

# ENTREPRISE

▶ Un conseil en évolution professionnelle gratuit et personnalisé **N**

▶ Un entretien professionnel obligatoire **N**

▶ Un dialogue employeur/salarié particulièrement renforcé

▶ Un financement de la formation simplifié et mieux orienté

▶ Un plan de formation au service du développement des compétences

▶ Une taxe d'apprentissage mieux collectée et affectée

**NOUVEAU DISPOSITIF**  
**Le Compte Personnel  
de Formation**  
**ouvert à tous**

[EN SAVOIR PLUS →](#)

LE CPF

» [Les autres dispositifs](#) «



# LE CPF

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- ▶ Le Compte Personnel de Formation, en bref
- ▶ Qui peut bénéficier du CPF ?
- ▶ Comment le CPF est-il alimenté ?
- ▶ Quelles sont les formations éligibles au CPF ?
- ▶ Comment s'effectue le passage du DIF au CPF ?
- ▶ Comment mobilise-t-on le CPF ?
- ▶ Comment le CPF est-il financé ?
- ▶ Qui assure le suivi et la gestion des heures ?



[▶ Le Compte Personnel de Formation, en bref](#)

## *Le Compte Personnel de Formation, en bref*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) s'est substitué au Droit Individuel à la Formation (DIF). Ce nouveau dispositif a pour objectif de financer des **formations davantage qualifiantes et certifiantes**, et favorise ainsi l'évolution professionnelle. [+ Glossaire](#)

Ouvert à tous, le CPF reste disponible même lors d'une période de recherche d'emploi.

Il est mobilisable par l'individu lui-même, titulaire du compte, qui peut capitaliser jusqu'à 150 heures (contre 120 heures avec le DIF).



## ➤ À qui s'adresse le CPF ?

### À qui s'adresse le CPF ?

Toute personne occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi.



\* 15 ans  
pour un jeune  
en apprentissage



Les jeunes sortis du système scolaire à 16 ans bénéficient administrativement d'une ouverture de compte.

Les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation capitalisent au titre du CPF.



### **Le CPF est attaché à l'individu et non à son statut.**

Il est intégralement transférable en cas de perte d'emploi ou de changement de situation (changement d'employeur, de contrat de travail...).



**> À compter de quelle date le CPF est-il mis en œuvre et le salarié acquiert-il des heures ?**

- > Comment s'alimente le CPF et à quel rythme ?
- > Les périodes d'absences sont-elles prises en compte pour le calcul des heures acquises ?
- > Quelles sont mes obligations pour les salariés à temps partiel ?
- > Le CPF peut-il être abondé au delà de 150 heures et dans quels cas ?
- > Quelles informations dois-je transmettre à l'OPCA et quand ?

## À compter de quelle date le CPF est-il mis en œuvre et le salarié acquiert-il des heures ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le salarié capitalise des heures qui seront inscrites sur son compte à la fin de chaque année.

Au cours de l'année 2015, c'est donc uniquement avec les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 que le CPF pourra fonctionner.

**Concrètement, le salarié se connecte sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) et crée son compte CPF. Il doit se munir pour cela de son numéro de sécurité sociale et de son solde d'heures DIF que vous lui avez remis.**



➤ À compter de quelle date le CPF est-il mis en œuvre et le salarié acquiert-il des heures ?

➤ **Comment s'alimente le CPF et à quel rythme ?**

➤ Les périodes d'absences sont-elles prises en compte pour le calcul des heures acquises ?

➤ Quelles sont mes obligations pour les salariés à temps partiel ?

➤ Le CPF peut-il être abondé au delà de 150 heures et dans quels cas ?

➤ Quelles informations dois-je transmettre à l'OPCA et quand ?

## Comment s'alimente le CPF et à quel rythme ?

### En heures de formation.

Lorsque la personne est salariée, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

### Pour les salariés à temps complet

(référence : 1 607 heures équivalent à 35 heures sur l'année ou durée conventionnelle plus favorable)

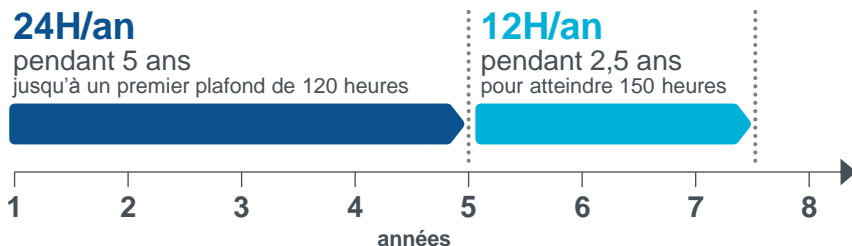
Les heures s'acquièrent selon un cycle de 8 ans dans la limite de 150 heures :

#### 24H/an

pendant 5 ans  
jusqu'à un premier plafond de 120 heures

#### 12H/an

pendant 2,5 ans  
pour atteindre 150 heures



Ensuite recommence un cycle de 8 ans, les heures venant s'ajouter à celles déjà acquises, dans la limite toutefois de 150 heures.

### Pour les salariés à temps partiel,

les heures s'acquièrent proportionnellement au temps de travail effectué.



- À compter de quelle date le CPF est-il mis en œuvre et le salarié acquiert-il des heures ?
- Comment s'alimente le CPF et à quel rythme ?
- **Les périodes d'absences sont-elles prises en compte pour le calcul des heures acquises ?**
- Quelles sont mes obligations pour les salariés à temps partiel ?
- Le CPF peut-il être abondé au delà de 150 heures et dans quels cas ?
- Quelles informations dois-je transmettre à l'OPCA et quand ?

## Les périodes d'absences sont-elles prises en compte pour le calcul des heures acquises ?

# Oui

Les périodes d'absence du salarié due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises, au même titre que celles liées à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou à un congé parental d'éducation.

À l'issue de ces absences précitées, le salarié peut bénéficier du droit à un **entretien professionnel**.

[en savoir plus →](#)



- À compter de quelle date le CPF est-il mis en œuvre et le salarié acquiert-il des heures ?
- Comment s'alimente le CPF et à quel rythme ?
- Les périodes d'absences sont-elles prises en compte pour le calcul des heures acquises ?
- **Quelles sont mes obligations pour les salariés à temps partiel ?**
- Le CPF peut-il être abondé au delà de 150 heures et dans quels cas ?
- Quelles informations dois-je transmettre à l'OPCA et quand ?

## Quelles sont mes obligations pour les salariés à temps partiel ?

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer des dispositions plus favorables pour améliorer l'alimentation du CPF dans le cas de salariés à temps partiel, sous réserve de prévoir un financement spécifique.

Dans ce cas, **l'entreprise adresse à l'OPCA Transports et Services**, avant le 1<sup>er</sup> mars :

- la liste des salariés à temps partiel bénéficiant d'un accord collectif plus avantageux ; le nombre d'heures à porter au crédit de leur CPF (multiplié par un montant forfaitaire ne pouvant être inférieur à 13 euros).





- À compter de quelle date le CPF est-il mis en œuvre et le salarié acquiert-il des heures ?
- Comment s'alimente le CPF et à quel rythme ?
- Les périodes d'absences sont-elles prises en compte pour le calcul des heures acquises ?
- Quelles sont mes obligations pour les salariés à temps partiel ?
- **Le CPF peut-il être abondé au-delà de 150 heures et dans quels cas ?**
- Quelles informations dois-je transmettre à l'OPCA et quand ?

## Le CPF peut-il être abondé au-delà de 150 heures et dans quels cas ?

# Oui

Il peut l'être :

### par l'entreprise :

- si un accord d'entreprise, de branche ou un accord de OPCA Transports et Services le prévoit ;
  - si l'effectif est supérieur à 50 salariés : lorsqu'un salarié n'a ni bénéficié du nouvel entretien professionnel tous les 2 ans, ni d'une formation ou d'une progression salariale ou professionnelle dans une période de 6 ans ;
- **le compte est crédité de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel ;**

### par le salarié :

- dans le cadre de l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Chaque point est converti en 25 heures de formation ; les 20 premiers points sont réservés à une formation professionnelle qui doit permettre au salarié d'occuper un emploi moins pénible ;
- dans le cadre du CET (compte épargne temps).



- À compter de quelle date le CPF est-il mis en œuvre et le salarié acquiert-il des heures ?
- Comment s'alimente le CPF et à quel rythme ?
- Les périodes d'absences sont-elles prises en compte pour le calcul des heures acquises ?
- Quelles sont mes obligations pour les salariés à temps partiel ?
- Le CPF peut-il être abondé au delà de 150 heures et dans quels cas ?
- **Quelles informations dois-je transmettre à l'OPCA et quand ?**

## Quelles informations dois-je transmettre à l'OPCA et quand ?

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises transmettent à l'OPCA Transports et Services les informations suivantes :

- la durée conventionnelle de travail applicable aux salariés à temps plein et à temps partiel si leur durée de travail est inférieure à la durée conventionnelle ;
- la liste nominative des salariés à temps partiel bénéficiant de dispositions plus favorables que les dispositions réglementaires en vertu d'un accord de branche ou d'entreprise. L'employeur doit verser à l'OPCA la somme dans le cadre du financement spécifique.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus :

- la liste des salariés bénéficiant de la « garantie formation » dans le cadre de l'entretien professionnel ainsi que le nombre d'heures devant alimenter le CPF ;
- parallèlement, l'employeur verse à l'OPCA, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Cette obligation ne sera effective que dans 6 ans c'est-à-dire à compter du mars 2020.



➤ Quelles formations peuvent être réalisées dans le cadre du CPF ?

## Quelles formations peuvent être réalisées dans le cadre du CPF ?

Les formations éligibles au CPF sont :

- l'**accompagnement à la VAE** ;
- les **formations qualifiantes** permettant d'acquérir un **socle de connaissances et de compétences** ; **+ Glossaire**
- les **formations remplissant des critères définis**

voir le détail **+**

**Le salarié doit obligatoirement choisir une formation inscrite sur l'une des 3 listes suivantes :**

- la **liste de branche** qui recouvre les formations identifiées par la branche ;
- la **liste interprofessionnelle nationale** ;
- ou la **liste interprofessionnelle régionale**.

**+ Glossaire**

Les listes de formation sont consultables sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr). Chaque formation a un code que le salarié doit indiquer dans sa demande de CPF.

Pour connaître la liste des formations éligibles au CPF auxquelles le salarié peut prétendre :

- contactez votre délégué régional AFT
- [aft-en-ligne.com](http://aft-en-ligne.com)
- et/ou le délégué régional OPCA Transports et Services ;
- [Site OPCA Transports et Services](#)

- ou consultez le moteur de recherche des formations éligibles

- [Site officiel du gouvernement](#)



➤ Quelles formations peuvent être réalisées dans le cadre du CPF ?

## Quelles formations peuvent être réalisées dans le cadre du CPF ?

Les formations éligibles au CPF sont :

- l'accompagnement à l'insertion
- les formations de connaissances
- les formations

voir le détail 

Le salarié doit être inscrit sur l'une des 3 listes :

- la liste de branches par la branche
- la liste interprofessionnelle
- ou la liste intersectorielle

### Glossaire

Les listes de formations **moncompteformation** que le salarié doit

### Sont éligibles au CPF les formations :

- qui conduisent à :
  - une certification inscrite au **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** ou permettant d'obtenir une partie identifiée de **certification professionnelle**, classée au répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
  - un **certificat de qualification professionnelle** de branche (CQP) ;
  - une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et inscrites à l'**inventaire** de la CNPC (en cours d'élaboration) ;
- et dans le cas d'un public demandeur d'emploi qui concourent à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH.



➤ **Le DIF est-il totalement supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?**

- Si une « formation DIF » est suivie en dehors du temps de travail en 2015, l'allocation formation est-elle due ?
- Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?
- Dois-je informer le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées ?
- Les heures DIF portées sur les certificats de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sont-elles utilisables dans le CPF ?

## Le DIF est-il totalement supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?

# Oui

Le **DIF est totalement supprimé** depuis le 31 décembre et est **remplacé par le CPF** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Néanmoins, il est possible de réaliser en totalité ou de finir sur l'année 2015 les formations pour lesquelles un accord de financement a été donné avant le 31 décembre 2014.



- > Le DIF est-il totalement supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?
- > **Si une « formation DIF » est suivie en dehors du temps de travail en 2015, l'allocation formation est-elle due ?**
- > Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?
- > Dois-je informer le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées ?
- > Les heures DIF portées sur les certificats de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sont-elles utilisables dans le CPF ?

*Si une « formation DIF » est suivie hors temps de travail en 2015, l'allocation formation est-elle due ?*

Oui

Si la formation au titre du DIF a fait l'objet d'un accord de prise en charge avant le 31 décembre 2014, il faut **appliquer intégralement le régime du DIF**.



- > Le DIF est-il totalement supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?
- > Si une « formation DIF » est suivie en dehors du temps de travail en 2015, l'allocation formation est-elle due ?
- > **Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?**
- > Dois-je informer le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées ?
- > Les heures DIF portées sur les certificats de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sont-elles utilisables dans le CPF ?

## Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?

**Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont utilisées dans le cadre du CPF et pendant 6 ans jusqu'au 31 décembre 2020.**

Ces heures ne figurent pas dans le nouveau compteur CPF mais sont mentionnées et doivent être justifiées auprès de l'OPCA lors d'une demande de financement.

Elles se cumulent avec les heures inscrites sur le CPF dans la limite de 150 heures.

Concrètement, elles sont utilisées en premier lieu et sont donc le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF.

[consulter l'exemple](#) ➤



- > Le DIF est-il totalement supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?
- > Si une « formation DIF » est suivie en dehors du temps de travail en 2015, l'allocation formation est-elle due ?
- > **Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?**
- > Dois-je informer le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées ?
- > Les heures DIF portées sur les certificats de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sont-elles utilisables dans le CPF ?

## Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?

### Exemple

Les heures de DIF sont utilisées jusqu'au 31 décembre 2014.

Ces heures ne figurent pas sur les certificats de travail mentionnés et doivent être prises en compte dans le cadre d'une demande de formation.

Elles se cumulent avec les heures de formation de 150 heures.

Concrètement, elles sont utilisées en premier lieu et sont donc le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF.

[consulter l'exemple](#)

En 2017, un salarié aura acquis 72 heures de formation au titre du CPF. S'il disposait également de 120 heures au titre du DIF, il pourra suivre une **formation de 150 heures** avec l'intégralité de son crédit DIF (120 heures) et 30 heures prises sur son compte CPF. Il lui restera donc 42 heures dans son compte.



- Le DIF est-il totalement supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?
- Si une « formation DIF » est suivie en dehors du temps de travail en 2015, l'allocation formation est-elle due ?
- Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?
- **Dois-je informer le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées ?**
- Les heures DIF portées sur les certificats de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sont-elles utilisables dans le CPF ?

## Dois-je informer le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées ?

# Oui

L'employeur a informé chaque salarié par écrit et avant le 31 janvier 2015 du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

L'attestation permet au salarié de justifier auprès de l'OPCA des heures de DIF non utilisées lors d'une demande de financement.

L'OPCA, à la demande du salarié, peut vérifier les justificatifs présentés pour établir la réalité du crédit du DIF au 31 décembre 2014.



- > Le DIF est-il totalement supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?
- > Si une « formation DIF » est suivie en dehors du temps de travail en 2015, l'allocation formation est-elle due ?
- > Que deviennent les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 ?
- > Dois-je informer le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées ?
- > **Les heures DIF portées sur les certificats de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sont-elles utilisables dans le CPF ?**

## *Les heures DIF portées sur les certificats de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sont-elles utilisables dans le CPF ?*

# Oui

Comme pour toute personne ayant des heures DIF, l'utilisation de ces heures est possible dans les conditions du compte personnel de formation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les demandes de CPF dans le cadre des heures acquises au titre du DIF Portable doivent se faire auprès de Pôle Emploi.



**➤ Comment le salarié adresse-t-il une demande de CPF ?**

## Comment le salarié adresse-t-il une demande de CPF ?

**ÉTAPE  
1**

Le salarié réalise sa demande de CPF sur mon compte formation en indiquant le code de la formation qu'il trouve sur le site ;

**ÉTAPE  
2**

Il adresse sa demande soit à l'entreprise, soit au Fongecif soit à un acteur du CEP (conseil en évolution professionnelle) ;

[voir CEP →](#)

**ÉTAPE  
3**

L'entreprise, le Fongecif ou l'acteur du CEP adressent la demande à l'OPCA Transports et Services.

Le salarié peut prendre l'initiative d'utiliser son CPF, soit sur son temps de travail, soit hors temps de travail. Cependant l'entreprise reste force de proposition sur le choix des actions de formation (mais ne peut imposer son choix).

- Si le salarié mobilise son CPF hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.
- Si le salarié mobilise son CPF en tout ou partie de son temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est indispensable (sauf exception).

