (1996) : si l'entretien est d'abord une méthode de recueil des informations, il reste que l'esprit théorique du chercheur doit rester continuellement en éveil pour que les éléments d'analyse soient aussi féconds que possible. Une liste de catégories de réponses a été élaborée pour chaque question, en tenant compte des apports, commentaires qui complétaient d'autres réponses, surtout pour la dernière question qui permettait à la personne interrogée de s'exprimer sur l'impact du crédit-impôt formation et ses remarques en la matière.

Par ailleurs, la formation est évidente dans les grandes entreprises mais nous nous sommes tournés vers l'étude d'un champ moins connu comme celui des PME. Sur les dix entreprises étudiées, huit sont localisées en Anjou. Les entreprises appartiennent à plusieurs secteurs d'activité différents et leur taille est variable. L'âge de l'entreprise est une donnée importante nous révélant le comportement du responsable en matière de décision de formation. Quant à l'utilisation du crédit-impôt formation, il est nécessaire de connaître le statut juridique pour déterminer le mode d'imposition. Les variables étudiées dans le questionnaire sont les suivantes :

- l'activité : L'activité de distribution et de commercialisation est représentée par 4 entreprises de 12, 49, 67 et 183 personnes. Les différentes activités vont du négoce horticole et maraîcher à la commercialisation et l'entretien de véhicules à l'édition de livres et distribution de papeterie et enfin, à la commercialisation de vins. Les autres entreprises sont de services et de production. Les entretiens sont réalisés auprès du Responsable Financier pour la majorité des cas et la Gérante pour la plus petite entreprise.

- la taille : les mesures utilisées sont pour les caractéristiques de l'identité de l'entreprise :
- le nombre de salariés (comment sont décomptés les différents recrutements : contrat à durée déterminée, temporaires.)

- le total des actifs du bilan,

- le chiffre d'affaires annuel.

Les recherches antérieures ont prouvé qu'il y avait une forte corrélation entre les différents critères. L'effectif dans nos travaux, surtout pour connaître le nombre de salariés formés nous semble le plus concret. De plus, dans les PME, qu'elle que soit le domaine de la gestion des ressources humaines, le nombre n'a pas un impact de premier ordre sauf pour délimiter petite et moyenne.

Les données relatives à l'effectif du personnel sont les suivantes (pour les PME) :

- I. 4 sont de moins de 50 salariés,
- II. 4 entre 50 et 350 salariés,
- III. 2 entre 350 et 500 salariés.

- **l'âge de l'entreprise** : la date de naissance nous donnera son comportement vis à vis d'une stratégie de formation. D'après H. MINTZBERG (1982) : « Plus une organisation est âgée, plus son comportement est formalisé ». Et notons que les entreprises créées récemment ont généralement un encadrement plus jeune, ayant par conséquent reçu une formation supérieure qui les a rendus plus sensibles « aux vertus » de la mise en place de procédures, systèmes de planification et de décentralisation » KALIKA (1988).

Une autre remarque peut être faite, d'après un collectif rédigé sur la gestion des ressources humaines en 1993, au sujet de la décision de la formation en entreprise : « Dans les PME françaises, il semblerait que la responsabilité de la formation revienne surtout au dirigeant qui « invente » le plus rapidement possible la ou les solutions lui paraissant les plus pertinentes, compte tenue des moyens internes dont il croit disposer ».

Dans la majorité des cas les entreprises rencontrées ont été créées entre 1950 et 1987 et elles ont eu recours au crédit-impôt formation ou en ont connu l'existence puisqu'il a été mis en place en 1988. Depuis 1987, une seule entreprise a été créée qui connaît le crédit-impôt formation mais qui n'a pu encore l'utiliser.

- **le statut juridique** n'étant pas abordé au moment de la décision de rencontre, il n'est pas obligatoirement bien ciblé et demanderait une sélection, pas faite lors de cette enquête (notre demande était déjà très ciblée vers la formation professionnelle et la connaissance du crédit-impôt formation).

Le régime juridique détermine le mode d'imposition de l'entreprise : les entreprises industrielles, commerciales, agricoles, artisanales ou libérales sont soumises obligatoirement ou sur option à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu selon le régime du bénéfice réel normal ou simplifié ou selon le régime de la déclaration contrôlée peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt formation proportionnel à l'accroissement des dépenses de formation exposées au cours des années civiles 1994 à 1998, sur option irrévocable de l'entreprise pour l'ensemble de cette période.

