

NOTE DÉCRYPTAGE

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



La formation professionnelle : qu'est-ce que c'est ?

Outil majeur à la disposition de tous les actifs (salariés, indépendants, chefs d'entreprise) et les demandeurs d'emploi, la formation professionnelle permet de se former tout au long de son parcours professionnel, pour développer ses compétences et accéder à l'emploi, se maintenir dans l'emploi ou encore changer d'emploi/métier, engager une reconversion professionnelle.

La formation peut être initiale (apprentissage, stage, lycée professionnel) ou continue (pour les personnes déjà en poste ou pour les demandeurs d'emploi). La formation continue repose sur l'obligation, pour les

employeurs, de participer au financement de la formation de leurs salariés, et sur le droit pour ces derniers de se former en application des dispositions régissant le droit à la formation professionnelle, notamment issues du code du travail et des accords collectifs de branches, le cas échéant.

Les demandeurs d'emploi peuvent également bénéficier de programmes de formation. Leurs financements reposent principalement sur l'assurance chômage, les régions ou l'État.

1. Quelles sont les sources de financement de la formation professionnelle ?



Les employeurs participent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et l'alternance (CUFPA) ;
- Le versement éventuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation.

1.1 - Le financement direct des actions de formation des salariés via le plan de développement des compétences

Les entreprises de plus de 50 salariés définissent leur politique de formation de leurs salariés dans le plan de développement des compétences (PDC).

Le PDC comporte :

- Des formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions législatives ou réglementaires ;
- Des formations non obligatoires ;
- Des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

1.2 - La contribution unique à la formation professionnelle et l'alternance (CUFPA)

Les entreprises contribuent au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par une contribution financière devenue unique calculée sur leur masse salariale.

Cette contribution est désormais versée aux Urssaf depuis le 1er janvier 2022, et non plus aux opérateurs de compétences (OPCO).

Le taux de la contribution légale de formation professionnelle dépend du nombre de salariés de l'entreprise.

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) est composée de :

- La taxe d'apprentissage, soit 0,68% de la masse salariale brute ;
- La contribution à la formation professionnelle continue, soit :
- 1% de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 11 salariés
- 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés.

La contribution unique varie ainsi selon la taille de l'entreprise et représente au total :

- 1,68 % de la masse salariale brute pour celles de 11 salariés et plus (1,44 % en Alsace-Moselle avec une contribution formation de 0,44%) ;
- 1,23 % de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 11 salariés (0,99 % dans les départements d'Alsace-Moselle avec une contribution formation de 0,44 %).

Synthèse de la CUFPA

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus
Taxe d'apprentissage	0,68 %	
	87 % de la taxe d'apprentissage 13% de la taxe finance des organisations de formation initiale Régime spécifique Alsace- Moselle : 0,44% finançant l'apprentissage (sans distinction) maintien de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)	
Contribution formation professionnelle continue	0,55 %	1 %
TOTAL	1,23 %	1,68 %

Que finance la CUFPA ?

FINANCEMENT

CONTRIBUTION UNIQUE

Taxe d'apprentissage

Formation professionnelle continue

DISPOSITIFS

Plan Investissements Compétences
Demandeurs d'emplois

Alternance
Apprentissage, contrat pro, Pro-A

Plan de développement des compétences
Uniquement pour les entreprises ≤ 50 salariés

Compte personnel de formation
Géré par Caisse des dépôts et consignation

CPF de transition professionnelle

Conseil en évolution professionnelle (CEP)
Des actifs occupés du secteur privé

1.3 - La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La CSA vise à encourager les grandes entreprises à recruter des alternants.

Seules les entreprises répondant aux trois conditions cumulatives ci-dessous sont soumises à cette contribution supplémentaire.

Elles doivent :

- Être soumises à la taxe d'apprentissage ;
- Avoir un effectif moyen annuel d'au moins 250 salariés ;
- Avoir employé au cours de l'année précédente moins de 5% de contrats favorisant l'insertion

professionnelle (CFIP) (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salariés embauchés en CDI à la suite d'un contrat en alternance et salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)).

