

CONTRIBUTIONS À LA FORMATION

L'employeur doit permettre à ses salarié·es d'avoir les compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions. Il doit également veiller à leur **employabilité**, c'est-à-dire au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard des évolutions des technologies, etc. Pour cela, la formation professionnelle est un outil majeur.

1. OPCO – les Opérateurs de Compétences

Les OPCO – Opérateurs de Compétences – sont les interlocuteurs privilégiés de l'employeur en matière de formation professionnelle.

L'adhésion à l'OPCO est obligatoire dès la première embauche. C'est la branche professionnelle et, le cas échéant, la convention collective qui identifie l'OPCO auquel adhérer. Il est possible de trouver sa convention collective et son OPCO à partir du code APE/NAF de l'entreprise.



Pour l'identifier, vous pouvez vous rendre sur le site du ministère du travail.

Les OPCO ont pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE-PME
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle

2. Contribution à la formation professionnelle et taxe d'apprentissage

2.1 Formation professionnelle

Tous les employeurs financent la formation professionnelle via le versement d'une [contribution obligatoire](#). Le montant de cette contribution dépend du nombre de salarié·es de l'entreprise :

- moins de 11 salarié-es : **0,55 %** de la masse salariale ;
- 11 salarié-es et plus : **1 %** de la masse salariale.

Depuis janvier 2022, **l'Urssaf** (et les caisses de la MSA) collecte la contribution à la formation professionnelle via la DSN – Déclaration Sociale Nominative.

Cette contribution peut être complétée par une contribution conventionnelle (ou volontaire) collectée par l'OPCO.

2.2 Taxe d'apprentissage

En complément, la taxe d'apprentissage contribue, comme son nom l'indique, au financement de l'apprentissage. Elle est due par toute entreprise soumise à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés (cf. les [structures exonérées](#)).

Son taux est de **0,68 %** de la masse salariale et elle est collectée par **l'Urssaf**. Les employeurs soumis au solde de la taxe d'apprentissage peuvent répartir ce solde via la plateforme SOLTéA, selon le calendrier fixé chaque année.

2.3 A quoi servent ces contributions ?

Schématiquement, l'Urssaf transmet les contributions à France Compétences. Cet organisme va ensuite les redistribuer pour alimenter les différents dispositifs de la formation professionnelle (CPF, alternance, etc.).

Les fonds sont donc mutualisés et répartis entre les différents dispositifs de formations. L'**entreprise** peut les **utiliser** en s'adressant à son **OPCO** qui lui présentera les règles de financements en fonction de sa situation et de ses besoins.



Bon à savoir : Notamment, pour les entreprises de moins de 11 salarié-es, les fonds utilisés peuvent être supérieurs au montant des contributions versées.

Pour une information plus complète sur les acteurs de la formation, vous pouvez consulter la [vidéo de France Compétences](#).

3. Masse salariale, décompte de l'effectif et passage de seuil

Nous vous proposons un peu plus d'informations pour bien comprendre comment définir l'effectif et la masse salariale de son entreprise.

3.1 Masse salariale

De façon simple, la masse salariale est l'ensemble des salaires versés par l'entreprise à ses salarié·es.

Dans le cadre des cotisations et contributions sociales, quand on parle de masse salariale, on parle en fait de **masse salariale brute**. Pour la calculer, on intègre l'ensemble des salaires bruts versés aux salarié·es ainsi que les primes éventuelles mais on exclut les cotisations patronales.

Cette masse salariale est votre « assiette de cotisation » c'est-à-dire le montant sur lequel les cotisations seront calculées.

3.2 Effectif

Quant au décompte de l'effectif (moins ou plus de 11), il est défini par l'effectif moyen mensuel et annuel calculé par [l'Urssaf](#) à partir des DSN. Les entreprises déclarantes y ont accès sur leur compte en ligne.

L'effectif se compte en ETP – équivalent temps plein. En ce sens, voici quelques exemples :

- un salarié en CDI temps plein compte pour 1
- un salarié en CDI à mi-temps pour 0,5
- un salarié en CDD à plein temps pendant 3 mois comptera (sur l'année) pour 0,25.

3.3 Changement de seuil

On parle de seuil quand l'effectif augmente (ou diminue). Les premiers seuils sont à 11 salarié·es en équivalent temps plein, puis à 20 et 50.

Depuis 2020, quand l'effectif augmente et que le seuil de 11 salarié·es est franchi à la hausse, les changements des montants de cotisations ne sont pas immédiats. Ce n'est qu'après la cinquième année consécutive de franchissement de seuil que l'employeur changera de montant de cotisation (de 0,55 % à 1%).

A l'inverse, lorsque le changement de seuil est à la baisse (passage en dessous de 11 salarié·es), les changements sont pris en compte dès la première année.

4. Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas à nous contacter :

SARH93@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez consulter le site de votre OPCO ou votre conseiller formation.

Vous pouvez également retrouver des informations sur le site du ministère du travail :

- [Principes généraux](#) de la formation professionnelle
- [Participation financière](#) des entreprises à la formation professionnelle