2-2 Résultats de l'enquête :

Une liste de catégories de réponses est élaborée pour chaque question, en tenant compte des apports, commentaires qui complètent d'autres réponses. Les principaux résultats sont présentés dans l'ordre du guide d'entretien

a – l'adoption du crédit-impôt : toutes les entreprises rencontrées dépassent le pourcentage de dépenses de formation obligatoire, surtout dans les entreprises possédant un

fort effectif. Une seule petite entreprise a un fort pourcentage car elle répond à une demande de la formation individuelle passant par le FONGECIF.

Les nouveautés fiscales sont lues dans la documentation fiscale, le Précis Fiscal, pour huit entreprises, (Lefebvre est surtout utilisé). Le dialogue, avec l'expert-comptable de l'entreprise est relativement répété (4 entreprises). Quant aux fonds mutualisateurs, les entreprises utilisant leurs services ont des avis très différents. Sur les trois entreprises utilisatrices, deux voudraient se substituer à leur concours. Par contre, les deux PME qui ont un conseiller en formation sont très satisfaites de leur intervention et ont des relations très amicales avec celui-ci.

Les plus grandes entreprises sont abonnées au centre INFFO sur la formation continue, leur transmettant toute innovation fiscale ou de financement avec des formations éventuelles, exemple : le crédit-impôt formation. En fonction de ces informations, le responsable de la formation, rencontré lors de l'enquête, prend la décision de former avec la tenue du budget formation. Il est utilisé ou a été utilisé par sept entreprises dont l'une venant de se créer qui l'a utilisé en 1998. Une entreprise considère le système trop complexe, une autre ne le connaît pas, quant à la dernière elle ne peut l'utiliser, son système d'imposition ne permettant pas son adoption.

Sur les six entreprises utilisant le crédit-impôt, trois ne l'utilisent plus car leurs dépenses de formation n'augmentent plus d'année en année. Par contre, elles ont opté pour la période de 1994-1998. L'une, venant de créer son activité va utiliser le crédit-impôt formation dès son imposition fiscale. Quant aux trois autres, l'une ne connaît pas le système, l'autre juge le système trop complexe, et la dernière n'a pas les caractéristiques juridiques pour avoir accès à cette aide.

b - la gestion de la formation : neuf entreprises sur dix ont développé de nouvelles activités depuis trois ans, avec des embauches. Six d'entre elles ont investi en machines, le plus souvent. Trois ont acheté des locaux surtout la SIF (Société Industrielle Flèchoise) qui est une création d'entreprise (reprise d'entreprise plus exactement) et dont les locaux étaient trop exigus. Tous ces investissements ont nécessité de la formation.

Deux entreprises ne nécessitent pas un organigramme, l'objectif de l'entreprise étant la flexibilité des postes. Flexibilité est un terme qui revient souvent dans l'objectif des entreprises, en formation, sauf deux qui demandent des spécialistes, en production. La réduction du temps de travail nécessite une flexibilité des compétences passant obligatoirement par la formation. Cinq entreprises ont un organigramme qui évolue depuis trois années.

Pour la mise en place de la formation, deux entreprises ont recours à un consultant dans leur démarche de recherche de formation et évaluation de budget. La concertation est utilisée pour décider des formations mais cinq entreprises négocient avec les délégués du personnel. Sept entreprises nous disent tenir un plan de formation Trois seulement laissent compiler les documents.

Les types de formation sont surtout : qualité, accompagnement d'investissement, techniques de marketing et communication. Les nécessités de formation les plus courantes sont la recherche de l'adaptation des salariés et l'utilisation des fonds fiscaux (surtout dans les petites entreprises !).

Nous constatons peu de demande individuelle de formation exprimée, les salariés formés sont surtout ceux de la production et les employés administratifs. L'âge est sans importance et la résistance des salariés à la formation est peu courante. Par contre on ne rencontre que deux entreprises, plus importantes qui utilisent des méthodes d'évaluation, au retour de la formation. Malheureusement, nous pouvons regretter le nombre si faible de

salariés formés en fonction de leurs besoins personnels, même si une procédure de consultation des salariés est assurée.

c – les résultats globaux :

Dans la majorité des cas, les entreprises disent ne pas s'occuper de l'aspect fiscal pour choisir le contenu des formations mises en place. Elles ne semblent pas connaître les règles fiscales concernant les catégories de personnel formé, avec une déduction supplémentaire ! (ambiguïté de l'interview décrite dans le livre de F. WACHEUX).

