

OCTOBRE 2026

PLF & PLFSS 2027

L'APPAUVRISSEMENT GÉNÉRAL NE PEUT PAS ÊTRE UN PROJET

ANALYSE DE L'UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE (UDES)

Dossier de presse

SOMMAIRE

À retenir	3
Depuis trois ans, on serre la vis	4
Les entreprises arrivent en 2027 plus fragiles	5
Budget 2027 : cinq décisions qui affectent les entreprises	6
Une entreprise de l'ESS reste une entreprise	7
La règle d'or sociale : mesurer le coût complet des économies	8
Du principe aux actes : les propositions de l'Udes	9

Ce dossier présente l'analyse de l'Udes sur le PLF et le PLFSS pour 2027 et les propositions qu'elle porte pour préserver la capacité des entreprises de l'ESS à investir, employer et assurer des missions d'intérêt collectif.

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes), unique organisation patronale multiprofessionnelle représentative des entreprises de l'ESS, porte la voix de 200 000 entreprises et de 2,7 millions de salariés.

Les entreprises de l'ESS ont une singularité : elles créent des emplois non délocalisables et assurent, au cœur des territoires, des missions d'intérêt collectif. Santé, social, médico-social, petite enfance, éducation, insertion, formation, sport, culture : lorsqu'elles réduisent leur activité, un besoin collectif reste sans réponse.

Le PLF et le PLFSS 2027 interviennent après deux années de contraintes successives. Les données de conjoncture montrent désormais un emploi quasiment à l'arrêt et des difficultés d'entreprises en progression.

À retenir sur le budget 2027

- 4,6 Md€ de mesures pesant sur les capacités financières des collectivités territoriales.
- 667 M€ de moindre dépense pour France compétences ; aucune dotation de l'État en 2027.
- 3,7 Md€ d'effet financier attendu de la réforme des allègements généraux.
- 5,1 Md€ d'économies supplémentaires sur l'ONDAM en 2027.

+0,13 % d'emploi sur un an au T2 2026 • +7 % de procédures collectives

**Depuis trois ans, on serre la vis.
Les réserves ont fondu, l'emploi ralentit, les difficultés
progressent.**

Depuis trois ans, on serre la vis

2025 – Les premières fortes contractions

L'Udes avait identifié près de 900 M€ de baisse de crédits de la mission Travail directement liés à l'ESS, auxquels s'ajoutaient des réductions sur l'apprentissage, la formation professionnelle et France compétences.

Les premières remontées territoriales ont rapidement fait apparaître des contrats non renouvelés, des recrutements différés, des investissements reportés, des tensions de trésorerie et des réductions d'activité.

2026 – L'ajustement devient structurel

Le projet initial prévoyait notamment -76 % sur les contrats aidés, -31 % sur les aides à l'apprentissage, -10,8 % sur l'IAE et -16,5 % sur la formation des demandeurs d'emploi. Les débats parlementaires ont corrigé une partie de ces mesures sans inverser la tendance de fond.

2027 – Une nouvelle pression sur des entreprises déjà sollicitées

Le budget 2027 ajoute de nouvelles contraintes sur l'emploi et les compétences, sur les allègements de cotisations, sur les collectivités, sur la santé et le médico-social et sur les organismes complémentaires.

Ce qui distingue 2027 n'est pas seulement la nature des décisions prises. C'est la situation économique des entreprises auxquelles elles vont s'appliquer.

Les entreprises arrivent en 2027 plus fragiles

Les dernières données de l'Observatoire national de l'ESS donnent plusieurs signaux d'alerte.

+0,13 % : l'emploi est quasiment à l'arrêt

L'emploi dans l'ESS reste légèrement positif sur un an au deuxième trimestre 2026, mais très loin des niveaux de progression observés en 2024.

+7 % de procédures collectives en un an

645 procédures collectives ont été enregistrées au deuxième trimestre 2026, contre 601 un an auparavant, alors qu'elles reculent légèrement dans le reste du secteur privé.

6 300 emplois menacés ou détruits au T2 2026

Ce chiffre qui concerne les entreprises en procédure collective progresse néanmoins de 16 % sur un an ; il ne correspond pas au solde net des destructions d'emplois dans l'ESS.

Des tensions qui affectent aussi la capacité à revaloriser les salaires

Au deuxième trimestre 2026, le salaire moyen par tête progresse de +1,5 %, contre +2,1 % d'inflation. Les entreprises doivent donc préserver leur activité, recruter dans des métiers en tension, améliorer les rémunérations et retrouver des capacités d'investissement.

Le risque n'est plus théorique : les difficultés d'entreprises progressent déjà.

Budget 2027 : cinq décisions qui affectent les entreprises

Pris isolément, chacun de ces arbitrages peut paraître supportable. Pris ensemble, après deux années de contraintes successives, ils réduisent encore la capacité des entreprises à investir, recruter et développer leur activité.

1. Emploi

Le programme consacré aux mutations économiques et au développement de l'emploi recule. Après deux années de restrictions, la capacité des entreprises à recruter et sécuriser des parcours reste sous tension.

2. Formation et alternance

France compétences devra réduire ses dépenses de 667 M€ en 2027 et ne recevra aucune dotation de l'État. La fin des nouveaux engagements PRIC réduit en parallèle la capacité de programmation territoriale des compétences.

3. Rémunérations et allègements de cotisations

Le PLFSS modifie à nouveau le calcul des allègements généraux et maintient le gel du barème de la réduction générale, qui neutralise l'effet des hausses du SMIC. Pour les entreprises de l'ESS, fortement intensives en emploi et concentrant une part importante de leurs salariés sur les premiers niveaux de rémunération, cette évolution renchérit progressivement l'emploi et réduit les capacités de revalorisation salariale et de partage de la valeur.