[voir tableau +](#)

**À NOTER :** si le salarié refuse de mobiliser son CPF, cela ne constitue pas une faute ; il est dans son droit.



➤ Comment le salarié adresse-t-il une demande de CPF ?

## Comment

	Hors temps de travail	Pendant le temps de travail (tout ou partie)	
<b>Accord de l'employeur</b>	Non	Oui, sur le contenu et le calendrier de la formation	<b>Oui, uniquement sur le calendrier de formation pour :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les formations visant à l'acquisition du <b>socle de connaissances et de compétences</b> ;</li> <li><b>+ Glossaire</b></li> <li>- l'accompagnement VAE ; les formations financées au titre de « la garantie formation » suite à l'entretien professionnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés (100 h/130 h) ;</li> <li>- les formations spécifiques prévues par accord de branche ou d'entreprise.</li> </ul>
<b>Demande d'accord préalable</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 jours au minimum avant le début de la formation pour les formations d'une durée inférieure à 6 mois.</li> <li>- 120 jours au minimum dans les autres cas.</li> </ul>	
<b>Notification de la réponse</b>		Une absence de réponse 30 jours calendaires, après réception de la demande d'accord, vaudra pour accord.	

### > Comment le CPF est-il financé ?

- > Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- > Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- > Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?
- > Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- > Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- > Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- > Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## Comment le CPF est-il financé ?

Le CPF est financé par :

### > l'OPCA Transports et Services

(dans le cadre de la contribution légale unique que l'entreprise verse) ;

### > le Fongecif

si le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un CIF ;

### > l'entreprise

si cette dernière décide de financer elle-même le CPF et ne verse pas sa contribution au titre du CPF à l'OPCA Transports et Services ;

[voir le détail](#) 

### > le salarié

lui-même pour ce qui ne serait pas pris en charge.



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



### > Comment le CPF est-il financé ?

- > Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- > Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- > Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?
- > Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- > Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- > Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- > Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## Comment

Le CPF est financé

### > l'OPCA Tra

(dans le cadre  
que l'entrepris

### > le Fongecif

si le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un CIF ;

### > l'entreprise

si cette dernière décide de financer elle-même le CPF  
et ne verse pas sa contribution au titre du CPF  
à l'OPCA Transports et Services ;

voir le détail 

### > le salarié

lui-même pour ce qui ne serait pas pris en charge.

Dans ce cas, un accord d'entreprise est obligatoire. Pendant la durée de l'accord, l'entreprise ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA Transports et Services sur les formations financées par le CPF de ses salariés.

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)

> Comment le CPF est-il financé ?

> **Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?**

> Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?

> Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?

> Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?

> Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?

> Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?

> Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?

Lorsque la formation est suivie sur le temps de travail :

### **l'OPCA Transports et Services**

prend en charge le coût réel de la formation à hauteur d'un montant différencié, ainsi que les frais annexes selon un plafond déterminé ;



### **l'entreprise**

maintient le salaire et ne peut être remboursée par l'OPCA au titre du CPF qu'à hauteur de 50 % maximum de la prise en charge totale.

### **Si l'entreprise gère directement le CPF,**

c'est elle qui assure le financement total de la rémunération et les frais attachés.

Voir tableau



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



> Comment le CPF est-il financé ?

> **Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?**

> Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?

> Comment est financé le CPF ?

> Une formation hors temps de travail est-elle financée ?

> Le compte personnel de formation est-il financé ?

> Comment peut-on financer le CPF ?

> Comment financer le CPF ?

## Rémunération et frais

Frais	Conditions de prise en charge
<b>Frais pédagogiques et frais annexes</b> (transport, repas et hébergement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation réalisée pendant le temps de travail ou hors temps de travail</li> <li>• Prise en charge du coût réel de la formation selon des montants différenciés définis par l'OPCA Transports et Services (ou l'entreprise si celle-ci finance directement le CPF sans verser sa contribution à l'OPCA)</li> <li>• Prise en charge des frais annexes selon un plafond</li> </ul> Les frais de garde d'enfants ou de parent à charge occasionnés par la formation peuvent également être pris en charge mais pas systématiquement.
<b>Rémunération du salarié en formation</b>	Formation réalisée pendant le temps de travail dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA ou par l'entreprise (si elle finance elle-même son CPF). Accord de l'OPCA obligatoire. Si l'entreprise finance son CPF, imputation possible sur le financement du CPF des rémunérations des salariés qui mobilisent le CPF, dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'entreprise

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, **téléchargez le guide pratique 2015** → des prises en charge selon votre secteur professionnel.

## Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?

Lorsque la formation est réalisée pendant le temps de travail, c'est l'OPCA Transports et Services qui prend en charge le coût réel de la formation à hauteur d'un montant différencié, ainsi que les frais annexes selon un plafond déterminé ;

## L'OPCA Transports et Services

prend en charge le coût réel de la formation à hauteur d'un montant différencié, ainsi que les frais annexes selon un plafond déterminé ;



- > Comment le CPF est-il financé ?
- > Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- > **Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?**
- > Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?
- > Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- > Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- > Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- > Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?

# Non

Le salarié qui mobilise son CPF hors temps de travail ne bénéficie plus de l'allocation de formation qui existait jusqu'au 31 décembre 2014.

Il bénéficie cependant de la protection sociale (accident du travail et maladies professionnelles).

	Hors temps de travail	Pendant le temps de travail (tout ou partie)	
<b>Maintien de la rémunération</b>	<b>Non</b> , le salarié ne bénéficie plus d'allocations de formation	<b>Oui</b> , (temps de travail effectif)	<b>Oui</b>
<b>Protection sociale (AT/MP)</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>



- > Comment le CPF est-il financé ?
- > Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- > Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- > **Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?**
- > Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- > Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- > Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- > Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF?

### Par un abondement en heures supplémentaires.

Si la durée de formation est supérieure au nombre d'heures acquises, le CPF peut faire l'objet d'un **abondement en heures supplémentaires** de façon à pouvoir bénéficier de financements complémentaires et donc de financer intégralement la formation.

Le CPF peut être abondé et financé en l'articulant avec d'autres dispositifs.

[voir les dispositifs](#) 

En adhérant à la **convention de l'OPCA Transports et Services** →, vous bénéficiez, sous certaines conditions, d'une offre de services notamment en matière d'accompagnement et de conseil dans le montage du dossier financier, ainsi que des avantages financiers complémentaires.



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



- > Comment le CPF est-il financé ?
- > Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- > Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- > **Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?**
- > Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- > Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- > Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- > Comment financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?

## Dispositifs

Pour compléter le financement du CPF, il est possible de :

- mobiliser la période de professionnalisation ou d'autres dispositifs afin de recourir au financement de l'OPCA Transports et Services dans le cadre de la contribution unique ;
- réaliser une demande de financement sur le budget du plan de formation de l'entreprise ;
- adresser une demande de financement auprès du Fongecif dans le cadre du congé individuel de formation ;
- bénéficier de financements complémentaires auprès de l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés) ou de la CNAV (dans le cadre du compte pénibilité – les modalités seront définies par décret) ;
- solliciter un financement de Pôle Emploi ou de la Région.

[en savoir plus →](#)

## Comment que le cre

### Par un abonden

Si la durée de for  
le CPF peut faire  
**supplémentaire**  
complémentaires

Le CPF peut être  
dispositifs.

[voir les dispositifs +](#)

En adhérant à la **convention de l'OPCA Transports et Services** →, vous bénéficiez, sous certaines conditions, d'une offre de services notamment en matière d'accompagnement et de conseil dans le montage du dossier financier, ainsi que des avantages financiers complémentaires.

> [L'OPCA Transports et Services](#)

- > Comment le CPF est-il financé ?
- > Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- > Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- > Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?
- > **Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?**
- > Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- > Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- > Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements 2014 du DIF ?

# Oui

Les formations ayant démarré en 2014, pour lesquelles l'entreprise a obtenu l'accord de prise en charge du DIF, peuvent se dérouler en partie sur 2015 et ce, dans les règles d'éligibilité définies par l'**OPCA Transports et Services**.

en savoir plus →



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



- Comment le CPF est-il financé ?
- Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?
- Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- **Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?**
- Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## *Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?*

# Oui

Il financera alors une formation qui permettra au salarié d'occuper un emploi moins pénible.

Chaque point permet d'acquérir 25 heures de formation ; les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation professionnelle.



- Comment le CPF est-il financé ?
- Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?
- Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- **Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?**
- Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

## Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?

Pour être financées dans le cadre du CPF, ces formations doivent figurer sur :

- la **liste interprofessionnelle nationale**,
- ou la **liste interprofessionnelle régionale**,
- ou la **liste de branche** consultable sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr), dès leur parution. **+ Glossaire**

Le salarié fait une demande de CPF sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr).

**en savoir plus →**



- > Comment le CPF est-il financé ?
- > Qui prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié ?
- > Le salarié qui réalise sa formation hors temps de travail bénéficie-t-il toujours de l'allocation formation ?
- > Comment est financée une formation dont la durée est plus longue que le crédit d'heures CPF ?
- > Une formation démarrée en 2014 et se déroulant en partie sur 2015 peut-elle être prise en charge sur les financements du DIF 2014 ?
- > Le compte pénibilité peut-il être utilisé pour financer une formation dans le cadre du CPF ?
- > Comment peut-on financer une formation obligatoire (FCO, CACES) dans le cadre du CPF ?
- > **Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?**

## Comment financer une formation non éligible au CPF entrant dans ma politique de formation ?

Les formations non éligibles au CPF qui entrent dans la politique de formation de l'entreprise -comme les formations anciennement accessibles au DIF- peuvent être financées sur d'autres dispositifs (période de professionnalisation, plan de formation...) selon différentes modalités.

En adhérant à la convention de l'OPCA Transports et Services, vous bénéficiez, sous certaines conditions, d'une offre de services notamment en matière d'accompagnement et de conseil dans le montage du dossier financier.



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



**> Comment connaître le nombre d'heures préalablement capitalisées par un salarié que l'on vient d'embaucher ?**

- > Suis-je responsable du suivi des heures du compte comme pour le DIF ?
- > Qui inscrit les heures acquises au titre du DIF et où sont-elles inscrites ?
- > Un salarié me demande une autorisation d'absence pour une formation au titre du CPF. Dois-je m'assurer qu'il a suffisamment d'heures de CPF pour la réaliser ?

## Comment connaître le nombre d'heures préalablement capitalisées par un salarié que l'on vient d'embaucher ?

Les compteurs CPF sont gérés par la Caisse des dépôts et des consignations et sont accessibles par le salarié. En tant qu'employeur, si vous ne gérez pas directement le CPF vous ne pouvez pas connaître le nombre d'heures capitalisées par le salarié que vous venez d'embaucher. Le CPF est personnel. Seul le salarié vous indiquera le nombre d'heures.

Le site national [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) permet à chaque individu de :

- consulter le nombre d'heures inscrites sur son CPF ;
- s'informer sur les formations éligibles et mobiliser ses heures ;
- alimenter son compte CPF avec son solde d'heures du DIF.

**À NOTER :** le financeur a accès au compte.  
En l'occurrence, l'OPCA Transports et Services si l'individu est salarié ; le Fongecif, dans le cas d'un CPF mobilisé en complément d'un CIF.





- > Comment connaître le nombre d'heures préalablement capitalisées par un salarié que l'on vient d'embaucher ?
- > **Suis-je responsable du suivi des heures du compte comme pour le DIF ?**
- > Qui inscrit les heures acquises au titre du DIF et où sont-elles inscrites ?
- > Un salarié me demande une autorisation d'absence pour une formation au titre du CPF. Dois-je m'assurer qu'il a suffisamment d'heures de CPF pour la réaliser ?

## Suis-je responsable du suivi des heures du compte comme pour le DIF ?

# Non

**Ce n'est pas l'entreprise mais la Caisse des dépôts et des consignations qui gère les compteurs du CPF.**

Ils sont alimentés à terme automatiquement à partir des déclarations sociales des entreprises. Il n'y a donc plus d'obligation d'information annuelle dans le cadre du CPF, contrairement au DIF où les attestations d'heures acquises étaient émises en fin d'année.

La capitalisation des heures intervient en 2 étapes :

- au 31 janvier 2016 (au titre de la capitalisation 2015) : l'entreprise réalise une **information annuelle** des heures capitalisées en 2015 à la Caisse des dépôts, via la DADS-U (récupérée automatiquement par la Caisse des dépôts pour incrémenter les comptes des salariés) ;
- courant 2016 (au titre de la capitalisation 2016 et suivante) : l'entreprise effectue une **information mensuelle** au moyen de la déclaration sociale nominative, récupérée également par la Caisse des dépôts pour incrémenter les compteurs.



- Comment connaître le nombre d'heures préalablement capitalisées par un salarié que l'on vient d'embaucher ?
- Suis-je responsable du suivi des heures du compte comme pour le DIF ?
- **Qui inscrit les heures acquises au titre du DIF et où sont-elles inscrites ?**
- Un salarié me demande une autorisation d'absence pour une formation au titre du CPF. Dois-je m'assurer qu'il a suffisamment d'heures de CPF pour la réaliser ?

## Qui inscrit les heures acquises au titre du DIF et où sont-elles inscrites ?

### Le salarié.

En effet, le titulaire du compte inscrit lui-même les heures de DIF sur le site [moncompteformation.fr](http://moncompteformation.fr) dans une partie dédiée .

Les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 ne sont pas inscrites sur le compte du CPF mais font l'objet d'un compte spécifique.

Elles seront validées par l'OPCA Transports et Services en cas de demande de financement.

**Ces heures sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2020.**



- Comment connaître le nombre d'heures préalablement capitalisées par un salarié que l'on vient d'embaucher ?
- Suis-je responsable du suivi des heures du compte comme pour le DIF ?
- Qui inscrit les heures acquises au titre du DIF et où sont-elles inscrites ?
- **Un salarié me demande une autorisation d'absence pour une formation au titre du CPF. Dois-je m'assurer qu'il a suffisamment d'heures de CPF pour la réaliser ?**

***Un salarié me demande une autorisation d'absence pour une formation au titre du CPF. Dois-je m'assurer qu'il a suffisamment d'heures de CPF pour la réaliser ?***

**Non**

Car en théorie, le compteur étant personnel, l'entreprise ne peut y avoir accès.

Dans le cas de la gestion interne, une entreprise devra déposer son accord auprès de la Caisse des dépôts et des consignations et elle aura, dans ce cas, un accès « gestionnaire » sur le portail.



### > Le conseil en évolution professionnelle (CEP), en bref

- > En quoi consiste-t-il ?
- > Quand va-t-il être opérationnel ?
- > Quelle est mon obligation d'information ?
- > Qui délivre ce service ?

## *Le conseil en évolution professionnelle (CEP), en bref*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit et accessible à tous, qui a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi dès leur entrée sur le marché du travail.

Il s'agit d'un accompagnement à l'élaboration des projets professionnels et de formation, en lien avec les besoins économiques existants ou prévisibles des territoires.



Pour en savoir plus, contactez :

- > [les délégués régionaux de l'AFT](#)



➤ Le conseil en évolution professionnelle (CEP), en bref

➤ **En quoi consiste-t-il ?**

➤ Quand va-t-il être opérationnel ?

➤ Quelle est mon obligation d'information ?

➤ Qui délivre ce service ?

## En quoi consiste-t-il ?

L'accompagnement proposé peut aller de la simple information sur les dispositifs mobilisables, jusqu'au conseil pour mettre en œuvre son projet professionnel.

Il permet à chaque individu de bâtir un projet professionnel réaliste et réalisable grâce à l'identification :

- des dispositifs mobilisables pour élaborer son projet ;
- des aptitudes et/ou des compétences à développer et à acquérir ;
- des évolutions des métiers aux niveaux régional et national ;
- des possibilités de formation existantes aux niveaux national, régional et local.



- Le conseil en évolution professionnelle (CEP), en bref
- En quoi consiste-t-il ?
- **Quand va-t-il être opérationnel ?**
- Quelle est mon obligation d'information ?
- Qui délivre ce service ?

## Quand va-t-il être opérationnel ?

Le conseil en évolution professionnelle est entré en vigueur depuis **janvier 2015**.

VERSION PDF 



- Le conseil en évolution professionnelle (CEP), en bref
- En quoi consiste-t-il ?
- Quand va-t-il être opérationnel ?
- **Quelle est mon obligation d'information ?**
- Qui délivre ce service ?

## Quelle est mon obligation d'information ?

L'employeur doit informer chaque salarié de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Ce conseil en évolution professionnelle peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels dont les salariés ont bénéficié en entreprise, afin de mieux identifier leurs compétences.

Néanmoins, il relève de l'initiative personnelle de chaque individu.



- Le conseil en évolution professionnelle (CEP), en bref
- En quoi consiste-t-il ?
- Quand va-t-il être opérationnel ?
- Quelle est mon obligation d'information ?
- **Qui délivre ce service ?**

## Qui délivre ce service ?

Le CEP est assuré gratuitement par les organismes suivants :

### > Pôle emploi ;

### > l'APEC (Agence pour l'Emploi des Cadres)

s'agissant des cadres et des jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;

### > les Missions locales

pour les jeunes de 16 à 25 ans ;

### > les OPACIF / Fongecif

qui sont les organismes paritaires chargés de la gestion du CIF ;

### > les Cap Emploi

s'agissant des personnes en situation de handicap ;

### > des opérateurs régionaux

qui seront désignés par les Conseils Régionaux.