Par contre, elles tiennent compte de la déduction financière pour développer, en volume, la formation puisque la majorité des entreprises atteint 6 % de la masse salariale en dépenses de formation. Cependant, elles ne peuvent utiliser ce système très longtemps puisque le crédit-impôt est calculé sur l'augmentation des charges d'une année sur l'autre et donc elles finissent par atteindre le maximum de dépenses.

Les fréquences étudiées lors des résultats permettent de valider certains points précis de l'analyse comme les types de formations mises en place : l'accompagnement d'investissement-matériel (5 cas) donc la nécessité d'adaptation des salariés à l'achat d'un investissement.

Il faut remarquer la réponse faite par six entreprises consultées : « dépense de toute façon sous forme de versement à l'Etat ». Ceci prouve bien le côté « obligatoire » de la dépense de formation. Les salariés les plus formés restent les cadres ou la Direction et les administratifs.

Les données quantitatives sont peu nombreuses et se résument ainsi :

- le budget formation : le pourcentage de dépenses par rapport à la masse salariale est de : 2% pour trois entreprises, 6% pour six entreprises, 8% pour une entreprise.

- le nombre de salariés formés est inexploitable, certains répondant en effectif, d'autres en heure de formation, d'autres en pourcentage ...

- les pourcentages les plus forts de dépenses de formation se rencontrent dans les entreprises connaissant bien le crédit-impôt formation et l'ayant adopté. Devant l'ampleur du problème et l'impact de la fiscalité, il est clair que toutes les entreprises ne souhaitent ni ne peuvent utiliser le crédit-impôt formation. Celles de petite taille préfèrent souvent s'acquitter purement et simplement du versement obligatoire.

Nous retenons que l'entreprise informée des aides fiscales mises à sa disposition peut, même si elle fait intervenir un organisme collecteur, gérer sa formation en anticipant ses besoins (exemple : investissement matériel demandant des formations précises, le cas le plus courant actuellement étant l'informatique et l'utilisation de logiciels.) Le crédit-impôt formation, mis en application en 1988, a beaucoup contribué au lancement d'actions de formation lourdes et onéreuses.

Il apparaît clairement que les entreprises qui consacrent à la formation un pourcentage important de leur masse salariale sont préférentiellement celles qui savent tirer profit des facilités offertes par le législateur. D'où, évidemment l'importance primordiale d'un accès à l'information fiscale. Les PME avec un effectif assez important ont un organigramme qui, en général comporte des spécialistes. Ceux-ci sont bien informés des nouveautés fiscales, le plus souvent par la presse spécialisée. Ils adoptent le crédit-impôt formation, en dépensant des sommes atteignant 6 à 7% de la masse salariale.

D'autre part, quelques constatations peuvent être faites: même si l'aide fiscale est utilisée, un plan de formation n'est pas tenu dans toutes les entreprises. Sur les sept entreprises utilisant jusqu'à 6% de la masse salariale en formation, trois déclarent ne pas tenir de plan de formations. Peu d'entreprises mettent en place une stratégie de formation permettant d'augmenter efficacement les compétences des salariés, pour améliorer les performances de l'entreprise.

Pour conclure nos résultats, nous pouvons effectuer quelques statistiques, mais sur un échantillon d'entreprises aussi réduit cela ne semble pas important. Une comparaison entre le statut juridique et l'adoption du crédit-impôt nous semble intéressante. En effet, d'après les réponses des entreprises, nous pouvons présenter le tableau ci-dessous :

Option CIF Statut juridique	Oui		Non		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Coopérative	2	20	1	10	3
SARL	1	10	0	0	1
SA	3	30	2	30	5
SACV	1	10	0	0	1
Total	7	70	3	30	10

Sur les dix entreprises avec 4 statuts juridiques différents, 7 entreprises ont adopté le crédit-impôt formation et 3 ne l'ont pas adopté.

L'approche empirique a permis de confronter de façon exploratoire : théorie et pratique. Sur un plan théorique, les recherches en ressources humaines et fiscalité, à la fois, sont peu développées. Pourtant le cursus en Sciences de Gestion nous permet cette étude pluridisciplinaire. Ce sujet permet de prendre conscience de l'effort des entreprises dans le domaine de la formation professionnelle et de connaître son financement. Enfin cette étude constate le manque de littérature fiscale concernant l'utilisation des aides de l'Etat pour la formation. Sur le plan pratique, l'utilisation de la fiscalité doit être quotidienne dans l'entreprise, mais pour cela il faut un système d'information adapté aux besoins de la PME.