4. Collectivités territoriales

2,5 Md€ de CPEB et 2,1 Md€ de baisse du FCTVA réduisent les capacités d'arbitrage des collectivités. Pour les entreprises qui réalisent des missions financées ou cofinancées localement, l'effet de transmission peut être rapide.

5. Santé, autonomie et mutualité

L'ONDAM progresse de 2 % pour une dynamique tendancielle de 3,4 %. Le texte prévoit 5,1 Md€ d'économies supplémentaires, dont 0,9 Md€ d'efficience dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, tandis que les complémentaires sont mises à contribution à hauteur de 1,1 Md€.

La question patronale est simple : les moyens laissés aux entreprises sont-ils cohérents avec les emplois, les investissements et les missions qu'on leur demande d'assumer ?

Une entreprise de l'ESS reste une entreprise

Elle emploie, investit, emprunte, négocie des salaires, forme ses salariés et assume les mêmes obligations économiques et sociales que les autres entreprises.

Sa finalité collective ne la dispense pas d'équilibre économique.

Sa singularité tient à la fois à la nature de ses missions d'intérêt général ou collectif et à son modèle de recettes : dans de nombreux secteurs, une partie des prix, tarifs ou financements est administrée, conventionnée ou dépend de décisions publiques.

Médico-social : l'entreprise ne fixe pas seule le niveau de ses financements.

Petite enfance : elle ne peut pas répercuter intégralement ses coûts sur les familles.

Éducation et formation : les financements sont souvent conventionnés ou liés à des politiques publiques qui ne suivent pas automatiquement l'évolution des coûts.

Education Populaire, culture et sport : ces entreprises combinent souvent recettes d'activité, financements publics et participation des usagers et ne peuvent très généralement pas répercuter librement l'augmentation de leurs coûts sur les bénéficiaires.

Insertion : son équilibre combine activité économique et financements liés à sa mission.

Mutualité : elle évolue dans un environnement fortement réglementé.

Une entreprise ne peut durablement recruter, investir ou se développer avec des financements décidés tardivement, des conventions remises en cause chaque année ou une absence de visibilité pluriannuelle.

MOINS DE RESSOURCES → MOINS D'INVESTISSEMENT → MOINS D'EMPLOIS → MOINS D'ACTIVITÉ

Ses emplois sont non délocalisables. Et les besoins auxquels elle répond – soigner, éduquer, accompagner, former, accueillir, insérer – ne peuvent pas davantage être délocalisés.

La règle d'or sociale : mesurer le coût complet des économies

La règle d'or sociale part d'un constat simple : le budget 2027 poursuit des objectifs légitimes, mais certaines mesures risquent d'affaiblir les moyens de les atteindre.

Elle demande en revanche qu'une économie ne soit pas appréciée uniquement à l'endroit où elle est réalisée.

Une baisse de dépense peut être compensée, dans le même temps, par une charge supplémentaire pour une collectivité, une entreprise ou la Sécurité sociale. Elle peut aussi générer demain davantage de dépenses de chômage, de santé, d'accompagnement ou de réparation.

UNE ÉCONOMIE BUDGÉTAIRE N'EST UNE VRAIE ÉCONOMIE QUE SI ELLE NE DÉPLACE PAS LA DÉPENSE AILLEURS AUJOURD'HUI ET N'EN CRÉE PAS DAVANTAGE DEMAIN.

C'est le sens de la règle d'or sociale proposée par l'Udes : évaluer les effets économiques, sociaux, territoriaux, environnementaux et financiers à moyen terme des principales décisions budgétaires.

La règle d'or sociale ne s'oppose pas à la responsabilité budgétaire. Elle vise à mesurer le coût complet des décisions publiques.

Du principe aux actes : les propositions de l'Udes

1. Réformer la taxe sur les salaires

Instaurer un taux unique de 4,25 % pour les organismes relevant de l'article 1679 A du code général des impôts.

2. Rétablir l'exonération de taxe d'apprentissage

Rétablir l'exonération applicable aux organismes non lucratifs de l'ESS avant les réformes de 2025 et 2026, y compris pour les mutuelles concernées.

3. Prévoir une transition pour la CSA

Donner aux entreprises nouvellement assujetties le temps nécessaire pour développer leur politique d'alternance.

4. Préserver l'emploi et l'investissement dans les compétences

Garantir 50 000 PEC, préserver les moyens du PIC, soutenir l'alternance et la formation – notamment dans l'éducation, le social, le médico-social et les métiers en tension – et permettre la réouverture de l'APLD-R.

5. Préserver le partage de la valeur

Corriger les effets de la réforme des allègements afin que l'intéressement, la participation, la PPV ou l'épargne salariale ne deviennent pas un frein supplémentaire pour les entreprises qui améliorent les rémunérations.

6. Réajuster le barème des allègements généraux à l'évolution du SMIC

Mettre fin au gel du paramètre SMIC afin que les hausses du salaire minimum ne se traduisent pas mécaniquement par une réduction du niveau d'allègement dont bénéficient les entreprises.

7. Garantir la cohérence économique du financement médico-social

Faire en sorte que les mesures salariales, conventionnelles ou réglementaires imposées ou agréées par les pouvoirs publics soient effectivement prises en compte dans les financements des entreprises chargées de les appliquer.

DES ENTREPRISES SOLIDES POUR DES MISSIONS D'INTÉRÊT COLLECTIF

200 000 entreprises • 2,7 millions de salariés • des emplois non délocalisables

« L'appauvrissement général ne peut pas être un projet. »

David Cluzeau, président de l'Udes



30 boulevard de Reuilly, Paris 12e
udes@udes.fr | 01 43 41 71 22 | www.udes.fr
Linkedin - @UDES