Pour en savoir plus, contactez :

- [votre conseiller ou délégué régional AFT en région](#)





**L'entretien professionnel, en bref**

- > Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- > Quand entre-t-il en vigueur ?
- > Quels sont les objectifs de cet entretien ?
- > Qui est concerné ?
- > Quand dois-je le programmer ?
- > Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
- > Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- > Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- > Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?

- > Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
- > Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
- > Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
- > Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- > Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- > Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- > Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

**L'entretien professionnel, en bref**

S'adressant à tous les salariés, l'entretien professionnel vise à favoriser le dialogue entre employeur et salarié. Il permet, tous les 2 ans, d'envisager l'évolution professionnelle du salarié et de recenser ses besoins en formation. Tous les 6 ans, il dresse un bilan de son parcours professionnel.

Sa mise en place est obligatoire, quelle que soit la taille de l'entreprise, sous peine de sanctions et pénalités financières. Elle fait l'objet d'une consultation du CE et de contrôles.



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



- L'entretien professionnel, en bref
  - **Dois-je obligatoirement le mettre en place ?**
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Dois-je obligatoirement le mettre en place ?

# Oui

Quelle que soit la taille de l'entreprise, cet entretien professionnel est obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise.



- L'entretien professionnel, en bref
- Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- **Quand entre-t-il en vigueur ?**
- Quels sont les objectifs de cet entretien ?
- Qui est concerné ?
- Quand dois-je le programmer ?
- Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
- Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?

- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
- Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
- Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
- Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Quand entre-t-il en vigueur ?

Il est entré en vigueur le **7 mars 2014** avec la parution de la loi.

Il doit **avoir lieu au minimum tous les 2 ans**.

Le premier entretien doit être réalisé **avant le 7 mars 2016** pour les salariés en poste depuis le 7 mars 2014.



- L'entretien professionnel, en bref
- Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- Quand entre-t-il en vigueur ?
- **Quels sont les objectifs de cet entretien ?**
- Qui est concerné ?
- Quand dois-je le programmer ?
- Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
- Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?

- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
- Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
- Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
- Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Quels sont les objectifs de cet entretien ?

Il s'agit d'envisager, avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi.

### Bénéfique à la fois pour l'entreprise et pour le salarié, il permettra à l'entreprise :

- d'identifier les **compétences professionnelles** dont elle dispose en interne,
- de faire évoluer les collaborateurs,
- d'anticiper les évolutions RH (départs à la retraite, compétences clés, positionnement des collaborateurs au regard des évolutions des compétences...).

### Cet entretien permet au salarié :

- d'être informé sur la stratégie de l'entreprise en matière d'évolution des métiers et des qualifications, ainsi que sur les évolutions possibles de la fonction qu'il occupe ;
- d'identifier les actions de formation qu'il peut mobiliser dans son parcours professionnel, dans son Compte Personnel de Formation (CPF), etc.....
- d'être accompagné dans l'élaboration de son projet professionnel.

Attention, il se différencie de l'entretien d'évaluation.  
en savoir plus →



- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - **Qui est concerné ?**
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Qui est concerné ?

Il s'adresse à tous les salariés de l'entreprise.



- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - **Quand dois-je le programmer ?**
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Quand dois-je le programmer ?

Tous les  
**2 ans**

À compter de la date d'embauche.

Tous les  
**6 ans**

**Pour établir un bilan du parcours professionnel du salarié.**

Cet état des lieux permet de s'assurer que deux des trois objectifs suivants ont été atteints :

- le salarié a suivi au moins une formation ;
- le salarié a bénéficié d'une évolution salariale ou professionnelle ;
- le salarié a acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Il est obligatoirement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, arrêt longue maladie...) ou une période d'activité à temps partiel.

LE CPF



- L'entretien professionnel, en bref
- Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- Quand entre-t-il en vigueur ?
- Quels sont les objectifs de cet entretien ?
- Qui est concerné ?
- Quand dois-je le programmer ?
- **Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?**
- Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?

- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
- Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
- Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
- Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus au cours des 6 ans et qu'au moins deux des trois objectifs prévus par la loi ne sont pas réalisés, l'employeur doit :

- **abonder le Compte Personnel de Formation (CPF) de 100 heures de crédit supplémentaire** (130 pour un salarié à temps partiel) même si le salarié a déjà atteint le plafond de 150 h ;
- **verser à l'OPCA une somme forfaitaire** de 3 000 euros pour un salarié à temps complet et de 3 900 euros pour un salarié à temps partiel.

La formation, réalisée avec ce crédit d'heures, pourra être effectuée pendant le temps de travail avec maintien du salaire et sans accord de l'employeur sur le choix du contenu.

**À NOTER :** Les sanctions et pénalités ne concernent que les entreprises de plus de 50 salariés.

Toutefois, si la loi ne stipule aucune éventuelle sanction pour les entreprises de moins de 50 salariés, il appartient au juge de se prononcer sur les litiges en cas de conflit. L'absence d'entretien pourrait être interprétée comme discriminatoire et, en tout état de cause, caractérisera une faute contractuelle de l'employeur.



- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - **Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?**
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?

Un certain nombre d'acteurs, issus ou non de l'entreprise, peut s'assurer du bon respect de la mise en œuvre de l'entretien professionnel :

- **le comité d'entreprise**, qui doit être consulté sur la mise en place des entretiens professionnels ;
- **le salarié** lui-même, dans le cadre de sa relation contractuelle avec l'employeur ;
- **l'inspection du travail**, qui contrôle l'application du droit du travail ;
- **la jurisprudence**, qui à terme sera amenée à trancher d'éventuels conflits (dommages & intérêts).





- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - **Dois-je convoquer par écrit le salarié ?**
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Dois-je convoquer par écrit le salarié ?

# Non

Ce n'est pas obligatoire mais il est **préférable et fortement recommandé** de mettre en place une procédure de convocation pour faciliter et justifier de la réalisation de cet entretien.



- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - **Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?**
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## *Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?*

# Oui

Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit avec remise d'une copie au salarié.



- L'entretien professionnel, en bref
- Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- Quand entre-t-il en vigueur ?
- Quels sont les objectifs de cet entretien ?
- Qui est concerné ?
- Quand dois-je le programmer ?
- Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
- Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?

### ➤ **Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?**

- Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
- Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
- Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## *Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?*

# Oui

L'entretien professionnel se différencie de **l'entretien d'évaluation** → car il ne s'agit pas d'évaluer le collaborateur mais bien, dans une démarche RH, d'évoquer les questions d'évolution professionnelle, de formation, de valider un projet professionnel au sein de l'entreprise et en rapport avec la stratégie de l'entreprise.



- L'entretien professionnel, en bref
- Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- Quand entre-t-il en vigueur ?
- Quels sont les objectifs de cet entretien ?
- Qui est concerné ?
- Quand dois-je le programmer ?
- Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
- Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?

- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
- **Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?**
- Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
- Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?

# Non

Car légalement, l'entretien professionnel porte sur les problématiques d'employabilité et de formation.

Attention, **il se distingue de l'entretien d'évaluation** → et doit faire l'objet **d'une entrevue spécifique avec le salarié.**

En pratique, il peut être envisagé de les réaliser l'un après l'autre, **sur une plage horaire prédéterminée.**



- L'entretien professionnel, en bref
- Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- Quand entre-t-il en vigueur ?
- Quels sont les objectifs de cet entretien ?
- Qui est concerné ?
- Quand dois-je le programmer ?
- Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
- Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?

- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
- Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
- **Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?**
- Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## *Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?*

# Oui

Sa consultation est obligatoire.



- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - **Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?**
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?

L'entretien n'est pas obligatoire pendant une absence longue (congé maladie ou parental) mais il faudra réaliser l'entretien au retour de la personne.

Pour en savoir plus →



- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - **Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?**
  - Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## *Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?*

# Non

Cet entretien professionnel se substitue au bilan d'étape professionnel et à l'entretien de deuxième partie de carrière.



- L'entretien professionnel, en bref
  - Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
  - Quand entre-t-il en vigueur ?
  - Quels sont les objectifs de cet entretien ?
  - Qui est concerné ?
  - Quand dois-je le programmer ?
  - Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
  - Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
  - Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
  - Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
  - Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
  - Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
  - Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
  - Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
  - **Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?**
  - Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

## ***Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de six ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?***

Toute action de formation peut entrer dans ce cadre dès lors qu'elle respecte des critères précis qui sont l'identification des prérequis, des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et techniques, un suivi de réalisation et une évaluation des résultats.

Les actions d'information ne relevant pas du champ de la formation professionnelle en sont exclues.





- L'entretien professionnel, en bref
- Dois-je obligatoirement le mettre en place ?
- Quand entre-t-il en vigueur ?
- Quels sont les objectifs de cet entretien ?
- Qui est concerné ?
- Quand dois-je le programmer ?
- Quelles sont les sanctions et pénalités financières applicables si je ne respecte pas sa mise en place ?
- Qui contrôle la mise en œuvre de cet entretien ?
- Dois-je convoquer par écrit le salarié ?
- Doit-il donner lieu à un compte-rendu écrit ? Et à qui doit-il être transmis ?
- Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?
- Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?
- Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?
- Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?
- Dois-je encore réaliser le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière ?
- Dans le cadre de l'obligation de formation dans une période de 6 ans, quel type d'action de formation puis-je proposer au salarié ?
- **Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?**

## Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

L'OPCA Transports et Services, en association avec deux OCPA (le FAF TT et Uniformation), propose un guide et un **modèle d'entretien professionnel** →

[voir le modèle +](#)



> L'entretien professionnel, en bref

> Dois-je obligatoirement le mettre en place ?

> Quand entre-t-il en vigueur ?

> Quels sont les objectifs de cet entretien ?

> Qui est concerné ?

> Quand dois-je le programmer ?

> Quelles sont les conséquences si je ne respecte pas la durée de l'entretien ?

> Qui contrôle la mise en œuvre ?

> Dois-je convoquer le salarié ?

> Doit-il donner un avis ?

> Vient-il s'ajouter à l'entretien d'évaluation ?

> Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?

> Faut-il consulter le comité d'entreprise avant de mettre en place les entretiens professionnels ?

> Si un salarié est absent pour une longue durée, comment faire son entretien professionnel ?

## Récapitulatif de la mise en œuvre de l'entretien professionnel :

### Étape 1

- Initiative de l'employeur
- Consultation du comité d'entreprise (s'il y en a un)
- Convocation dans un délai suffisant pour permettre au salarié de préparer son entretien

### Étape 2

- Déroulement de l'entretien
- Aucune référence quant à la qualité du travail ou aux résultats du salarié
- Préparation du plan de formation et définition des orientations de l'entreprise

### Étape 3

- Rédaction d'un compte-rendu
- Remise d'une copie au salarié

## Où puis-je...

L'OPCA Transpo  
(le FAF TT et Un  
d'entretien prof

voir le modèle



# Je suis une entreprise de

## 50 salariés et +

- Un dialogue social particulièrement renforcé
- Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## 300 salariés et +

- Un dialogue social particulièrement renforcé
- Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

LE CPF



**50** salariés et +

- > **Un dialogue social particulièrement renforcé**
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## Un dialogue social particulièrement renforcé

La réforme sur la formation professionnelle instaure une meilleure concertation entre les acteurs de l'entreprise et les branches professionnelles. Ainsi, la loi renforce l'obligation d'information du CE sur les nouveaux dispositifs grâce à la BDU (ou BDES) ; elle offre la possibilité d'adapter le calendrier de consultation du CE et le plan de formation ; enfin, les politiques de formation font l'objet d'échanges entre le salarié, les IRP et l'employeur.



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)



**50** salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?

La loi prévoit de nouvelles modalités d'information et de consultation du CE en matière de formation. Elles concernent :

- le calendrier de consultation ;

[voir le détail +](#)

- les informations à transmettre ;

[voir le détail +](#)

- le plan de formation.

[voir le détail +](#)

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

[voir le détail +](#)



50 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## Quelles in

### Calendrier de consultation



S'agissant du calendrier de consultation :

- Les réunions portent désormais non seulement sur le plan de formation de l'année précédente et les projets de formation de l'année à venir, **mais également sur le plan de formation de l'année en cours.** **N**
- **Le calendrier des deux réunions** annuelles relatif au plan de formation peut être **fixé par un accord d'entreprise.** **N**

À défaut, la première réunion devra se tenir avant le 1<sup>er</sup> octobre et la seconde avant le 31 décembre.

La loi prévoit de

du CE en matière

- le calendrier de

voir le détail

- les informations

voir le détail

- le plan de forma

voir le détail

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

voir le détail

50 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?

### Informations à transmettre

S'agissant des informations à transmettre :

- **Un accord d'entreprise pourra aussi compléter la liste des documents et informations à transmettre au CE avant les consultations.** **N**

La loi prévoit de...

- le calendrier de...

voir le détail 

- les informations...

voir le détail 

- le plan de formation...

voir le détail 

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

voir le détail 

50 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?

### Plan de formation

S'agissant du plan de formation :

- Un **plan de formation triennal** pourra être élaboré si un accord d'entreprise le prévoit (actuellement le plan de formation est annuel). Le CE devra être consulté annuellement sur son exécution. **N**

La loi prévoit de transmettre au CE en matière de :

- le calendrier de formation

voir le détail +

- les informations relatives à la formation

voir le détail +

- le plan de formation

voir le détail +

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

voir le détail +



50 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la formation professionnelle ?
- > À quelle date l'employeur doit-il transmettre ces informations ?

## Informations à transmettre au CE

Il faut transmettre au CE

- Les orientations de la formation professionnelle et le résultat d'éventuelles négociations de branche sur les priorités.
- Les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.
- Les conclusions d'un éventuel contrôle de la formation.
- Le bilan sur les demandes de congés individuels de formation (CIF) précisant l'objet, la durée, le coût, les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi que les résultats obtenus.
- Le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du CPF (qui remplace les informations relatives à l'utilisation du DIF) **N** ou encore le bilan de l'apprentissage.

### Mais aussi... :

- **Le nombre de bénéficiaires de l'entretien professionnel.**
- **Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation transmises par l'employeur à l'autorité administrative (en remplacement de la 2483).**
- **La liste des bénéficiaires de l'abondement correctif attribué au CPF.** **N**

**50** salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > **Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?**
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?

La BDU (base de données unique) ou BDES (base de données économiques et sociales) est une base de données accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et aux délégués syndicaux.

[voir le détail !\[\]\(a870788d6ed9b8fd294b7654a8c8526b\_img.jpg\)](#)

Organisée par grandes thématiques, elle permet une traçabilité des données et des informations mises à disposition.

Elle est mise à jour régulièrement par « l'employeur » (via plusieurs fonctions contributrices) et peut être coordonnée par la fonction RH.



50 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > **Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?**
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

## Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?

### **BDU ou BDES**

La BDU ou BDES se substituera aux rapports et informations transmis de manière récurrente au CE, à l'exception du bilan social.

Elle devrait être utilisable – et utilisée – par les collaborateurs de la fonction RH.

La BDU (base de données économiques et sociales) est mise à jour en permanence et est accessible aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, au comité d'entreprise d'entreprise, au comité de travail, et aux

[voir le détail](#) 

Organisée par grandes thématiques, elle permet une traçabilité des données et des informations mises à disposition.

Elle est mise à jour régulièrement par « l'employeur » (via plusieurs fonctions contributrices) et peut être coordonnée par la fonction RH.

**50** salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > **À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?**

## À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés**, la date de mise en place est fixée au **14 juin 2015**.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les informations transmises de manière récurrente au CE devront être mises à la disposition de ses membres dans la base de données **au plus tard le 31 décembre 2016**.

Pour l'année 2015, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer les informations relatives aux années 2013 et 2014.



300 salariés et +

- > **Un dialogue social particulièrement renforcé**
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

## Un dialogue social particulièrement renforcé

La réforme sur la formation professionnelle instaure une meilleure concertation entre les acteurs de l'entreprise et les branches professionnelles. Ainsi, la loi renforce l'obligation d'information du CE sur les nouveaux dispositifs grâce à la BDU (ou BDES) ; elle offre la possibilité d'adapter le calendrier de consultation du CE et le plan de formation ; enfin, les politiques de formation font l'objet d'échanges entre le salarié, les IRP et l'employeur.



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)

LE CPF



**300** salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

## Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?

La loi prévoit de nouvelles modalités d'information et de consultation du CE en matière de formation. Elles concernent :

- le calendrier de consultation ;

[voir le détail +](#)

- les informations à transmettre ;

[voir le détail +](#)

- le plan de formation.

[voir le détail +](#)

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

[voir le détail +](#)



300 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

### Calendrier de consultation

S'agissant du calendrier de consultation :

- Les réunions portent désormais non seulement sur le plan de formation de l'année précédente et les projets de formation de l'année à venir, **mais également sur le plan de formation de l'année en cours.**
- **Le calendrier des deux réunions** annuelles relatif au plan de formation peut être **fixé par un accord d'entreprise.**

À défaut, la première réunion devra se tenir avant le 1<sup>er</sup> octobre et la seconde avant le 31 décembre.

