

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

**Formation professionnelle,  
quelles obligations et financements pour les PME?**



**Comme toutes les entreprises, les PME ont des obligations concernant l'évolution professionnelle de leurs salariés. Focus sur les nouveaux devoirs et les solutions financières concernant la formation professionnelle.**

Former ses salariés, c'est préparer l'avenir. Comme tous les employeurs, les PME sont tenues à des obligations en matière de formation professionnelle, modifiées par une réforme entrée en vigueur en janvier 2015. Le point sur les démarches à entreprendre.

**Formation professionnelle: une contribution financière**

Chaque année, les PME doivent verser une contribution à leur Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), désigné par un accord de branche ou interprofessionnel.

Son montant est de 0,55 % de la masse salariale brute pour les structures de moins de 11 salariés et 1 % au-delà. « *Mais la convention collective peut prévoir des contributions conventionnelles obligatoires* », précise Murielle Di Bin, directrice administrative et financière du cabinet MG, membre de France Défi.

**Définir un plan de formation**

Le plan de formation recense les besoins et programme les actions.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il doit être présenté au comité d'entreprise.

« *L'idée est de le construire en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, des mutations des métiers et des évolutions technologiques. Il peut prévoir des formations directement lié à l'adaptation au poste des salariés mais aussi des actions permettant l'acquisition de nouvelles compétences* », explique Sandrine Champetier, directrice des ressources humaines chez MG.

### Des entretiens professionnels

« *Les entretiens professionnels, qui doivent se faire tous les deux ans sont justement l'occasion d'identifier les besoins des salariés en fonction de leur projet professionnel* », souligne la spécialiste. Distincts des [entretiens d'évaluation](#), ils font l'objet d'un document d'écrit.

Tous les six ans, cet entretien se transforme en bilan du parcours professionnel du salarié pour vérifier qu'il a bien, en plus des [entretiens](#), bénéficié pendant cette période d'au moins deux des trois mesures suivantes : une action de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de certification ou une progression de carrière ou salariale.

« *Sinon, les entreprises de plus de 50 salariés doivent abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié* », prévient Sandrine Champetier.

### Solliciter les financements de son OPCA

Pour obtenir le financement de ses actions de formations, l'entreprise peut ensuite solliciter son OPCA. « *Il prend en charge leur coûts sur des contenus et selon des critères propres à chaque organisme* », précise Ariane Rolland, de Boost'RH.

Il importe donc de le contacter avant de programmer ses actions. « *En général, l'OPCA prend en charge les frais pédagogiques et les salaires en fonction de plafonds fixés par lui. Il peut éventuellement aider l'entreprise à trouver des fonds supplémentaires* », explique Murielle Di Bin.

Si le [CPF](#) du salarié peut servir à financer des formations certifiantes et qualifiantes, c'est au collaborateur que revient l'initiative de le mobiliser. « *Mais cela peut se faire conjointement avec l'entreprise, par exemple lorsqu'un projet a été défini au cours des entretiens professionnels* », souligne Sandrine Champetier.

Par Marion Perrier, Accroche-press' en partenariat avec Le Parisien Éco pour France Défi  
lundi 3 avril 2017 00h29

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr