

De nouvelles règles de financement de la formation

Côté entreprise, de nouvelles obligations de financement : une contribution unique, des financements en augmentation.

La loi de mars 2015 introduit plusieurs modifications au régime antérieur : une contribution formation unique versée à un seul OPCA, la suppression du plan de formation, de la notion d'imputabilité et de la déclaration n° 2483, dont les premiers effets ne seront sensibles qu'en 2017.

Le nouveau mode de calcul s'est appliqué à la masse salariale brute de 2015, collecte 2016. La contribution inclut le CIF (avec possibilités d'affectations régionales en cas d'établissements multiples) et est versée en totalité à un OPCA unique.

La loi de finances pour 2016 a porté à 11 salariés (au lieu de 10) le seuil d'effectifs pour l'application de certains taux de cotisation : forfait social, versement transport et contribution 1% formation.

Ainsi, les employeurs de moins de 11 salariés versent (en 2017) à leur OPCA une contribution formation égale à 0,55% de la masse salariale brute ; le taux de 1% ne s'appliquant désormais qu'à partir de 11 salariés (sauf application des règles de lissage pour les entreprises qui atteignent ou franchissent le seuil de 11 salariés). Cette disposition s'appliquera à la collecte des contributions dues au titre de l'année 2016 et des années suivantes. La conséquence de la disparition du plan de formation pour l'entreprise est sa transformation en une dépense sur fonds propres.

Un acteur incontournable : l'OPCA

Il occupe le centre de gravité du système, avec un triple rôle de collecteur, de redistributeur et de régulateur :

- Il devient **collecteur unique** des contributions formation, de la taxe d'apprentissage (sous réserve d'un agrément OCTA) et des contributions conventionnelles ou volontaires supplémentaires des entreprises ;
- Il se voit confier une mission relative à la **qualité des formations** et à l'évaluation des organismes de formation ;
- En qualité de CEP, il doit contribuer au développement de la formation, de l'apprentissage assurer un service de proximité auprès des TPE-PME et **améliorer l'information et l'accès** des salariés à la formation.

Une rénovation du budget formation

Avec la défiscalisation du « plan de formation », c'est la fin du respect des règles d'imputabilité pour les dépenses directes des entreprises, mais l'entreprise doit néanmoins toujours répondre aux priorités édictées par son OPCA pour accéder à la part du « plan de formation » (de la contribution légale) gérée par l'OPCA.

De nouvelles responsabilités pour l'employeur

- **Obligation d'informer, de former et de justifier** : il informe le salarié des perspectives d'évolution professionnelle lors de l'entretien professionnel (tous les 2 ans et lors du retour de congés spécifiques) ;
- **Rôle renforcé de l'employeur** en matière d'accès à la formation des salariés ;
- **Obligation d'inscrire sa politique de formation** (plan de formation présenté au CE) dans le cadre de la GPEC (avec l'aide de l'OPCA et des travaux de l'OPMQ).

Il forme les salariés (sur son budget et via les contributions versées à l'OPCA) pour permettre :

- **L'adaptation au poste de travail** ;
- **Le maintien de la capacité à occuper un emploi** :
Obligation de justifier sous peine d'abondement CPF (pour les entreprises 50 salariés et plus) d'avoir permis au salarié :
 - **de bénéficier** d'entretiens professionnels (+ état des lieux récapitulatif du parcours professionnel) ;
 - **de se former** : suivre une formation OU acquérir des éléments de certification par formation ou par la VAE ;
 - **de progresser** en termes de salaire ou professionnellement.