## Quelles in

La loi prévoit de

du CE en matière

- le calendrier de

voir le détail +

- les informations

voir le détail +

- le plan de forma

voir le détail +

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

voir le détail +

300 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

## Quelles informations doit-je transmettre au CE ?

### Informations à transmettre



La loi prévoit de transmettre au CE en matière de :

- le calendrier de consultation

voir le détail

- les informations relatives à :

voir le détail

- le plan de formation.

voir le détail

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

voir le détail

S'agissant des informations à transmettre :

- **Un accord d'entreprise pourra aussi compléter la liste des documents et informations à transmettre au CE avant les consultations.**



300 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

## Quelles in

### Plan de formation



S'agissant du plan de formation :

- Un **plan de formation triennal** pourra être élaboré si un accord d'entreprise le prévoit (actuellement le plan de formation est annuel). Le CE devra être consulté annuellement sur son exécution. **N**

La loi prévoit de

du CE en matière

- le calendrier de

voir le détail

- les informations

voir le détail

- le plan de formation.

voir le détail

Retrouvez la liste des informations à transmettre au CE.

voir le détail



300 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > **Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?**
- > Qu'est-ce que la formation professionnelle ?
- > À quelle date la transmettre ?
- > Quelles sont les obligations de l'employeur ?

## Informations à transmettre au CE

Il faut transmettre au CE

- Les orientations de la formation professionnelle et le résultat d'éventuelles négociations de branche sur les priorités.
- Les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.
- Les conclusions d'un éventuel contrôle de la formation.
- Le bilan sur les demandes de congés individuels de formation (CIF) précisant l'objet, la durée, le coût, les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi que les résultats obtenus.
- Le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du CPF **N** ou encore le bilan de l'apprentissage.

### Mais aussi... : **N**

- **Le nombre de bénéficiaires de l'entretien professionnel.**
- **Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation transmises par l'employeur à l'autorité administrative (en remplacement de la 2483).**
- **La liste des bénéficiaires de l'abondement correctif attribué au CPF.**

## Quelles in

La loi prévoit de r  
du CE en matière

- le calendrier de

voir le détail **+**

- les informations

voir le détail **+**

- le plan de forma

voir le détail **+**

Retrouvez la liste

voir le détail **+**

300 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > **Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?**
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

## Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?

La BDU (base de données unique) ou BDES (base de données économiques et sociales) est une base de données accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et aux délégués syndicaux.

[voir le détail !\[\]\(cbe2492b119e39e02a1dab2af4a4b296\_img.jpg\)](#)

Organisée par grandes thématiques, elle permet une traçabilité des données et des informations mises à disposition.

Elle est mise à jour régulièrement par « l'employeur » (via plusieurs fonctions contributrices) et peut être coordonnée par la fonction RH.



300 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > **Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?**
- > À quelle date les entreprises doivent-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

## Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?

### **BDU ou BDES**

La BDU ou BDES se substituera aux rapports et informations transmis de manière récurrente au CE, à l'exception du bilan social. Elle devrait être utilisable – et utilisée – par les collaborateurs de la fonction RH.

[voir le détail](#) +

Organisée par grandes thématiques, elle permet une traçabilité des données et des informations mises à disposition.

Elle est mise à jour régulièrement par « l'employeur » (via plusieurs fonctions contributrices) et peut être coordonnée par la fonction RH.

**300** salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > **À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?**
- > Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

## À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?

**Au plus tard le 31 décembre 2015.**

La base de données unique (BDU) est effective **depuis le 14 juin 2014**. Toutes les informations récurrentes destinées au CE (bilan social, rapport de situation comparée...) devront être transposées dans la BDU **au plus tard au 31 décembre 2015**.

Pour l'année 2014, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer les informations relatives aux années 2012 et 2013.



300 salariés et +

- > Un dialogue social particulièrement renforcé
- > Quelles informations dois-je transmettre au CE ? Et quand ?
- > Qu'est-ce que la BDU ou BDES ?
- > À quelle date les entreprises devront-elles avoir intégré les données à la BDU ou BDES ?
- > **Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?**

## Quelles sont mes obligations en matière d'articulation de l'accord GPEC et le CPF ?

Dans le cadre de l'accord triennal de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, les entreprises doivent examiner les critères et modalités « d'abondement par l'employeur du CPF ». Il s'agit d'un nouveau thème obligatoire de négociation dans le cadre de la GPEC.

Cette négociation peut donc aboutir, éventuellement, à la signature d'un accord d'entreprise sur la prise en charge du CPF par l'employeur.



# Je suis une entreprise de

## - de 10 salariés

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?



**- de 10 salariés****> Le financement de la formation, en bref**

- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- > Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- > Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

## *Le financement de la formation, en bref*

La réforme a simplifié les circuits de financement de la formation. Ainsi, les entreprises de moins de 10 salariés doivent s'acquitter d'une contribution unique s'élevant à 0,55 % de la masse salariale, auprès d'un contributeur unique : l'OPCA Transports et Services. Elles peuvent également réaliser des versements volontaires.



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)





**- de 10 salariés**

- > Le financement de la formation, en bref
- > **Quelles sont mes contributions et à quels taux ?**
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- > Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- > Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

## Quelles sont mes contributions et à quels taux ?

La contribution pour les entreprises de moins de 10 salariés reste **inchangée, soit 0,55 %** de la masse salariale brute annuelle (0,15 % au titre de la professionnalisation et 0,40 % au titre du plan de formation).

Cette contribution légale est versée **intégralement au contributeur unique, l'OPCA Transports et Services**, avec un seul bordereau. **N**

**0,55 %****Taux unique  
de la masse  
salariale****LE CPF**

- de **10** salariés

- > Le financement de la formation, en bref
- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > **À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?**
- > Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- > Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- > Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

## À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?

Ils sont applicables à compter de l'exercice 2015. Les contributions sont à acquitter à l'OPCA Transports et Services avant le **1<sup>er</sup> mars 2016**.



- de 10 salariés

- > Le financement de la formation, en bref
- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > **Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?**
- > Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- > Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

## Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?

# Oui

Les entreprises peuvent décider de réaliser des versements volontaires auprès de l'OPCA Transports et Services. Ces versements sont gérés par l'OPCA Transports et Services, et ne sont pas mutualisés. Chaque entreprise bénéficie donc d'un budget ainsi que de services adaptés à ses besoins.

voir le détail 



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)

LE CPF



- de 10 salariés

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- **Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?**
- Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que se passe-t-il ?

### Offre OPCA Transports et Services

En choisissant de confier à l'OPCA Transports et Services vos versements volontaires de formation, vous devenez adhérent à l'OPCA. Vous bénéficiez alors d'une offre performante de services et d'accompagnement en termes d'emploi et de formation :

- des avantages financiers pour optimiser vos budgets de formation,
- des professionnels de la formation et de votre secteur dédiés à vos besoins,
- des outils de simplification administrative et de gestion,
- la mise à disposition d'offres de formation « clés en main »,
- des outils et ressources pour développer les compétences et la formation dans votre entreprise.

Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?

Oui

Les entreprises peuvent confier à l'OPCA Transports et Services leurs versements volontaires de formation. Chaque entreprise bénéficie donc d'un budget ainsi que de services adaptés à ses besoins.

voir le détail +

➤ [L'OPCA Transports et Services](#)

- de **10** salariés

- > Le financement de la formation, en bref
- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- > **Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?**
- > Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

## Concrètement, que dois-je faire en 2015 ?

En 2015 vous devrez identifier les besoins en formation dans votre entreprise et mettre en place un plan de formation adapté.



**- de 10 salariés**

- > Le financement de la formation, en bref
- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- > Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- > **Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?**
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

## *Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?*

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, **téléchargez le guide pratique 2015** → des prises en charge selon votre secteur professionnel.



- de 10 salariés

- > Le financement de la formation, en bref
- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- > Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- > Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- > **Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?**

## Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 10 salariés ?

Pendant une période transitoire de 6 ans, les taux de la contribution à la formation évolueront de la façon suivante :

Comment calculer les effectifs ? 

Régime transitoire	Contributions
Première année (N)	0,55 %*
Seconde année (N+1)	0,55 %
Troisième année (N+2)	0,55 %
Quatrième année (N+3)	1 % d'une masse salariale réduite de 0,3 % (0,7 %)
Cinquième année (N+4)	1 % d'une masse salariale réduite de 0,1 % (0,9 %)
Sixième année (N+5)	1 %

\* % sur la masse salariale annuelle



- de 10 salariés

- > Le financement de la formation, en bref
- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > Puis-je réaliser d'autres versements au-delà de la contribution légale ?
- > Concrètement, que dois-je faire dès 2015 ?
- > Quelles sont les modalités de versement ?
- > Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

### Comment calculer les effectifs ?

- 1 Déterminez pour chaque mois le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois.
- 2 Additionnez les effectifs mensuels sur la base suivante :
  - 1 salarié temps complet : 1
  - 1 salarié temps partiel (50 %) : 0,50
  - 1 salarié temps partiel (x heures) : x h/151
- 3 Divisez le résultat par le nombre de mois considérés.

### Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

Pendant une période déterminée, les taux de la contribution évolueront de la manière suivante :

Comment calculer les effectifs ?

Cinquième année (N+4)	1 % d'une masse salariale réduite de 0,1 % (0,9 %)
Sixième année (N+5)	1 %

\* % sur la masse salariale annuelle





## 10 salariés et +

> **Le financement de la formation, en bref**

- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- > Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- > Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- > Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- > Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- > Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- > Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- > Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- > Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- > Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- > Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- > Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- > Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Le financement de la formation, en bref

La réforme a défini de nouvelles règles de financement de la formation. Ainsi, les entreprises de 10 salariés et plus doivent s'acquitter d'une contribution simplifiée, auprès d'un contributeur unique : l'OPCA Transports et Services. Leur obligation de dépenses de formation est réduite à 1 % de la masse salariale et n'est plus justifiée fiscalement.



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- **Quelles sont mes contributions et à quels taux ?**
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Quelles sont mes contributions et à quel taux ?

Votre contribution s'élève au **taux unique de 1 % de la masse salariale** brute qui remplace les taux actuels.

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés

1,05 %

Pour les entreprises de 20 salariés et plus

1,60 %

1 %

**Taux unique de la masse salariale**

Cette **contribution légale unique** est à verser, chaque année, avec un **seul bordereau**, à l'OPCA Transports et Services, qui devient votre **unique interlocuteur**.

LE CPF

## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- **À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?**
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?

Les nouveaux taux seront **applicables à compter de 2016** pour l'exercice de participation 2015. Ils porteront sur la masse salariale 2015 et les contributions devront être acquittées par l'entreprise **avant le 1<sup>er</sup> mars 2016**.



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- **À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?**
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?

Les contributions versées en 2015 correspondent aux anciennes obligations de financement et aux anciens taux de contribution car elles portent sur la masse salariale de 2014.

Pour en savoir plus →



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- **Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?**
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % ?

À compter de 2016, l'entreprise n'a plus à justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public.

Pour en savoir plus →

Au-delà de la contribution légale unique de 1 %, l'employeur demeure tenu de **mettre en place un plan de formation** et, plus généralement, de participer au développement de la formation professionnelle continue en finançant directement des actions de formation.

les obligations des entreprises +



10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- **Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?**
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir un formulaire ?
- Combien de versements ?
- Quels dispositifs ?
- Le « 1 % CIF O

- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?

### Les obligations des entreprises

- Assurer des actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- garantir l'évolution des compétences de leurs collaborateurs ; justifier régulièrement qu'elles ont formé les salariés (grâce à l'état des lieux réalisé tous les 6 ans dans le cadre de l'entretien professionnel) ;
- informer les instances représentatives du personnel ; réaliser toutes les formations envisagées lors de ces entretiens.

## Quelles s

À compter de 2015, l'employeur doit justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public.

Pour en savoir plus →

Au-delà de la contribution légale unique de 1 %, l'employeur demeure tenu de **mettre en place un plan de formation** et, plus généralement, de participer au développement de la formation professionnelle continue en finançant directement des actions de formation.

les obligations des entreprises +

## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- **Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?**
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?

# Non

À compter de 2016 (pour l'exercice de participation 2015), l'entreprise n'a plus à justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public. Le versement de la contribution légale à la formation de 1 % à l'OPCA justifie, à lui seul, le respect des obligations légales (reçu libératoire).



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- **Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?**
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?

# Oui

Pour l'exercice de participation 2014, la déclaration 2483 est à remplir pour le **30 avril 2015** (sur la base de la MSAB 2014), et ce, pour la dernière fois. À compter de 2016 (pour l'exercice de participation 2015), les entreprises n'auront plus à remplir la déclaration 2483.

Pour en savoir plus →

Cependant, elles devront :

- **déclarer leur participation à la formation** via un bordereau de versement établi selon un modèle fixé par l'administration. Il sera déposé au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle du versement des rémunérations auprès du comptable public compétent ;
- transmettre les informations à l'État via la déclaration annuelle des données sociales (DADS).





## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- **Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?**
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?

**Une seule contribution** doit être versée à l'OPCA Transports et Services. Elle est mutualisée et utilisée pour les dispositifs légaux suivants : le Compte Personnel de Formation (CPF), le congé individuel de formation (CIF), la professionnalisation (contrats et périodes) et le plan de formation.

**Pour en savoir plus sur la répartition de la contribution →**



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- **Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?**
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle ? Et à quels taux ?

La contribution unique de 1 % dont s'acquittent les entreprises est répartie de la manière suivante :

	Plan	Professionalisation	CIF	CPF	FPSPP	Montant total de la contribution
10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1,00
50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1,00
300 salariés et +		0,40	0,20	0,20	0,20	1,00



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
  - Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
  - À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
  - À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
  - Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
  - Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
  - Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
  - Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
  - Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
  - **Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?**
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
  - Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
  - Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
  - Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
  - Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
  - Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
  - Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
  - Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
  - Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

**Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?****Oui**

La contribution « 1 % CIF CDD » est maintenue et versée au Fongecif.



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
  - Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
  - À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
  - À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
  - Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
  - Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
  - Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
  - Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
  - Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
  - Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- **Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?**
  - Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
  - Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
  - Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
  - Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
  - Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
  - Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
  - Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
  - Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?

Les règles relatives au franchissement du seuil de 20 salariés sont supprimées par la loi du 5 mars 2014.

En revanche, le franchissement du seuil des 50 salariés et 300 salariés ne change pas le montant de la contribution unique mais uniquement la répartition au niveau des dispositifs légaux : compte personnel de formation (CPF), congé individuel de formation (CIF), professionnalisation (contrats et périodes).

Cependant, si l'entreprise franchit le seuil des 300 salariés, elle doit préparer les obligations triennales de GPEC.

[Comment calculer les effectifs ?](#) 

Pour en savoir plus →



10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir le formulaire de déclaration ?
- Combien de versements dois-je effectuer ?
- Quels dispositifs fiscaux puis-je bénéficier ?
- Le « 1 % CIF C

- **Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?**
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?

### Comment calculer les effectifs ?

Déterminez pour chaque mois le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois.

Additionnez les effectifs mensuels sur la base suivante :

- 1 salarié temps complet : 1
- 1 salarié temps partiel (50 %) : 0,50
- 1 salarié temps partiel (x heures) :  $x \text{ h}/151$

**Divisez le résultat par le nombre de mois considérés.**

## Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?

Les règles relatives au franchissement du seuil de 20 salariés sont supprimées par la loi du 5 mars 2014.

En revanche, le franchissement du seuil des 50 salariés et 300 salariés ne change pas le montant de la contribution unique mais uniquement la répartition au niveau des dispositifs légaux : compte personnel de formation (CPF), congé individuel de formation (CIF), professionnalisation (contrats et périodes).

Cependant, si l'entreprise franchit le seuil des 300 salariés, elle doit préparer les obligations triennales de GPEC.

Comment calculer les effectifs ? 

Pour en savoir plus →

## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- **Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?**
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale?

# Oui

Il est possible de verser des contributions : conventionnelles décidées par accord de branche ; volontaires qui ne sont pas mutualisées ; elles sont gérées par l'OPCA Transports et Services.

Chaque entreprise bénéficie donc d'un budget ainsi que des services proposés par l'OPCA Transports et Services et adaptés à ses besoins.

[voir le détail](#) +



Pour plus d'informations, contactez :

➤ [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

➤ [L'OPCA Transports et Services](#)



## 10 salariés et +

- > Le financement de la formation, en bref
- > Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- > À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- > À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- > Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- > Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- > Dois-je toujours déclarer mes dépenses de formation ?
- > Combien de versements volontaires puis-je effectuer ?
- > Quels dispositifs fiscaux puis-je bénéficier ?
- > Le « 1 % CIF O »
- > Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- > **Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?**
- > Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- > Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- > Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?