« L'entreprise de demain peut être formatrice, elle est le levier de la compétitivité. La qualité de la formation est cruciale pour les entreprises dès lors que leur existence et leur devenir dépendent de l'accumulation de leurs compétences. » Cette phrase écrite par A. PARADAS (1993) dans sa thèse nous fait réfléchir sur l'importance de notre recherche mais malgré tout, au niveau des résultats de nombreuses limites sont à déplorer :

- la structure du travail : la rareté des textes fiscaux commentés ne permet pas un travail de théorie approfondie et limite les points de vue des auteurs, même à travers des articles récents. De plus la recherche sur la gestion des ressources humaines et la fiscalité représentent deux composantes différentes de la gestion en entreprise.

- l'échantillonnage comporte des limites car bien des entreprises possèdent les critères recherchés et nous n'avons interrogé actuellement que 10 entreprises. Leur mode de fonctionnement n'est pas toujours facile à cerner puisque la majorité des entreprises ne possèdent pas de plan de formation.

- le traitement des données par le comportement de la personne rencontrée : il existe une différence entre la réalité et la perception de cette réalité par la personne interrogée.

Et il existe une différence entre la réalité perçue et la réponse donnée : besoin de reconnaissance ou au contraire sentiment de crainte peuvent orienter la réponse. En

revanche, nous avons été agréablement surpris de l'intérêt porté au sujet et les commentaires faits autour de celui-ci.

- au plan pratique les limites de cette étude sont surtout liées aux contraintes que rencontrent les responsables dans la PME surtout en matière de temps et d'organisation. Alors, même si le désir de s'informer des dispositions fiscales et des possibilités de formation est important il est réduit par la charge de travail et un poids du quotidien très lourd.

CONCLUSION

Cette étude doit sensibiliser les entreprises à adopter la fiscalité dans leur politique générale. Malgré l'échantillon réduit de l'enquête, notre problème était de savoir si les entreprises de type PME utilisaient leur possibilité d'adoption d'avantage fiscal finançant des dépenses « investissement » et donc d'appliquer une réelle politique de formation dans la gestion des ressources humaines.

L'information fiscale est une donnée importante de la gestion d'une entreprise. L'enquête exploratoire nous a permis de constater qu'en général les entreprises dépensent plus du pourcentage obligatoire allant jusqu'à 6 ou 7 % de la masse salariale. De plus, l'adoption de l'avantage fiscal : crédit-impôt formation a permis si ce n'est augmenter, en valeur, les formations de rendre l'entreprise responsable socialement en mettant en place une politique de formation. Bien sûr, même si un budget des dépenses est établi le plan de formation n'est pas toujours rédigé mais il permet la concertation et l'écoute des salariés. En ce sens la gestion fiscale permet l'application d'une gestion des ressources humaines...

Pourtant on constate que les entreprises interrogées n'appliquent pas toujours correctement les règles fiscales en la matière puisqu'elles n'utilisent pas les dispositifs avantageux de formation adressés aux salariés de 45 ans et plus et que la formation n'est pas tournée vers les moins qualifiés, malgré les conditions particulières du crédit-impôt formation, ne restant que dans les formations de cadres et d'administratifs.

Même si des règles fiscales affectent les décisions d'investissement, et malgré les textes sur la description des avantages fiscaux mis à la disposition des entreprises un écart est constaté entre la théorie et la pratique puisque même si une dépense importante dans de nombreux domaines de gestion est considérée comme « investissement » l'entreprise ne parle souvent qu'en termes de « charge ». ...

L'information fiscale devrait nous délivrer des outils immédiatement utilisables par les entreprises pour s'adapter rapidement au monde changeant de la fiscalité. En effet toute modification fiscale peut permettre une prise de décision différente dans un domaine de gestion. Quant aux options fiscales, comme l'adoption du crédit-impôt formation, permettent à l'entreprise de prendre des décisions stratégiques.

Les performances économiques de l'entreprise pourraient être développées si les entreprises étaient incitées à utiliser la fiscalité puisque les relations de causalité entre le financement de nombreuses dépenses considérées comme « charges ou investissements » peuvent être vérifiées. La fiscalité appliquée à d'autres domaines aussi mal maîtrisés serait intéressante à étudier comme la recherche, l'implantation d'entreprises créées dans une zone d'investissement privilégié..