La base de calcul est la même que celle de la taxe d'apprentissage (la masse salariale). Le taux de la CSA dépend :

- Du pourcentage de CFIP atteint pendant l'année considérée ;
- De la taille de l'entreprise.

Taux de la CSA pour les établissements situés en métropole (hors Alsace-Moselle) et dans les DOM

	Ratio d'alternants inférieur à 1%	Ratio d'alternants égal ou supérieur à 1% et inférieur à 2%	Ratio d'alternants égal ou supérieur à 2% et inférieur à 3%	Ratio d'alternants égal ou supérieur à 3% et inférieur à 5%
Effectif de 250 à moins de 2000 salariés	0,4 %	0,2 %	0,1 %	0,05 %
Effectif de 2000 salariés et plus	0,6 %	0,2 %	0,1 %	0,05 %

Source : Urssaf

L'entreprise peut être exonérée de la CSA si elle remplit les deux conditions cumulatives suivantes :

- Avoir un effectif annuel moyen de salariés en contrat favorisant l'insertion professionnelle (salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en CDI par l'entreprise dans l'année qui suit la fin du contrat en alternance et salariés bénéficiant d'une CIFRE) égal ou supérieur à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise ;
- Justifier d'une progression de l'effectif annuel moyen de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

1.4 - La contribution au CPF (compte personnel de formation)

Le CPF est un compte crédité en euros qui permet de financer des actions de formation tout au long du parcours professionnel des salariés. Il suit ces derniers dès leur entrée sur le marché du travail jusqu'à leur départ en retraite. Le CPF est attaché à la personne et non pas au contrat de travail, si bien que le CPF est portable tout au long du parcours professionnel des salariés.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de chaque année qui suit l'année travaillée d'un montant de 500 euros, dans la limite d'un plafond de 5 000 euros, pour les salariés travaillant à temps complet et les salariés travaillant à temps partiel au moins 50% de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation avec un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP) et les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ce montant est majoré à 800 euros (plafonnement également majoré à 8 000 euros).

Par ailleurs, la loi de finances pour 2024 a intégré une nouveauté pour le financement du CPF : depuis le 2 mai 2024, les salariés mobilisant leurs droits au titre du CPF doivent désormais s'acquitter d'une participation forfaitaire de 100 euros.

Le paiement de cette participation individuelle est acquitté en ligne par le titulaire du CPF via la plateforme Mon Compte Formation.

La participation n'est intégralement due que par les personnes disposant de droits ouverts au CPF suffisants pour prendre en charge l'intégralité des coûts de la formation.

Sont exonérés de la participation forfaitaire :

- Les salariés bénéficiant d'un abondement de l'employeur, y compris lorsque cet abondement est versé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche ou encore d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un Opcv ;
- Les titulaires mobilisant tout ou partie des points inscrits sur leur compte professionnel de prévention (C2P) pour financer une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels ;
- Les titulaires atteints d'une incapacité permanente (supérieure ou égale à un taux fixé par décret) faisant usage de l'abondement perçu au titre de la reconversion professionnelle.

En outre, certaines entreprises sont tenues de verser une contribution supplémentaire lorsqu'elles emploient des salariés en CDD (contrat de travail à durée déterminée) : il s'agit de la contribution au compte personnel de formation des salariés en CDD (CPF – CDD).

Sont concernés notamment les CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée (CDI) ainsi que les CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. Sont néanmoins exclus les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que les contrats de travail temporaire.

Le taux de la contribution au CPF-CDD est égal à 1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations et contributions sociales des salariés employés en CDD, cette contribution étant recouvrée par l'Urssaf.

1.5 - Les contributions conventionnelles à la formation professionnelle

Les branches professionnelles peuvent volontairement décider d'appliquer une contribution supplémentaire à la formation professionnelle. Il s'agit d'une contribution complémentaire actée par les partenaires sociaux dans un accord de branche, qui reste recouvrée par l'OPCO.

De nombreuses branches professionnelles se sont ainsi dotées de cette contribution supplémentaire afin de prioriser des actions de formation et des niveaux de prise en charge en fonction des besoins des entreprises et du secteur.

