

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