En choisissant de confier à l'OPCA Transports et Services vos versements volontaires de formation, vous devenez adhérent à l'OPCA. Vous bénéficiez alors d'une offre performante de services et d'accompagnement en termes d'emploi et de formation :

- des avantages financiers pour optimiser vos budgets de formation,
- des professionnels de la formation et de votre secteur dédiés à vos besoins,
- des outils de simplification administrative et de gestion,
- la mise à disposition d'offres de formation « clés en main »,
- des outils et ressources pour développer les compétences et la formation dans votre entreprise.

Puis-je verser des contributions volontaires ?

Oui

Il est possible de verser des contributions : conventionnelles décidées par accord de branche ; volontaires qui ne sont pas mutualisées ; elles sont gérées par l'OPCA Transports et Services.

Chaque entreprise bénéficie donc d'un budget ainsi que des services proposés par l'OPCA Transports et Services et adaptés à ses besoins.

voir le détail 

Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)

## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- **Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?**
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transports et Services ?

# Oui

Les OPCA peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises ont donc la possibilité en 2015 de continuer à réaliser des versements volontaires à l'OPCA au titre du plan de formation afin de pouvoir bénéficier d'un ensemble de services

Ces versements ne sont pas mutualisés et sont donc propres à l'entreprise adhérente.



Pour plus d'informations, contactez :

➤ [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

➤ [L'OPCA Transports et Services](#)





## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- **Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?**
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?

L'entreprise peut décider de financer directement le CPF. L'entreprise conclut alors un accord d'entreprise pour une durée de 3 ans et prévoit de consacrer 0,2 % de la masse salariale brute de l'année de référence au financement du CPF et à son abondement.

Dans ce cas, la contribution de 1 % est minorée de 0,2 % (soit 0,8 % de la masse salariale à verser annuellement à l'OPCA).

Consultez la marche à suivre 



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours déclarer mes dépenses de formation ?
- Combien de salariés doivent être concernés ?
- Quels dispositifs fiscaux sont applicables ?
- Le « 1 % CIF O

**Marche à suivre**

Pour cela, l'entreprise doit :

- renseigner le système d'information dédié au CPF : [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) pour tracer la mobilisation des heures par le salarié et la réalisation effective de la formation et du paiement ;
- adresser à l'OPCA Transports et Services, chaque année, une déclaration faisant état des dépenses que consacre l'entreprise au financement du CPF (pour justifier de la minoration de la contribution légale) ;
- verser le reliquat non dépensé à l'OPCA Transports et Services, si à l'issue de la période de 3 années couvertes par l'accord, l'entreprise n'a pas consacré au moins 0,2 % de sa masse salariale brute au CPF.

**Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?**

L'entreprise peut décider de financer directement le CPF. L'entreprise conclut alors un accord d'entreprise pour une durée de 3 ans et prévoit de consacrer 0,2 % de la masse salariale brute de l'année de référence au financement du CPF et à son abondement.

Dans ce cas, la contribution de 1 % est minorée de 0,2 % (soit 0,8 % de la masse salariale à verser annuellement à l'OPCA).

Consultez la marche à suivre 

## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- **Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?**
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Qui gère le congé individuel de formation ? À qui dois-je verser la contribution ?

L'OPCA Transports et Services collecte la contribution dédiée au CIF dans le cadre du 1 %.

Ces fonds sont reversés au Fongecif.

Les salariés continuent à adresser leur demande au Fongecif.

**Pour en savoir plus →**



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- **Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?**
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, **téléchargez le guide pratique 2015** → selon votre secteur professionnel.



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- **Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?**
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

## Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?

Pour être financée, la formation doit être définie par des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et techniques, un suivi de réalisation et une évaluation des résultats.

La loi ajoute la notion d'action de formation séquentielle et la notion de réalisation de tout ou partie à distance (E-learning)



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- **Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?**
- Puis-je réaliser une action de formation en interne ?

***Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?*****Oui**

Les critères de l'action de formation ont évolué, surtout en ce qui concerne les formations à distance, pour lesquelles le code du travail prévoit désormais, qu'une formation :

- peut se réaliser tout ou partie à distance ;
- doit être encadrée ;
- peut avoir une durée établie forfaitairement qui associe des temps de connexion ou de contact avec le formateur et des temps de travaux personnels.

**En savoir plus sur les critères de financement →**



## 10 salariés et +

- Le financement de la formation, en bref
- Quelles sont mes contributions et à quels taux ?
- À quelle date ces taux sont-ils effectifs ?
- À quoi correspondent les contributions versées en 2015 ?
- Quelles sont mes obligations en matière de formation au-delà du 1 % légal ?
- Devrai-je toujours justifier fiscalement des dépenses de formation auprès du Trésor Public ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 en 2015 ? Quel document dois-je remplir ?
- Combien de versements dois-je effectuer en termes de contribution légale ?
- Quels dispositifs la contribution de 1 % finance-t-elle et à quels taux ?
- Le « 1 % CIF CDD » est-il maintenu ?
- Que se passe-t-il si je franchis le seuil des 50 salariés ? Et celui des 300 salariés ?
- Puis-je verser d'autres contributions que la contribution légale ?
- Est-il toujours possible de verser les fonds de mon plan de formation 2015 à l'OPCA Transport et Services ?
- Je souhaite financer moi-même le CPF, comment cela se passe-t-il et quels sont les contrôles ?
- Qui gère le CIF ? À qui dois-je verser la contribution ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge des formations selon les différents dispositifs ?
- Que doit respecter une action de formation pour pouvoir être financée ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?
- **Puis-je réaliser une action de formation en interne ?**

*Puis-je réaliser une action de formation en interne ?***Oui**

Si cette action respecte les critères légaux d'une action de formation.

**en savoir plus →****À NOTER :** l'organisme de formation interne doit délivrer une attestation de formation.

# Je suis une entreprise de

## - de 10 salariés

- Le plan de formation, en bref
- Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?
- Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?
- Quel est le contenu du plan de formation ?
- L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- Comment le plan de formation est-il financé ?
- Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

## 10 salariés et +

- Le plan de formation, en bref
- Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
  - La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
- Quel est le contenu du plan de formation ?
- Comment le plan de formation est-il financé ?
- Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ?  
Quel document dois-je remplir ?
- L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?





- de 10 salariés

**> Le plan de formation, en bref**

- > Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?
- > Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

***Le plan de formation, en bref***

La loi a supprimé l'obligation de dépense des budgets de formation mais a maintenu l'obligation de former. L'employeur doit s'acquitter d'une contribution unique réduite pour financer des **formations qualifiantes** au bénéfice des salariés. Une fois cette contribution versée, chaque entreprise reste libre de mettre en place les plans de formation qu'elle juge les plus adaptés. Le plan de formation est donc un outil indispensable pour maintenir l'employabilité et l'évolution des compétences des collaborateurs.

**+ Glossaire**

Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)

LE CPF

VERSION PDF 

PRÉCÉDENT



SUIVANT



**- de 10 salariés**

- > Le plan de formation, en bref
- > **Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?**
- > Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

## **Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?**

La loi du 5 mars 2014 a profondément modifié le financement de la formation professionnelle continue en supprimant la contribution fiscale au titre du plan de formation.

Cela signifie que les actions de formation financées directement par l'entreprise sur ses fonds propres dans le cadre du plan de formation au-delà du 0,55 %, ne sont pas soumises aux règles d'imputabilité.

Le versement intégral de la contribution à la formation de 0,55 % à l'OPCA justifie à lui seul le respect des obligations légales (reçu libératoire).



**- de 10 salariés**

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?
- > **Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?**
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

## *Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?*

# Oui

L'employeur doit mettre en place un plan de formation et, plus généralement, contribuer au développement de la formation professionnelle continue en finançant directement des actions.

Les entreprises sont toutefois libres de quantifier chaque année le niveau de leur effort de formation, et donc de fixer un budget au titre du plan de formation.

### Il a l'obligation :

- d'assurer des actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- de garantir le développement des compétences de ses collaborateurs ; de justifier qu'il a formé régulièrement ses salariés en dressant un bilan tous les 6 ans dans le cadre de l'entretien professionnel.



- de 10 salariés

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?
- > Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?
- > **Quel est le contenu du plan de formation ?**
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

## Quel est le contenu du plan de formation ?

**Rien ne change.** Le plan de formation comprend des actions :

- d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions se déroulent sur le temps de travail avec un maintien de la rémunération ;
- de développement des compétences, organisées tout ou partie sur le temps de travail. L'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements vis-à-vis du salarié ;
- de bilan de compétences et de VAE.



**- de 10 salariés**

- Le plan de formation, en bref
- Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?
- Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?
- Quel est le contenu du plan de formation ?
- **L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?**
- Comment le plan de formation est-il financé ?
- Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

## *L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?*

# Oui

Les OPCA peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Les entreprises ont donc la possibilité en 2015 de continuer à réaliser des versements volontaires à l'OPCA au titre du plan de formation afin de pouvoir bénéficier d'un ensemble de services apportés par l'OPCA.



Contactez l'[OPCA Transports et Services](#)

**LE CPF**

VERSION PDF



PRÉCÉDENT

SUIVANT



- de 10 salariés

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?
- > Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > **Comment le plan de formation est-il financé ?**
- > Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

## Comment le plan de formation est-il financé ?

Il est financé par :

### l'employeur

directement sur ses fonds propres pour les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi ;



### l'OPCA Transports et Services

sous conditions, dans le cadre de la contribution unique ou des contributions volontaires versées par l'entreprise

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, **téléchargez le guide pratique 2015** → sur le site de l'OPCA, selon votre secteur professionnel.



**- de 10 salariés**

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la notion d'imputabilité des actions de formation ?
- > Suis-je tenu de mettre en place un plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > **Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?**

## **Quels critères doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?**

Seules les actions ou prestations répondant à la définition légale seront reconnues comme action de formation.

Les formations sont définies par des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et techniques, un suivi de réalisation, une évaluation des résultats et une identification des prérequis.

La loi ajoute la notion d'action de formation séquentielle et réalisée tout ou partie à distance.



10 salariés et +

**> Le plan de formation, en bref**

- > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
- > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?

- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## Le plan de formation, en bref

La loi a supprimé l'obligation de dépense des budgets de formation mais a maintenu l'obligation de former. L'employeur doit s'acquitter d'une contribution unique réduite pour financer des **formations qualifiantes** au bénéfice des salariés. Une fois cette contribution versée, chaque entreprise reste libre de mettre en place les plans de formation qu'elle juge les plus adaptés. Le plan de formation est donc un outil indispensable pour maintenir l'employabilité et l'évolution des compétences des collaborateurs.

**+ Glossaire**



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)

LE CPF





10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
  - > **Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?**
  - > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
  - > Quel est le contenu du plan de formation ?
  - > Comment le plan de formation est-il financé ?
  - > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
  - > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
  - > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
  - > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?

La loi du 5 mars 2014 a profondément modifié le financement de la formation professionnelle continue en supprimant la contribution fiscale des entreprises de plus de 10 salariés au titre du plan de formation « le 0,9 % ».

Les entreprises ne doivent plus ni justifier de leurs dépenses directes (c'est-à-dire de la manière dont le budget formation a été utilisé pour atteindre le minimum légal de 0,9 % du plan de formation), ni les déclarer auprès du Trésor Public.

Ainsi les actions de formation financées directement par l'entreprise sur ses fonds propres, dans le cadre du plan de formation au-delà du 1 %, ne sont pas soumises aux règles d'imputabilité : il n'y a plus de contribution fiscale sur les dépenses de formation des entreprises.



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
- > **La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?**
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?

# Non

L'employeur demeure tenu de mettre en place un plan de formation et, plus généralement, de contribuer au développement de la formation professionnelle continue en finançant directement des actions.

voir le détail 

L'entreprise a toujours l'obligation de former, de suivre son activité de formation et de justifier socialement de la formation de ses salariés ; elle doit :

- garantir la traçabilité des formations suivies par le salarié ;
- justifier qu'elle a formé les salariés tous les 6 ans ;



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)

- réaliser toutes les formations obligatoires ;
- présenter aux IRP les projets et bilans de formations suivis ainsi que les budgets correspondants.



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
- > **La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?**
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

Les entreprises sont toutefois libres de quantifier chaque année le niveau de leur effort formation, et donc de fixer un budget au titre du plan de formation.

L'employeur demeure tenu de mettre en place un plan de formation et, plus généralement, de contribuer au développement de la formation professionnelle continue en finançant directement des actions.

voir le détail +

L'entreprise a toujours l'obligation de former, de suivre son activité de formation et de justifier socialement de la formation de ses salariés ; elle doit :

- garantir la traçabilité des formations suivies par le salarié ;
- justifier qu'elle a formé les salariés tous les 6 ans ;

UTILIS

Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)

- réaliser toutes les formations obligatoires ;
- présenter aux IRP les projets et bilans de formations suivis ainsi que les budgets correspondants.

10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
  - > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
  - > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
  - > **Quel est le contenu du plan de formation ?**
  - > Comment le plan de formation est-il financé ?
  - > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
  - > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
  - > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
  - > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## Quel est le contenu du plan de formation ?

Le plan de formation comprend des actions :

- d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ; elles se déroulent sur le temps de travail avec un maintien de la rémunération ;
- de développement des compétences, organisées tout ou partie sur le temps de travail. L'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements vis-à-vis du salarié.
- de bilan de compétences et de VAE.



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
  - > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
  - > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
  - > Quel est le contenu du plan de formation ?
  - > **Comment le plan de formation est-il financé ?**
  - > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
  - > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
  - > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
  - > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## Comment le plan de formation est-il financé ?

Le plan de formation est financé par :

### l'employeur

directement sur ses fonds propres pour les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi ;

### l'OPCA Transports et Services

sous conditions, dans le cadre de la contribution unique ou des contributions volontaires versées par l'entreprise (voir financement de la formation).

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, **téléchargez le guide pratique 2015** → sur le site de l'OPCA, selon votre secteur professionnel.



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
- > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > **Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?**
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?

# Oui

Absolument, vous devez préparer votre plan de formation 2015.

Contactez le **délégué régional AFT** → ou connectez-vous sur le **site de l'OPCA** → où l'outil T-formation est à votre disposition. Pour en bénéficier, adressez-vous à la délégation OPCA Transports et Services de votre région.



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)

LE CPF

VERSION PDF



PRÉCÉDENT



SUIVANT



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
  - > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
  - > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
  - > Quel est le contenu du plan de formation ?
  - > Comment le plan de formation est-il financé ?
  - > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > **Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?**
  - > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
  - > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
  - > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quels documents dois-je remplir ?

# Oui

Pour l'exercice de participation 2014, la déclaration 2483 est à remplir pour le **30 avril 2015** (sur la base de la MSAB 2014).

À compter de 2016 (pour l'exercice de participation 2015), les entreprises n'auront plus à justifier fiscalement de leurs dépenses de formation auprès de l'administration et ne rempliront donc plus la déclaration 2483.

Une nouvelle déclaration sociale remplacera la 2483, dont les caractéristiques seront précisées dans un décret à venir.

Le versement intégral de la contribution à la formation de 1 % à l'OPCA justifiera à lui seul le respect des obligations légales (reçu libératoire).

LE CPF



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
  - > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
  - > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
  - > Quel est le contenu du plan de formation ?
  - > Comment le plan de formation est-il financé ?
  - > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
  - > **L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?**
  - > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
  - > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?

# Oui

Les OPCA peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises peuvent donc continuer à réaliser des versements volontaires à l'OPCA en 2015 au titre du plan de formation afin de bénéficier d'un ensemble de services. Ces versements ne sont pas mutualisés et sont donc propres à chaque entreprise.

voir le détail 



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)

LE CPF





10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
- > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Dois-je préparer un plan de formation ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
- > **L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?**
- > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

En confiant à l'OPCA Transports et Services vos versements volontaires de formation, vous devenez adhérent et bénéficiez d'une offre performante de services et d'accompagnement en termes d'emploi et de formation :

- des avantages financiers pour optimiser vos budgets de formation,
- des professionnels de la formation et de votre secteur dédiés à vos besoins,
- des outils de simplification administrative et de gestion,
- la mise à disposition d'offres de formation « clés en main »,
- des outils et ressources pour développer les compétences et la formation dans votre entreprise.

L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?

Oui

Les OPCA peuvent continuer à collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 pour objet le développement des compétences.

Les entreprises peuvent donc continuer à réaliser des versements volontaires à l'OPCA en 2015 au titre du plan de formation afin de bénéficier d'un ensemble de services. Ces versements ne sont pas mutualisés et sont donc propres à chaque entreprise.

voir le détail 

[Les bénéfices fiscaux de l'AFT](#)

[L'OPCA Transports et Services](#)

10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
  - > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
  - > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
  - > Quel est le contenu du plan de formation ?
  - > Comment le plan de formation est-il financé ?
  - > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
  - > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
  - > **Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?**
  - > Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

## Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?

Dans le cadre notamment du contrôle social opéré par les IRP, seules les actions ou prestations répondant à la définition légale seront reconnues comme action de formation.

La formation est définie par des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et techniques, un suivi de sa réalisation et une évaluation de ses résultats. La loi ajoute la notion d'action de formation séquentielle et réalisée tout ou partie à distance.