La contribution conventionnelle permet de :

- Porter une politique de branche auprès d'entreprises de toutes tailles (+/-50 salariés) ;

- Répondre aux enjeux de développement des compétences, de professionnalisation et de qualification pour accompagner les évolutions de l'environnement des entreprises et les mutations des métiers ;
- Compléter ou suppléer les diminutions des financements publics en matière de formation professionnelle.
- Exemple : financement des formations réglementaires obligatoires ne pouvant plus être financées par du FNE, financement des frais de salaires au réel, pour les entreprises de toute taille, abondements CPF, VAE, orienter les financements vers des certifications de branche : CQP, certains titres professionnels ...
- La création d'une contribution conventionnelle à la formation professionnelle constitue un moyen pour la branche :
- D'augmenter son influence sur le champ social de la formation professionnelle, la contribution pouvant dans ce cadre compléter ou suppléer les manques de l'intervention étatique en la matière ;
- -De créer des normes en matière de financement, à côté du régime de la CUFPA.

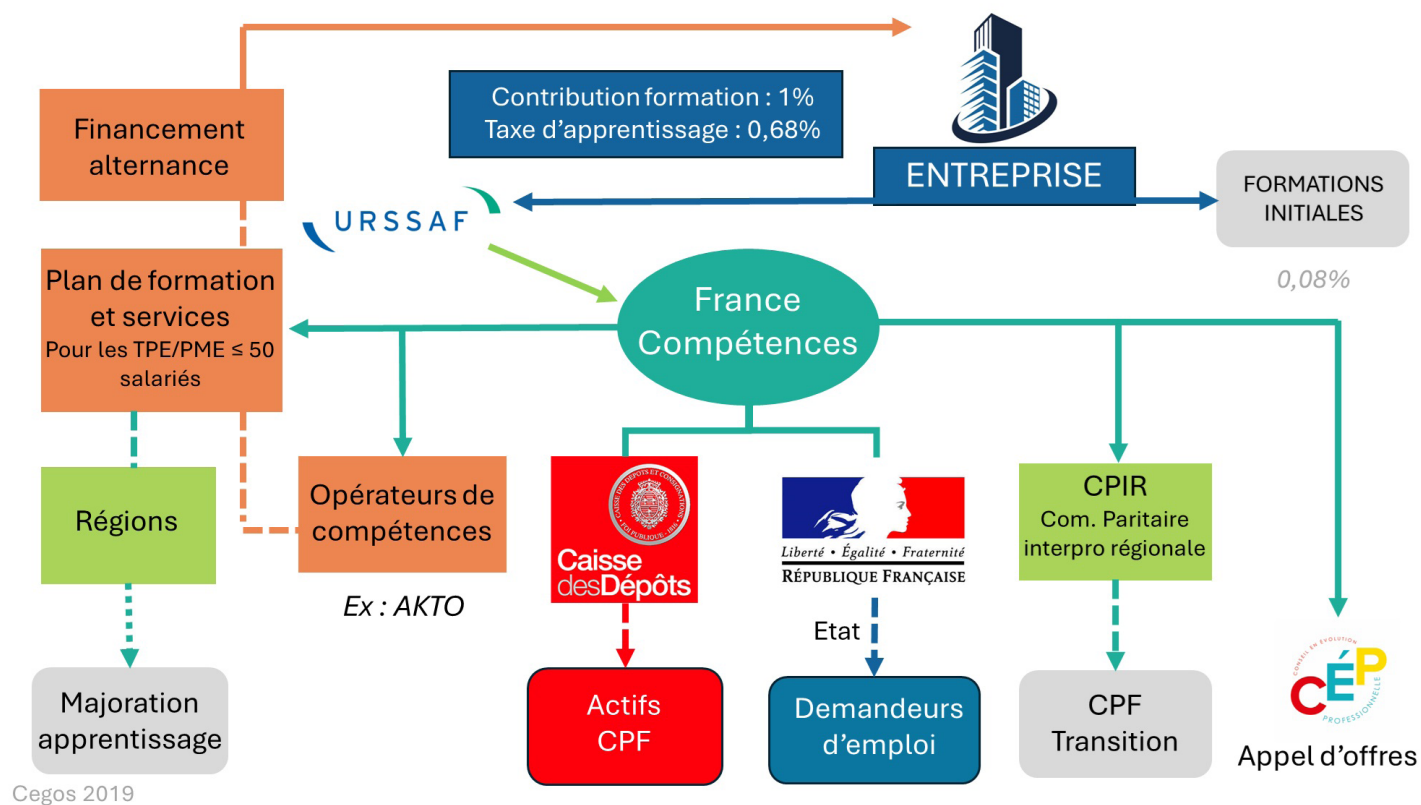
L'instauration de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle relève de la liberté contractuelle des partenaires sociaux de la branche.