Références bibliographiques

- AFRIAT C., une reconnaissance de l'investissement intellectuel, *Revue Française de Gestion*, Février 1992.
- BAC-CHARRY B., « Système d'innovation et de diffusion des normes comptables et les changements dans les pratiques comptables des PME », Thèse Université de Poitiers, 1994.
- BLAIS, la formation : un atout en période de forte turbulence, *Gestion*, juin 1995.
- BOUCHAUD M., Formation à vie, Congrès de l'ANDCP 1996, management du 21 mai 1996.
- BOUQUIN H., Les fondements du contrôle de gestion, *Que-sais-je ?*, PUF, Paris, 1994.
- BUCKLEY et CAPLE 1990, la formation : un atout en période de forte turbulence, *Gestion*, juin 1995.
- CAPIEZ A., de l'optimisation fiscale à la planification fiscale, *RFGestion*, novembre 1994.
- CHATEFAUX M., Encyclopédie de gestion, *Economica*.
- COHEN E., Encyclopédie de gestion, *Economica*.
- COLLETTE C., Gestion fiscale des entreprises, Collection ellipses, universités, économie, 1999.
- COUDERT, KORNPORST, Fiscalité de l'entreprise, collection Administration des Entreprises, Editions Sirey.
- COZIAN M., Précis de fiscalité des entreprises, Edition Litec.
- d'ARCIMOLES Ch H., les raisons de la tourmente, A.N.D.C.P. Personnel n° 361, juin 1995, Former Autrement.
- DONTENWILL E. et S. MARION, Formation et jeunes entreprises : quelles actions conduire pour les pépinières d'entreprises, *Gestion* 2000, 1993.
- GOMEZ-MUSTEL MJ., formation et adaptation dans la jurisprudence sociale, *Droit social*, octobre 1999.
- HADDOU G., Comptabilisation de l'impôt sur les bénéficiaires, contraintes et libertés. Congrès 1996, *Comptabilité et développement* juin 1996.
- KALIKA M., Structures d'entreprises, réalités, déterminants, et performances, *Economica*, 1988.
- LABERGE M., T. WILS et Ch. LABELLE, La formation : un atout en période de forte turbulence, *Gestion*, Juin 1995.
- LACOMBE-SABOLY M., Les déterminants de la qualité des produits comptables des entreprises : le rôle du dirigeant. Thèse présentée à l'Université de Poitiers, 1994.
- LORRIAUX J.P., Usages, droits et financements de la formation, collection Retz, mars 1996.
- LUTTRINGER JM. Professeur associé Université Paris X. Formation Professionnelle, réforme des organismes paritaires collecteurs agréés *Revue Droit Social*, n°3, mars 1995, pp. 278 et s.
- MAHE de BOISLANDELLE H., Gérer les hommes de la jeune entreprise, Chotard Editeurs, 1993.
- MINTZBERG H., Structure et dynamique des organisations, éditions d'organisation 1982.
- MORIN E., le développement des organisations, éditions Dunod 1978.
- MYRON S. SCHOLES et MARL, A. WOLFSON, Fiscalité et stratégie d'entreprise, une approche globale, PUF collection Finance.
- Ouvrage collectif, « La gestion des ressources humaines » in GREPME, la PME, bilan et perspectives, Editions *Economica* 1993.
- PARADAS A., Thèse sur la contribution à l'évaluation de la formation professionnelle en PME. Université de Montpellier, 1993.
- QUIVY et L. VAN CAMPENHOUDT R. , Manuel de recherche en sciences sociales, éditions Dunod, 1995.
- ROGERS E. « Diffusion of innovation » ; FREE PRESS ; third edition ; 1983.
- ROSSIGNOL J.L., Communication « Comptabilité et Fiscalité : chronique d'une relation « impérieuse ». Congrès Association Française de Comptabilité, 1999, Bordeaux.
- SAINSAULIEU R., L'effet formation dans l'entreprise, éditions Dunod, 1982.
- SCHUMPETER J., Théorie de l'évolution économique, éditions Dalloz, 1935.
- THIETART R.A., La stratégie d'entreprise, McGraw-Hill, 1984.

WACHEUX F., Méthodes qualitatives et recherche en gestion, *Economica, Gestion*, Mars 1996