Pour plus d'informations, contactez :

> [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

> [L'OPCA Transports et Services](#)



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
- > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- > **Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?**

## Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?

# Oui

Les critères de l'action de formation ont légèrement évolué, notamment concernant les formations à distance pour lesquelles le Code du travail prévoit désormais, qu'une formation :

- peut se réaliser en tout ou partie à distance,
- doit être encadrée par un formateur,
- peut avoir une durée établie forfaitairement, qui associe des temps de connexion ou de contact avec le formateur et des temps de travaux personnels.

[voir les conditions](#) +

VERSION PDF 



10 salariés et +

- > Le plan de formation, en bref
- > Que signifie la suppression de la contribution fiscale des dépenses de formation ?
- > La suppression de la justification des dépenses du « 0,9 plan de formation » signifie-t-elle la suppression du plan de formation ?
- > Quel est le contenu du plan de formation ?
- > Comment le plan de formation est-il financé ?
- > Dois-je préparer mon plan de formation 2015 ?
- > Dois-je toujours remplir la déclaration 2483 ? Quel document dois-je remplir ?
- > L'OPCA peut-il toujours collecter les fonds de mon plan de formation en 2015 ?
- > Que doit respecter une action de formation pour entrer dans le plan de formation ?
- > **Puis-je réaliser une action de formation en E-learning ?**

### Les conditions d'éligibilité

La formation, pour être éligible, doit toujours être définie par des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et techniques, un suivi de sa réalisation et une évaluation de ses résultats.

Les critères de l'action de formation ont légèrement évolué, notamment concernant les formations à distance pour lesquelles le Code du travail prévoit désormais, qu'une formation :

- peut se réaliser en tout ou partie à distance,
- doit être encadrée par un formateur,
- peut avoir une durée établie forfaitairement, qui associe des temps de connexion ou de contact avec le formateur et des temps de travaux personnels.

[voir les conditions](#) +

**> La taxe d'apprentissage, en bref**

- > En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- > Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- > Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- > Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- > Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- > À qui affecter la CSA ?
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## *La taxe d'apprentissage, en bref*

La réforme a souhaité collecter plus efficacement les fonds de la taxe d'apprentissage et mieux les orienter. Aussi le nombre d'organismes collecteurs a-t-il été réduit pour simplifier les circuits ; par ailleurs, de nouvelles règles de répartition et d'affectation ont été mises en place.



Pour plus d'informations, contactez :

- > [Les délégués régionaux de l'AFT](#)
- > [L'OPCA Transports et Services](#)



- La taxe d'apprentissage, en bref
- **En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?**
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- À qui affecter la CSA ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## **En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?**

La loi du 5 mars 2014 modifie les modalités de versement de la taxe d'apprentissage qui doit être versée à un organisme nouvellement habilité, soit : **N**

- les OPCA de branche, interbranches ou interprofessionnels.  
En l'occurrence, **l'OPCA Transports et Services pour la branche transport** ;
- et dans chaque région, une chambre régionale (Chambres de Commerce et d'Industrie Régionale CCIR, chambre régionale des métiers et de l'artisanat ou chambre régionale d'agriculture).



- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- **Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?**
- Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- À qui affecter la CSA ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## ***Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?***

Il n'y a pas de changement, la date butoir est le **28 février**.



- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- **Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?**
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- À qui affecter la CSA ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## **Quels sont les taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?**

Le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,68 % de la masse salariale brute (MS), et à 0,44 % pour les départements d'Alsace et de Moselle.

[Connaître l'assiette de la taxe d'apprentissage +](#)

[Consulter les montants déductibles +](#)

[En cas d'un taux d'alternants supérieur à 4 % +](#)

[En cas de non respect du taux légal d'alternants →](#)





- > La taxe d'apprentissage, en bref
- > En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- > Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- > **Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?**
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- > Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- > Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- > À qui affecter la CSA ?
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

### Assiette de la taxe d'apprentissage

#### Quels sont

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 4 % sur la masse salariale brute (MS) des salariés de l'entreprise et de Moselle.

Connaître l'assiette

**L'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage est la masse salariale brute (MS).**

Elle se compose du montant total des appointements, salaires, indemnités et rémunérations payées au cours de ladite année, y compris les avantages en nature, en argent et les pourboires ayant le caractère de salaires.

On trouve la masse salariale dans la DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales).

Consultez les montants déductibles +

En cas de non respect du taux légal d'alternants +

En cas d'un taux d'alternants supérieur à 4 % +

- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- **Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?**
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- À qui affecter la CSA ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

### Montants déductibles

Si l'entreprise a accueilli des stagiaires au cours de l'année de référence, elle peut retrancher des **frais de stage, plafonnés à 3 %** du montant de la taxe d'apprentissage. Les montants déductibles varient selon le niveau du diplôme préparé par le stagiaire :

- niveaux III, IV et V : **25 €** par jour et par stagiaire ;
- niveaux I et II : **36 €** par jour et par stagiaire.

## Quels sont

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 4,5 % du montant de la rémunération salariale brute (M... et de Moselle.

Connaître l'assiette

Consultez les montants déductibles +

En cas de non respect du taux légal d'alternants +

En cas d'un taux d'alternants supérieur à 4 % +



- > La taxe d'apprentissage, en bref
- > En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- > Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- > **Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?**
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- > Comment est réparti le montant de la taxe d'apprentissage ?
- > Que dois-je verser à l'OCTA ?
- > À qui affecter la taxe d'apprentissage ?
- > Quel montant de la taxe d'apprentissage dois-je verser à l'OCTA ?

## Taux d'alternants

Les entreprises de 250 salariés et plus dont l'effectif annuel moyen d'alternants est **compris entre 4 % et 6 %** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise bénéficient d'**une créance déductible du hors quota uniquement**.

**Le calcul de la créance est le suivant** (selon article L 6142-8-8 du 8 août 2014 – art. 8) : pourcentage de l'effectif qui dépasse le seuil, retenu dans la limite de 2 points (entre 4 % et 6 %), multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31/12 de l'année de référence et divisé par 100, puis multiplié par un montant, compris entre 250 et 500 €, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle.

Pour la taxe d'apprentissage 2015 (assise sur les salaires 2014), ce montant est égale à 400 € (arrêté du 9 décembre 2014 fixant le montant forfaitaire de la créance sur taxe d'apprentissage – JO n°0298 du 26/12/2014 – texte 106). Soit :

$[(\text{Pourcentage de l'effectif d'alternants compris entre 4 \% et 6 \%} \times \text{effectif moyen annuel au 31/12})/100] \times 400 \text{ €}$

Exemple : Effectif moyen au 31/12 = 314 – Taux d'alternants = 4,5 %

$[(1.5 \times 314)/100] \times 400 = 1884 \text{ €}$  à déduire du hors quota.

## Quels sont les taux de la taxe d'apprentissage ?

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 4,5 % sur le salaire brut (hors cotisations sociales) et de Moselle.

Connaitre l'assiette de la taxe d'apprentissage

Consultez les modalités de calcul de la taxe d'apprentissage

En cas de non-paiement de la taxe d'apprentissage

En cas d'un taux d'alternants supérieur à 4 %

- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- **Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?**
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- À qui affecter la CSA ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## ***Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?***

Calculez le montant de votre taxe grâce à **l'outil de simulation** →.

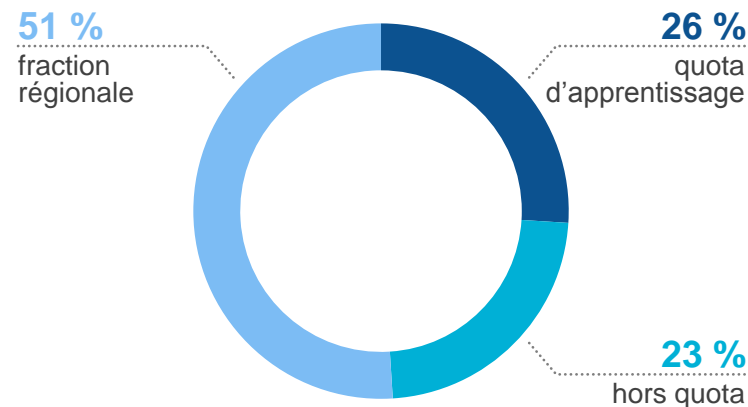


- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- **Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?**
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- À qui affecter la CSA ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?

La taxe d'apprentissage est répartie en trois parts :

- le **quota d'apprentissage** qui représente **26 %** de la taxe ; il sert au financement des frais de fonctionnement et d'équipement des centres de formation des apprentis CFA ;
- le **hors quota** (ou barème) qui représente **23 %** de la taxe et permet de financer les établissements tels que les lycées, les écoles et universités ;
- la **fraction régionale** qui représente **51 %** de la taxe ; elle permet aux régions de participer au financement des CFA locaux en fonction des besoins.



- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- **Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?**
- À qui affecter la CSA ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## **Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?**

Les entreprises de **plus de 250 salariés**, qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de contrats alternants de 4 %, paient une **contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)**, en plus du montant de la taxe d'apprentissage. Son taux est variable en fonction du taux d'alternants présents au 31 décembre de l'année de référence et du nombre de salariés (250 à 1999 ou plus de 2000) :

consultez les taux de CSA 

en cas d'un taux d'alternants supérieur à 4 % 



- > La taxe d'apprentissage, en bref
- > En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- > Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- > Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- > Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- > **Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?**
- > À qui affecter la CSA ?
- > Quel montant

## Taux de CSA

Seuils et effectifs	Taux CSA
Moins de 1 % - Effectif > 2000 salariés	0,60 %
Moins de 1 % - Effectif de 250 à 1999 salariés	0,40 %
De 1 % à moins de 3 % - Effectif 250 à 1999 salariés	0,10 %
De 3 % à moins de 4 % (5 % à compter de 2016) - Effectif 250 à 1999 salariés	0,05 %

## Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?

Les entreprises de moins de 250 salariés sont à l'obligation d'employer au moins un apprenti par an. Une **contribution** est versée à l'OCTA en fonction du montant de la taxe d'apprentissage, du taux d'alternants et du nombre de salariés.

consultez les tableaux

en cas d'un taux d'alternants supérieur à 4 %

- > La taxe d'apprentissage, en bref
- > En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- > Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- > **Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?**
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- > Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- > Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- > À qui affecter la CSA ?
- > Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## Taux d'alternants



### Que dois-je verser ?

Les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à l'obligation d'embaucher des apprentis et de verser une **contribution** à la formation professionnelle. Le montant de la contribution est fonction du taux d'alternants et du nombre de salariés (200 à 1 999 ou plus de 2 000).

Taux d'alternants supérieur à 4 % : les entreprises de 250 salariés et plus dont l'effectif annuel moyen d'alternants est compris entre 4 % et 6 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise bénéficient d'une déduction fiscale de taxe d'apprentissage appelée « créance ». L'employeur dépose la demande auprès de Pôle Emploi avant le 30 septembre de l'année considérée. Pour calculer le montant de l'aide, il suffit d'appliquer la formule détaillée dans le décret 2012-660 du 4 mai 2012.

[consultez les taux de CSA](#) ➕

[en cas d'un taux d'alternants supérieur à 4 %](#) ➕





- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- **À qui affecter la CSA ?**
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?

## À qui affecter la CSA ?

La CSA est reversée exclusivement au(x) CFA choisi(s) par l'entreprise.



- La taxe d'apprentissage, en bref
- En 2016, à qui dois-je verser la taxe d'apprentissage ?
- Quelle est la date butoir pour verser la taxe ?
- Quels sont le taux et l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage ?
- Quel montant total dois-je verser à l'OCTA ?
- Comment est répartie la taxe que je verse à l'OCTA ?
- Que dois-je verser en cas de non respect du taux légal d'alternants ?
- À qui affecter la CSA ?
- **Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?**

## ***Quel montant total dois-je verser à l'OCTA si je dois acquitter la CSA ?***

Calculez le montant de votre taxe grâce à **l'outil de simulation** →



# LES AUTRES DISPOSITIFS

▶ La période de professionnalisation

▶ Le contrat de professionnalisation

▶ Le contrat d'apprentissage

▶ La VAE

LE CPF

VERSION PDF 



PRÉCÉDENT



SUIVANT



### ➤ La période de professionnalisation, en bref

- À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- Quelles formations sont concernées ?
- Quelle est la durée de formation ?
- Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- Comment est-elle mise en œuvre ?
- Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- Ce qui change avec la réforme

## La période de professionnalisation, en bref

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques. Par ce biais, les collaborateurs de l'entreprise peuvent obtenir un diplôme à finalité professionnelle ou une qualification reconnue. Découvrez les nouvelles dispositions.



> La période de professionnalisation, en bref

> **À quels salariés s'adresse-t-elle ?**

> Quelles formations sont concernées ?

> Quelle est la durée de formation ?

> Quelles sont les forfaits de prises en charge ?

> Comment est-elle mise en œuvre ?

> Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?

> Ce qui change avec la réforme

## À quels salariés s'adresse-t-elle ?

La période de professionnalisation est désormais ouverte à **tous les salariés** : **N**

En  
CDI

En  
CDD  
ou  
CDI

En  
CDD

dans les entreprises **d'IAE**  
(Insertion par l'Activité  
Économique).

bénéficiaires **d'un CUI**  
(Contrat Unique  
d'Insertion) ;



- La période de professionnalisation, en bref
- À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- **Quelles formations sont concernées ?**
- Quelle est la durée de formation ?
- Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- Comment est-elle mise en œuvre ?
- Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- Ce qui change avec la réforme

## Quelles formations sont concernées ? [+ Glossaire](#)

La période de professionnalisation permet de préparer :

- **un titre**, un diplôme à finalité professionnelle enregistrés au **répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP) → ;
- **un certificat de qualification professionnelle** (CQP) ;
- **les formations reconnues** par la **convention collective de la branche Transport** →

[+ Glossaire](#)

voir les nouveautés [N](#) [+](#)



Pour plus d'informations, contactez :

➤ [Les délégués régionaux de l'AFT](#)

➤ [L'OPCA Transports et Services](#)



- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > **Quelles formations sont concernées ?**
- > Quelle est la durée de formation ?
- > Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- > Comment est-elle mise en œuvre ?
- > Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- > Ce qui change avec la réforme

### Les nouveautés

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la période de professionnalisation pourra être mobilisée pour suivre des actions :

- permettant d'accéder au **socle commun de connaissances et de compétences** ; visant une habilitation ou une certification figurant sur l'**inventaire** de la **commission nationale de la certification professionnelle** (CNCP). [+ Glossaire](#)

**Un accord de branche fixera les priorités en matière de professionnalisation. Les formations prioritaires, jusque-là définies par la CNPE (Commission Nationale Pour l'Emploi) de la branche transport, ne sont plus éligibles.**

## Quelles formations

La période de pro

- un titre, un dipl

**national des c**

- un certificat d

- les formations

**de la branche**

[+ Glossaire](#)

voir les nouveautés

[L'OPCA Transports et Services](#)



- La période de professionnalisation, en bref
- À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- Quelles formations sont concernées ?
- **Quelle est la durée de formation ?**
- Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- Comment est-elle mise en œuvre ?
- Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- Ce qui change avec la réforme

## Quelle est la durée de formation ?

À compter de 2015, la durée minimale de la période de professionnalisation **est fixée à 70 heures.** **N**

Sauf pour :

- les actions de VAE ;
- les actions qui constituent un abondement (co-financement) du CPF par la période de professionnalisation ; en effet, cette dernière peut abonder le CPF lorsque le nombre d'heures de la formation visée par le CPF est inférieur au nombre d'heures sur le compte du CPF ;
- les formations inscrites à l'**inventaire** de la **CNCP**.

**+ Glossaire**





- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > Quelles formations sont concernées ?
- > Quelle est la durée de formation ?
- > **Quelles sont les forfaits de prises en charge ?**
- > Comment est-elle mise en œuvre ?
- > Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelles sont les forfaits de prises en charge ?

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, **téléchargez le guide pratique 2015** → selon votre secteur professionnel.



- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > Quelles formations sont concernées ?
- > Quelle est la durée de formation ?
- > Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- > **Comment est-elle mise en œuvre ?**
- > Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Comment est-elle mise en œuvre ?

La période de professionnalisation se déroule :

- à l'initiative du salarié ou de l'employeur (avec l'accord écrit du salarié) ;

[voir les conditions](#) 

- en principe, pendant le temps de travail ;
- tout ou partie en dehors du temps de travail, sous conditions. **N**

[voir les conditions](#) 

Elle prévoit :

- **l'alternance de séquences de formation et d'exercices d'une ou plusieurs activités professionnelles en rapport avec la qualification visée ;**
- l'intégration d'une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste correspondant aux connaissances nouvellement acquises en fonction des engagements pris.

**Téléchargez le dossier de demande de prise en charge préalable** → auprès de l'OPCA Transports et services



- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > Quelles formations sont concernées ?
- > Quelle est la durée de formation ?
- > Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- > **Comment est-elle mise en œuvre ?**
- > Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Conditions d'éligibilité

Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé si au moins 2 salariés sont absents simultanément, au titre de ces périodes.