Le montant de ces contributions, fixé dans les accords de branche, est déterminé en fonction de critères fixés par les partenaires sociaux (par exemple le pourcentage de la masse salariale de l'entreprise, par tranche d'effectif, ...). Ces derniers fixent également l'usage des fonds et la priorisation des dispositifs financiers éligibles à ce type de contribution.

2. Quelles sont les sources de financement de la formation professionnelle ?



Les contributions sont recouvrées, via la déclaration sociale nominative (DSN), par les URSSAF qui reversent les fonds collectés à France compétences, qui se charge de leur répartition entre les différents acteurs suivant leur champ d'intervention.



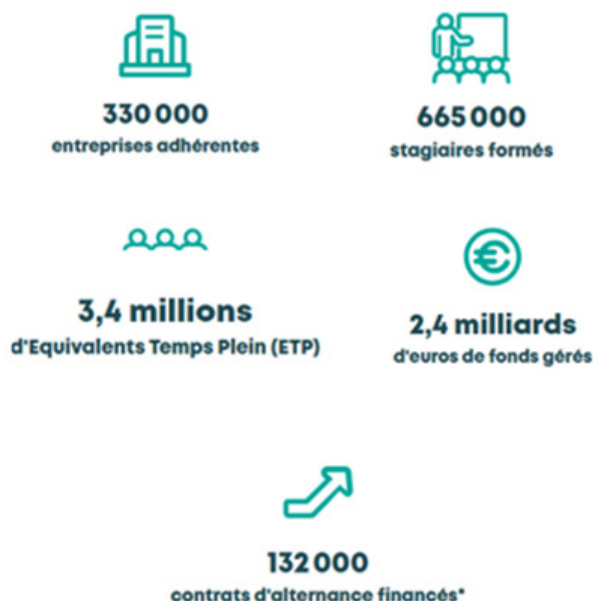
3. Le financement de la formation professionnelle dans le secteur du transport aérien



Les opérateurs de compétences (OPCO) accompagnent notamment les entreprises et branches professionnelles dans le financement et la mise en œuvre des actions de formation professionnelle.

Les OPCO sont des organismes gérés paritairement qui ont pour mission d'accompagner les branches dans leur rôle de promotion de la formation professionnelle et de développement des compétences pour faire face notamment aux mutations socio-économiques.

La branche du transport aérien est rattachée à l'OPCO AKTO, regroupant 27 branches d'activité « à forte intensité de main d'œuvre » (telles que les branches des entreprises de travail temporaire, l'enseignement privé, le commerce de gros, l'hôtellerie, café, restaurants).



AKTO accompagne ainsi la branche du transport aérien dans sa politique de formation professionnelle, de développement des compétences, ainsi que les entreprises adhérentes.

Elle apporte un appui technique en matière d'emploi-formation et mène également des actions de promotion des métiers (notamment pour la féminisation de certains métiers et la communication pour favoriser l'attractivité du secteur).

*Hors CIPI, CDPI, et contrats d'apprentissage en stocks

MONTANT DES FINANCEMENTS FORMATION DE LA BRANCHE DU TRANSPORT AÉRIEN

40 M€	DISPOSITIFS ALTERNANCE
500 K€	DE FINANCEMENT DE FORMATION EN FAVEUR DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES
2 M€	PREPARATION OPERATIONNELLE AUX METIERS DE PNC, MAINTENANCE ET EXPLOITATION PISTE
140 M€	FINANCEMENT FORMATION FNE

Au 31 décembre 2023



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers



22, avenue Franklin Delano Roosevelt 75008 Paris
Tél : 01 86 64 12 34 - contact@fnam.fr