## Comment

La période de pro

- à l'initiative du s  
(du salarié) ;

voir les conditi

- en principe, pe

- tout ou partie en

voir les conditions +

Elle prévoit :

- **l'alternance de séquences de formation et d'exercices d'une ou plusieurs activités professionnelles en rapport avec la qualification visée ;**
- l'intégration d'une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

poste de travail  
vement

charge  
ces

- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > Quelles formations sont concernées ?
- > Quelle est la durée de formation ?
- > Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- > **Comment est-elle mise en œuvre ?**
- > Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- > Ce qui change

## Conditions d'éligibilité

**Elle peut toutefois également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :**

- du salarié dans le cadre du CPF ; la période de professionnalisation peut abonder (co-financer) le CPF lorsque le nombre d'heures de la formation visée par le CPF est inférieur au nombre d'heures sur le compte du CPF ;
- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation.

Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

[en savoir plus →](#)

## Comment

La période de professionnalisation peut se dérouler :

- à l'initiative du salarié (hors du temps de travail du salarié) ;

voir les conditions

- en principe, pendant le temps de travail ;
- tout ou partie en dehors du temps de travail ;

voir les conditions

Elle prévoit :

- **l'alternance de séquences de formation et d'exercices d'une ou plusieurs activités professionnelles en rapport avec la qualification visée ;**
- l'intégration d'une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

hors du temps de travail  
volontairement

prise en charge  
des



- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > Quelles formations sont concernées ?
- > Quelle est la durée de formation ?
- > Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- > Comment est-elle mise en œuvre ?
- > **Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?

# Oui

Si la formation a lieu pendant le temps de travail. Le salarié perçoit sa rémunération au taux normal.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

[calculer l'allocation](#) +



- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > Quelles formations sont concernées ?
- > Quelle est la durée de formation ?
- > Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- > Comment est-elle mise en œuvre ?
- > **Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?**
- > Ce qui change avec la réforme

### Calculer l'allocation

Le salaire horaire de référence représente le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Des règles particulières sont fixées lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, pour les salariés intérimaires et pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Y a-t-il un

Oui

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

[calculer l'allocation](#) +

- > La période de professionnalisation, en bref
- > À quels salariés s'adresse-t-elle ?
- > Quelles formations sont concernées ?
- > Quelle est la durée de formation ?
- > Quelles sont les forfaits de prises en charge ?
- > Comment est-elle mise en œuvre ?
- > Y a-t-il un maintien de la rémunération du salarié ?
- > **Ce qui change avec la réforme**

## Ce qui change avec la réforme

La **liste des publics** → et celle des **qualifications éligibles** → à la période de professionnalisation sont modifiées.

Un accord de branche fixera les priorités en matière de professionnalisation et les forfaits de financement. **Les formations prioritaires jusque-là définies par la CNPE ne sont plus éligibles.**

La durée des actions de professionnalisation est fixée à 70 heures minimum.

Cette durée n'est pas applicable dans certains cas.

**voir le détail** →

**La période de professionnalisation peut abonder le CPF** lorsque le nombre d'heures de la formation visée par le CPF est inférieur au nombre d'heures sur le compte du CPF.



### > Le contrat de professionnalisation, en bref

- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Le contrat de professionnalisation, en bref

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de **savoir-faire** sur le poste de travail en entreprise.

### + Glossaire

Il est destiné à faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en visant l'obtention d'une qualification professionnelle.



Pour en savoir plus, accédez au site

> [alternance.emploi.gouv.fr/](https://alternance.emploi.gouv.fr/)





- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > **À quel contrat de travail s'applique-t-il ?**
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## À quel contrat de travail s'applique-t-il ?

Le contrat peut être :

> **à durée déterminée**

à temps plein ou partiel de 6 à 12 mois  
(voire 24 mois selon accord de branche) ;

> **à durée indéterminée**

à temps plein ou partiel, avec une action de professionnalisation  
de 6 à 12 mois.

Le titulaire du contrat de professionnalisation a le statut de salarié.



- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > **À quelles qualifications prépare-t-il ?**
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## À quelles qualifications prépare-t-il ?

Le contrat de professionnalisation prépare une qualification qui :

- > soit est enregistrée au **répertoire national des certifications professionnelles** (diplôme ou titre du RNPC) ;
- > soit est reconnue dans les **classifications d'une convention collective nationale de branche** ;
- > soit ouvre droit à un **certificat de qualification professionnelle** (CQP).

### + Glossaire

La formation est dispensée sur 150 heures au minimum (entre 15 et 25 % de la durée du contrat).



- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > **À qui s'adresse-t-il ?**
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## À qui s'adresse-t-il ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

### jeunes de 16 à 25 ans

quel que soit  
leur niveau  
de formation  
initiale ;

### demandeurs d'emploi

de 26 ans  
et plus ;

### bénéficiaires de minimas sociaux

RSA, ASS  
ou AAH ;

personnes  
sortant d'un  
**contrat unique  
d'insertion**  
(CUI).



- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > **Comment est-il mis en œuvre ?**
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Comment est-il mis en œuvre ?

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à tout moment de l'année.

Le titulaire du contrat bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Une fois la qualification obtenue, le contrat prend fin. Il peut éventuellement être renouvelé en cas d'échec à la qualification.

Si le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation (s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer la DIRECCTE, l'OPCA et l'URSSAF, et ce, dans les **30 jours** qui suivent la rupture.

**Téléchargez le dossier de demande de prise en charge préalable** → auprès de l'OPCA Transports et Services



- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > **Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?**
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?

Le coût de la formation (frais pédagogiques et éventuellement d'évaluation et d'accompagnement) peut être **pris en charge par l'OPCA Transports et Services** sur la base d'un forfait horaire fixé par l'accord de branche ou interprofessionnel applicable.

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, **téléchargez le guide pratique 2015** → selon votre secteur professionnel.

**Téléchargez le dossier de demande de prise en charge préalable** → auprès de l'OPCA Transports et Services.



- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > **Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?**
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?

La rémunération perçue par le titulaire du contrat est variable en fonction de l'âge, du diplôme initial du salarié et de la durée du contrat.

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
Bac général ou titre de niveau inférieur ou égal	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC.
Titulaire d'un : - Bac professionnel - Bac technologique - Titre professionnel de niveau IV <a href="#">+ Glossaire</a>	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

SMIC mensuel : 1 457,52 euros (au 1<sup>er</sup> janvier 2015)



- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > **Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?**
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?

### L'entreprise bénéficie d'un certain nombre de dispositifs :

- **une exonération des charges patronales d'assurance sociale et d'allocation familiales** (dans la limite du SMIC) pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- **un allègement des charges sociales** en fonction de la taille de l'entreprise pour les bénéficiaires de moins de 45 ans ;
- **une éligibilité au Crédit d'Impôt Compétitivité Entreprise** (CICE) ;
- **des primes versées par Pôle Emploi**, sous conditions (statut de l'embauché, taille de l'entreprise...)

les aides de Pôle Emploi 

- **un bonus versé par l'État** pour les entreprises de plus de 250 salariés qui dépassent le seuil légal de 4 % d'alternants (quand l'effectif est compris entre 4 % et 6 %) ;

### Les autres avantages :

- **le contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans les seuils d'effectifs de l'entreprise** (sauf pour la tarification des risques AT/MP) ;
- **aucune prime de précarité n'est due** à la fin d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée.



- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > **Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?**
- > Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change

### Les aides de Pôle Emploi

- Pour les bénéficiaires de 26 ans et plus, demandeurs d'emploi inscrits, le montant de l'aide est de **2 000 € maximum** (1 000 € si le contrat est < à 10 mois ; 2 000 € si le contrat est ≥ à 10 mois).
- Pour les bénéficiaires de 45 ans et plus, demandeurs d'emploi inscrits, les aides cumulées s'élèvent à **4 000 € maximum** (2 000 € si le contrat est < à 10 mois ; 4 000 € si le contrat est ≥ à 10 mois).

## Quelles sont les aides de Pôle Emploi ?

### L'entreprise bénéficie de dispositifs

- **une exonération des charges patronales et des cotisations sociales et d'allocation familiales** (dans la limite du SMIC) pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- **un allègement des charges sociales** en fonction de la taille de l'entreprise pour les bénéficiaires de moins de 45 ans ;
- **une éligibilité au Crédit d'Impôt Compétitivité Entreprise** (CICE) ;
- **des primes versées par Pôle Emploi**, sous conditions (statut de l'embauché, taille de l'entreprise...)

les aides de Pôle Emploi 

### Les autres avantages :

- **le contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans les seuils d'effectifs de l'entreprise** (sauf pour la tarification des risques AT/MP) ;
- **aucune prime de précarité n'est due** à la fin d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée.

le plus  
% d'alternants





- > Le contrat de professionnalisation, en bref
- > À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- > À quelles qualifications prépare-t-il ?
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Comment est-il mis en œuvre ?
- > Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- > Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- > **Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?**
- > Dois-je nommer un tuteur ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelles sont les aides de l'OPCA Transports et Services ?

### L'OPCA Transports et Services propose :

- une formation du tuteur se montant à 15 € de l'heure pour 40 heures maximum ;
- une aide à la fonction tutorale qui représente :
  - **230 € par mois** (pendant 6 mois au maximum) ;
  - **345 € par mois** (pendant 6 mois au maximum si le tuteur a 45 ans ou plus, ou si le salarié fait partie des publics prioritaires) ;
- une aide à l'accompagnement jusqu'à **5 € de l'heure** de formation (sur 12 mois maximum) selon le secteur d'activité.



Pour en savoir plus, consultez

- > le site [OPCA Transports et Services](#)



- Le contrat de professionnalisation, en bref
- À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- À quelles qualifications prépare-t-il ?
- À qui s'adresse-t-il ?
- Comment est-il mis en œuvre ?
- Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- **Dois-je nommer un tuteur ?**
- Ce qui change avec la réforme

## *Dois-je nommer un tuteur ?*

# Oui

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour accompagner un salarié. **N**

**en savoir plus →**



- Le contrat de professionnalisation, en bref
- À quel contrat de travail s'applique-t-il ?
- À quelles qualifications prépare-t-il ?
- À qui s'adresse-t-il ?
- Comment est-il mis en œuvre ?
- Qui prend en charge les coûts inhérents à la formation ?
- Quelle rémunération vais-je devoir verser au salarié ?
- Quelles sont les exonérations et les aides à l'embauche de l'État ?
- Quelles sont les aides de l'OPCA Transport ?
- Dois-je nommer un tuteur ?
- **Ce qui change avec la réforme**

## Ce qui change avec la réforme

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, **l'employeur choisit un tuteur** parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, **l'employeur peut assurer lui-même le tutorat**, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues. Dans ce cas, il doit remplir les conditions de qualification et d'expérience.

**Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés** en contrats ou périodes de professionnalisation ou en apprentissage (2 salariés s'il s'agit de l'employeur).



### > Le contrat d'apprentissage, en bref

- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > Dois-je financer la formation ?
- > Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?
- > Ce qui change avec la réforme

## *Le contrat d'apprentissage, en bref*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui offre la possibilité d'apprendre un métier dans une entreprise et d'obtenir un diplôme. L'apprenti alterne un enseignement au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) et un enseignement en entreprise.



Pour en savoir plus, accédez au site

> [alternance.emploi.gouv.fr/](https://alternance.emploi.gouv.fr/)



- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > **À qui s'adresse-t-il ?**
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > Dois-je financer la formation ?
- > Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?
- > Ce qui change avec la réforme

## À qui s'adresse-t-il ?

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 15 à 25 ans, voire 30 ans sous certaines conditions.



- Le contrat d'apprentissage, en bref
- À qui s'adresse-t-il ?
- **Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?**
- Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- Dois-je financer la formation ?
- Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?
- Ce qui change avec la réforme

## Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?

C'est un contrat de travail écrit, établi sur un formulaire type (CERFA FA13a), signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Il peut être :

- à durée déterminée, de 6 mois à 3 ans (4 ans pour les jeunes handicapés) ;
- ou à durée indéterminée. **N**

Il comporte une période d'essai de 2 mois.

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

En effet, le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, majeur, et justifier d'un certain niveau de qualification et d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Dans le cas d'un CDI :

- le contrat débute par une période d'apprentissage qui correspond à la durée du cycle de formation (entre 1 et 3 ans selon les formations) ; **N**
- à la fin de la période d'apprentissage, la relation se poursuit dans le cadre du contrat de travail, sans période d'essai.



- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > **Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?**
- > Dois-je financer la formation ?
- > Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

[consultez les barèmes de rémunération](#) +

Toutefois, la rémunération peut être supérieure au SMIC si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branches professionnelles, d'entreprises...) proposant un salaire minimum supérieur au SMIC.

Effectuez le calcul de rémunération grâce à l'outil de simulation disponible sur [le portail de l'alternance](#) →



- > Le contrat d'apprentissage
- > À qui s'adresse le contrat d'apprentissage
- > Quel type de contrat d'apprentissage
- > **Quelle rémunération**
- > Dois-je financer le contrat d'apprentissage
- > Quels sont les avantages du contrat d'apprentissage
- > Ce qui change avec le contrat d'apprentissage

## Barèmes de rémunération

SMIC mensuel : 1 457,52 euros (au 1<sup>er</sup> janvier 2015)

### Rémunération la 1<sup>re</sup> année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans <sup>1</sup>	21 ans et plus <sup>1</sup>
25 % du SMIC*	41 % du SMIC*	53 % du SMIC*
357,56 €	586,39 €	758,02 €

### Rémunération la 2<sup>e</sup> année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
37 % du SMIC*	49 % du SMIC*	61 % du SMIC*
529,18 €	700,81 €	872,43 €

### Rémunération la 3<sup>e</sup> année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
53 % du SMIC*	65 % du SMIC*	78 % du SMIC*
758,02 €	929,64 €	1 115,57 €

(1) Les montants des rémunérations sont majorés, entre deux tranches d'âge, à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

(\*) ou du salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable que le SMIC.

## Quelle ré

L'apprenti perçoit  
du salaire minimum  
consultez les b

Toutefois, la rému  
applique des acc  
professionnelles,  
supérieur au SM

outil  
ernance →



- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > **Dois-je financer la formation ?**
- > Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?
- > Ce qui change avec la réforme

## *Dois-je financer la formation ?*

La formation d'un apprenti en CFA n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'entreprise, les dépenses de fonctionnement étant financées par la taxe d'apprentissage et par le Conseil Régional.

De plus, la loi réaffirme le principe de gratuité de la formation des salariés en contrat d'apprentissage.



- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > Dois-je financer la formation ?
- > **Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?

L'entreprise bénéficie d'un certain nombre de dispositifs :

- **un crédit d'impôt** de 1600 € par an et par apprenti (présent au moins un mois au 31 mars sinon le crédit sera calculé pour l'année suivante).

voir le détail 

- **une prime à l'apprentissage** d'un montant minimal de 1 000 € par année d'apprentissage (somme déterminée et versée par les conseils régionaux) ;

- **une aide incitative** de 1 000 € à l'embauche du premier apprenti et d'apprentis supplémentaires, versée par les régions.

voir le détail 

- **une exonération de la taxe d'apprentissage** pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui ont employé au moins un apprenti au cours de l'année ;

- une exonération des cotisations sociales dans certains cas.

voir le détail 



Pour en savoir plus, consultez le site dédié associatif du portail de l'alternance

> [lapprenti.com](http://lapprenti.com)

et contactez  
> [les délégués régionaux de l'AFT.](#)



- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > Dois-je financer la formation ?
- > **Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?

### Crédit d'impôt

Cette somme est portée à 2 200 € lorsque l'apprenti bénéficie d'un accompagnement personnalisé d'accès à la vie professionnelle (CIVIS) ou si la qualité de travailleur handicapé lui est reconnue.

L'entreprise bénéficie

- **un crédit d'impôt** de 10 % sur les cotisations sociales versées pendant un mois au 31

voir le détail +

- **une prime à l'embauche** de 1 000 € par année d'apprentissage (somme déterminée et versée par les conseils régionaux) ;

- **une aide incitative** de 1 000 € à l'embauche du premier apprenti et d'apprentis supplémentaires, versée par les régions.

voir le détail +

- **une exonération de la taxe d'apprentissage** pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui ont employé au moins un apprenti au cours de l'année ;

- une exonération des cotisations sociales dans certains cas.

voir le détail +

> [lapprenti.com](http://lapprenti.com)

et contactez  
> [les délégués régionaux de l'AFT.](#)

- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > Dois-je financer la formation ?
- > **Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?

### Aide incitative

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, cette aide peut se cumuler avec la prime à l'apprentissage.

L'entreprise bénéficie

- **un crédit d'impôt** de 10 % sur les cotisations sociales de l'apprenti pendant un mois au 31 mars de l'année de l'embauche ;

voir le détail +

- **une prime à l'embauche** de 1 000 € par année d'apprentissage (somme déterminée et versée par les conseils régionaux) ;

- **une aide incitative** de 1 000 € à l'embauche du premier apprenti et d'apprentis supplémentaires, versée par les régions.

voir le détail +

- **une exonération de la taxe d'apprentissage** pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui ont employé au moins un apprenti au cours de l'année ;

- une exonération des cotisations sociales dans certains cas.

voir le détail +

> [lapprenti.com](http://lapprenti.com)

et contactez  
> [les délégués régionaux de l'AFT.](#)

- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > Dois-je financer la formation ?
- > **Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Quels sont

### Exonération des cotisations sociales

L'entreprise bénéficie

- **un crédit d'impôt** de 10% sur les cotisations sociales patronales et salariales pendant un mois au 31 mai

[voir le détail +](#)

- **une prime à l'embauche** de 10% par année d'apprentissage, versée par les conseils régionaux

- **une aide incitative** de 10% sur les cotisations sociales patronales et salariales, versée par les régions.

[voir le détail +](#)

- **une exonération de la taxe d'apprentissage** pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui ont employé au moins un apprenti au cours de l'année ;

- une exonération des cotisations sociales dans certains cas.

[voir le détail +](#)

- **les entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au registre des métiers**, sont exonérées des cotisations patronales et salariales. Les cotisations supplémentaires d'accident du travail/maladies professionnelles restent toutefois dues.
- **les entreprises de 11 salariés et plus**, sont exonérées des cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (hors cotisations AT/MP), les prestations familiales ainsi que sur la part salariale, les cotisations chômage et de retraite complémentaire. Ces cotisations sont prises en charge par l'État.

> [les délégués régionaux de l'AFT.](#)

- > Le contrat d'apprentissage, en bref
- > À qui s'adresse-t-il ?
- > Quel type de contrat est-ce et quelle est sa durée ?
- > Quelle rémunération vais-je devoir verser à l'apprenti ?
- > Dois-je financer la formation ?
- > Quels sont les financements et avantages dont je peux bénéficier ?
- > **Ce qui change avec la réforme**

## *Ce qui change avec la réforme*

Il est désormais possible de conclure un contrat d'apprentissage pour une durée indéterminée (CDI).

Le contrat débute par une période d'apprentissage qui correspond à la durée du cycle de formation (entre 1 et 3 ans selon les formations).

À la fin de la période d'apprentissage d'un CDI, la relation se poursuit dans le cadre du contrat de travail, sans période d'essai.



### ➤ La VAE, en bref

- Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- Qui est concerné ?
- Quelles certifications apporte-t-elle ?
- Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- Quelle est la procédure à suivre ?
- Ce qui change avec la réforme

## La VAE, en bref

La validation des acquis de l'expérience (VAE) valorise l'expérience professionnelle des salariés en leur permettant d'obtenir une certification enregistrée au **répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP), quels que soient leurs niveaux de formation. [+ Glossaire](#)

Initiée par le salarié ou l'employeur, la VAE s'inscrit dans une démarche de professionnalisation au service conjointement de l'entreprise et du salarié pour valoriser et faire évoluer les compétences individuelles et collectives.



- > La VAE, en bref
- > **Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?**
- > Qui est concerné ?
- > Quelles certifications apporte-t-elle ?
- > Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- > Quelle est la procédure à suivre ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?

La VAE présente de nombreux atouts pour l'entreprise. Elle permet de :

- faire le point sur les compétences du salarié ;
- augmenter son niveau de qualification (enjeu de fidélisation) ;
- valoriser et renforcer les compétences des salariés pour adapter l'entreprise aux nouvelles exigences ;
- accompagner et faciliter les évolutions internes et externes ;
- motiver et fidéliser les salariés.





- La VAE, en bref
- Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- **Qui est concerné ?**
- Quelles certifications apporte-t-elle ?
- Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- Quelle est la procédure à suivre ?
- Ce qui change avec la réforme

## Qui est concerné ?

Le démarche de la VAE :

- s'adresse à **tous les salariés** (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles ;
- **quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification** ;
- avec **une seule condition : celle de recevabilité**. En effet, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans - en continu ou en discontinu - en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagé.

**La réforme de la formation professionnelle assouplit la condition de recevabilité et élargit la notion d'expérience. Désormais, sont prises en compte dans les 3 ans d'expérience nécessaire à la recevabilité : **N****

- les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non **par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification** pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre
- les activités électorales et syndicales.



- > La VAE, en bref
- > Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- > Qui est concerné ?
- > **Quelles certifications apporte-t-elle ?**
- > Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- > Quelle est la procédure à suivre ?
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelles certifications apporte-t-elle ?

La VAE est ouverte aux certifications suivantes :

- les diplômes et titres délivrés par l'État ;
- les diplômes et titres délivrés en leur nom propre par certains organismes et enregistrés au **RNCP** ;
- les **CQP** de branche enregistrés à la **Commission Nationale de Certification Professionnelle**.

**+ Glossaire**

**en savoir plus →**



- La VAE, en bref
- Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- Qui est concerné ?
- Quelles certifications apporte-t-elle ?
- **Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?**
- Quelle est la procédure à suivre ?
- Ce qui change avec la réforme

## Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?

La démarche de VAE peut s'inscrire dans une démarche collective ou individuelle.

### Quand la démarche est collective :

- l'employeur, en accord avec le salarié, peut engager une démarche de VAE ;
- le projet de VAE peut concerner plusieurs salariés en même temps, afin de leur permettre l'obtention d'une même **certification** → ou de certifications différentes ;

certifications différentes +

- La VAE peut être prise en charge dans le cadre du CPF (les actions d'accompagnements à la VAE sont éligibles de droit), du plan de formation et de la période de professionnalisation.

### Quand la démarche est individuelle :

- le salarié s'engage seul dans le dispositif ;
- la prise en charge peut se faire dans le cadre du CPF ou du congé individuel de formation (CIF)

congé individuel de formation +

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, téléchargez **le guide pratique 2015** → selon votre secteur professionnel.

LE CPF



- La VAE, en bref
- Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- Qui est concerné ?
- Quelles certifications apporte-t-elle ?
- **Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?**
- Quelle est la procédure à suivre ?
- Ce qui change avec la réforme

## Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?

### Certifications différentes

Ce projet collectif de VAE se distingue de l'appui que l'entreprise peut apporter à un candidat dans le cadre d'une démarche isolée. Il résulte d'un diagnostic préalable effectué sur une population donnée exerçant éventuellement le même métier.

La démarche de VAE peut être collective ou individuelle.

#### Quand la démarche est collective :

- l'employeur, en tant que maître d'œuvre de la démarche de VAE ;
- le projet de VAE est collectif afin de leur permettre l'obtention d'une même certification → ou de certifications différentes ;

certifications différentes +

- La VAE peut être prise en charge dans le cadre du CPF (les actions d'accompagnements à la VAE sont éligibles de droit), du plan de formation et de la période de professionnalisation.

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, téléchargez **le guide pratique 2015** → selon votre secteur professionnel.

- La VAE, en bref
- Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- Qui est concerné ?
- Quelles certifications apporte-t-elle ?
- **Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?**
- Quelle est la procédure à suivre ?
- Ce qui change avec la réforme

## Quelles s

### Congé individuel de formation

La démarche de  
ou individuelle.

#### Quand la dém

- l'employeur, en  
de VAE ;

- le projet de VAE  
afin de leur perm  
ou de certifications différentes ;

certifications différentes +

- La VAE peut être prise en charge dans le cadre du CPF (les actions d'accompagnements à la VAE sont éligibles de droit), du plan de formation et de la période de professionnalisation.

Il existe, dans ce cas, deux dispositifs de prise en charge.

- Le CPF, pour lequel les actions d'accompagnement à la VAE sont éligibles de droit. **N**
- et, **le congé individuel de formation (CIF)**. Le salarié peut bénéficier d'un **congé de VAE de 24 heures consécutives ou non. Ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et pour les droits que le salarié tire de son ancienneté.**

Pour connaître les modalités de prise en charge de l'OPCA Transports et Services, téléchargez **le guide pratique 2015** → selon votre secteur professionnel.

- > La VAE, en bref
- > Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- > Qui est concerné ?
- > Quelles certifications apporte-t-elle ?
- > Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- > **Quelle est la procédure à suivre ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelle est la procédure à suivre ?

Retrouvez ci-dessous la procédure pour mettre en place une démarche de VAE.

- 1 **Choisir une certification** adaptée au profil, à l'expérience et au projet. Il est recommandé de prendre information et conseil auprès des organismes qui délivrent cette certification.
- 2 **Retirer un dossier de recevabilité et déposer la candidature.** L'organisme certificateur étudie et décide de la recevabilité du dossier.
- 3 **Se faire accompagner pour rédiger le dossier de validation et préparer les épreuves de validation.**  
Dossier de validation +
- 4 **Passer devant un jury** qui vérifie si les compétences acquises par le salarié correspondent aux connaissances, aptitudes et compétences exigées pour la certification visée.  
Validation +

### 5 Bénéficier d'un accompagnement post-VAE.

En cas de refus ou de validation partielle, il est possible de poursuivre le parcours.



Pour plus d'informations sur la démarche, prenez contact avec

- > [le délégué régional AFT](#)

et/ou consultez

- > [le portail VAE du Ministère chargé de l'Emploi.](#)



- > La VAE, en bref
- > Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- > Qui est concerné ?
- > Quelles certifications apporte-t-elle ?
- > Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- > **Quelle est la procédure à suivre ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelle est la procédure à suivre ?

### Dossier de validation

- Le certificateur, ou un autre prestataire, peut réaliser un accompagnement et proposer :
- une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du salarié en rapport avec les exigences de la certification visée ;
  - une aide à la formalisation du dossier de validation ;
  - une préparation à l'entretien devant le jury et à la mise en situation professionnelle le cas échéant.

Retrouvez ci-dessous les étapes de la démarche de VAE.

- 1 **Choisir un certificateur** et au projet auprès des entreprises.
- 2 **Retirer un avis de recevabilité de la candidature** de la recevabilité du dossier.
- 3 **Se faire accompagner pour rédiger le dossier de validation et préparer les épreuves de validation.**  
Dossier de validation +
- 4 **Passer devant un jury** qui vérifie si les compétences acquises par le salarié correspondent aux connaissances, aptitudes et compétences exigées pour la certification visée.  
Validation +

Pour plus d'informations sur la démarche, prenez contact avec

- > [le délégué régional AFT](#)

- > [le portail VAE du Ministère chargé de l'Emploi.](#)

- > La VAE, en bref
- > Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- > Qui est concerné ?
- > Quelles certifications apporte-t-elle ?
- > Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- > **Quelle est la procédure à suivre ?**
- > Ce qui change avec la réforme

## Quelle est la procédure à suivre ?

### Validation

Retrouvez ci-dessous les étapes de la validation de VAE.

- 1 **Choisir un projet de validation** et au projet et au projet après des...  
Dossier de validation +
- 2 **Retirer un dossier de validation** de la recevabilité du dossier.
- 3 **Se faire accompagner pour rédiger le dossier de validation et préparer les épreuves de validation.**  
Validation +
- 4 **Passer devant un jury** qui vérifie si les compétences acquises par le salarié correspondent aux connaissances, aptitudes et compétences exigées pour la certification visée.  
Validation +

Trois cas de figures se présentent alors :

- **une validation totale** : la certification est obtenue dans sa totalité ;
- **une validation partielle** : la certification est obtenue partiellement, pendant 5 ans, avec des recommandations au candidat pour compléter la validation ;
- **un refus de validation** : la certification n'est pas délivrée. La demande de VAE doit être adressée à l'organisme qui délivre la certification.

Pour plus d'informations sur la démarche, prenez contact avec

- > [le délégué régional AFT](#)

- > et/ou consultez [le portail VAE du Ministère chargé de l'Emploi.](#)



- La VAE, en bref
- Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?
- Qui est concerné ?
- Quelles certifications apporte-t-elle ?
- Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge ?
- Quelle est la procédure à suivre ?
- **Ce qui change avec la réforme**

## Ce qui change avec la réforme

La notion d'expérience valorisable au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est élargie. Ainsi, pour justifier de la condition de recevabilité c'est-à-dire des 3 ans d'expérience requise, il est possible de valoriser :

- des activités électorales et syndicales ;
- et pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V\* de qualification, des périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015**, les actions d'accompagnement à la VAE peuvent être organisées dans le cadre du CPF.

\*niveau V : niveau de formation équivalent à celui du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).



## Glossaire



**Une certification professionnelle** : une certification reconnaît et atteste de la qualification d'une personne à l'issue d'une formation ou à l'issue d'expérience réalisées dans différents emplois ou activités.

On distingue 3 registres de certifications professionnelles :

- Les diplômes et les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat par les ministères : Diplômes de l'Education Nationale et titres professionnels délivrés par le Ministère en charge de l'emploi
- Les certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par les branches professionnelles.
- Les diplômes et titres délivrés par des organismes publics ou privés de formation.

**Diplôme professionnel de l'Education Nationale** : Le diplôme professionnel délivré par l'éducation nationale atteste des compétences et des connaissances professionnelles et générales acquises par l'individu. Ils sont régis par le code de l'Education Nationale.

**Titre professionnel du ministère chargé de l'Emploi** : Il atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Il est délivré par le Ministère chargé de l'Emploi au nom de l'Etat. Les titres visent des emplois exercés dans le secteur d'activité concerné.

**Certificats de qualification professionnelle (CQP)** : Ils sont conçus par les branches pour répondre à des besoins en qualification des personnels de la branche. Ils valident des compétences spécifiques à un métier.

**Une formation qualifiante** : Il s'agit d'une formation à visée professionnelle dont les modes de validation des acquis ne visent pas formellement l'obtention d'une certification professionnelle. Les formations qualifiantes sont des formations visant un métier, un emploi ou une qualification reconnus par la branche (via les conventions collectives) et des formations de longue durée c'est-à-dire d'environ 400 heures et plus (à quelques exceptions près). Elles attestent de l'acquisition d'une compétence professionnelle.

**Formation certifiante** : Il s'agit de formations à visée professionnelle qui font l'objet d'une validation par le biais d'un des 3 registres d'une certification professionnelle (voir définition de certification professionnelle).

**Formation diplômante** : une formation diplômante permet d'obtenir un diplôme d'Etat.

**La CNCP** a pour mission de dresser un inventaire de l'offre des certifications professionnelles, de les inscrire dans le RNCP.

**RNCP** : C'est le répertoire national des certifications professionnelles. Il dresse la liste des certifications professionnelles c'est-à-dire des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification.

**L'inventaire** : il recense les certifications et habilitations correspondant aux compétences transverses exercées en situation professionnelle. Il enregistre des certifications et non des formations. Il est établi par la CNCP.

**Une compétence professionnelle** : c'est un ensemble de savoirs, savoirs faire et savoir être que l'on peut mesurer, mis en œuvre dans une situation professionnelle précise (**Savoirs** : connaissances, notions techniques ou théoriques - **Savoir-faire** : gestes, techniques, actions et processus professionnels à acquérir - **Savoir-être** : comportement adéquat en situation de travail).

**La liste de branche** : elle recouvre les formations éligibles au CPF identifiées par les branches professionnelles.

**La liste interprofessionnelle nationale** : une première version est constituée de 3 600 certifications remontées par les branches professionnelles et de 482 titres menant aux « métiers supports » et inscrits au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). 87 % des titres RNCP retenus sont de niveaux licences ou masters professionnels. Ces titres couvrent pour le moment neuf métiers supports (sur douze identifiés) : accueil, commercial/achat, communication, comptabilité/finance, juridique, logistique, management, ressources humaines, secrétariat. Les métiers du marketing, de l'informatique et des transports seront introduits ultérieurement. [Voir la liste](#) →

**Socle de connaissances et de compétences** : le socle est défini comme l'ensemble des connaissances et des compétences qu'un individu doit maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Il se présente sous forme d'un référentiel autour de 7 thématiques :

- Communiquer en français
- Utiliser les règles de base du calcul et du raisonnement mathématique
- Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel
- Apprendre à apprendre tout au long de la vie
- Maîtriser les gestes et postures, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

## *Guide pratique 2015*



**Transport routier de marchandises →**

**Transport routier de voyageurs →**

**Transport sanitaire →**

**Transport fluvial →**

**Transport maritime →**

**Ports et manutention →**

**Transports urbains →**

**Agences de voyages →**



## L'AFT dans votre région



Sélectionnez votre région pour accéder aux coordonnées de votre contact régional

**Alsace →**

**Île de France →**

**Aquitaine →**

**Languedoc Roussillon →**

**Auvergne →**

**Limousin →**

**Basse Normandie →**

**Lorraine →**

**Bourgogne →**

**Midi Pyrénées →**

**Bretagne →**

**Nord Pas de Calais →**

**Centre →**

**Pays de la Loire →**

**Champagne Ardenne →**

**Picardie →**

**Corse →**

**Poitou Charentes →**

**Franche Comté →**

**Provence Alpes Côte d'Azur →**

**Haute Normandie →**

**Rhône Alpes →**

