

Les contributions des entreprises au cœur de la réforme

Par Jean-Philippe Cépède

Quelles sont les conséquences pour les entreprises des nouvelles obligations nées de la réforme de la formation en 2004 ? Après une première période nécessaire à l'appropriation des nouveaux dispositifs, se dessinent peu à peu les comportements adoptés pour tirer parti de cette nouvelle donne.

2005 et 2006 ont été marquées pour les acteurs de la formation par une appropriation des nouveautés introduites par la réforme. Ils se sont focalisés, dans un premier temps, sur les dispositions nouvelles relatives à la gestion des départs en formation : découverte des périodes et du contrat de professionnalisation, finalisation du plan de formation, mise en place du droit individuel à la formation (Dif) et des entretiens annuels. Ces mêmes acteurs, qu'ils soient dans une entreprise, dans un organisme paritaire collecteur agréé (Opcv) ou dans un organisme de formation mesurent de plus en plus l'importance des modifications introduites dans les mécanismes de financement de la formation des salariés¹.

Les premiers changements ont porté sur les taux des contributions. En effet, les partenaires sociaux ont souhaité augmenter le taux des contributions minimales, quels que soient les effectifs de l'entreprise. Cette hausse était prévue dès le début de la négociation pour les entreprises de moins de 10 salariés, et s'est seulement décidée dans les dernières heures pour celles de 10 salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale a augmenté progressivement, passant de 0,25 % en 2003 à 0,40 % en 2004, puis à 0,55 % en 2005. Celle des

entreprises de 10 salariés et plus est passée de 1,5 % en 2003 à 1,6 % en 2004. Malgré la faible hausse de cette dernière, le message des partenaires sociaux est clair : dans les années à venir, la formation professionnelle continue des salariés nécessitera des moyens financiers supplémentaires. Les nouveautés introduites, les objectifs et priorités fixés supposent de dépenser plus.

Cependant, en matière de financement de la formation par les entreprises, la réforme n'a pas seulement consisté à augmenter les taux des contributions minimales. Elle com-

Une hausse des contributions

Les taux des contributions augmentent, hormis ceux des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés. Il est utile de revenir sur cette hausse qui ne concerne pas forcément toutes les affectations de ces contributions.

Hausse dans les entreprises de 10 salariés et plus

Comme précédemment pour le 1,5 %, le 1,6 % se décompose en trois contributions distinctes, qui recouvrent à présent des finalités différentes :

- 0,20 % minimum, consacré au financement des congés individuels de formation (Cif), des congés de bilan de compétences et des congés

prend également de nouveaux mécanismes de gestion et d'utilisation, révélateurs de la volonté des partenaires sociaux de lier les politiques de formation et les moyens qui les accompagnent.

Aujourd'hui, avec le décollage des nouvelles mesures, en particulier celui du Dif et des périodes de professionnalisation, les acteurs de la formation – ceux de l'entreprise notamment –, mesurent l'intérêt de maîtriser les nouveaux mécanismes de financement et de les intégrer dans leur stratégie de développement de la formation.

de validation des acquis de l'expérience ;

- 0,50 % minimum, destiné au financement des priorités définies par la branche (dont la professionnalisation et le droit individuel à la formation, le Dif) ;

- 0,90 % de solde (ou budget formation de l'entreprise), servant à financer des actions de formation dans le cadre du plan de formation ou du Dif.

Le passage de 1,5 % à 1,6% s'explique par l'augmentation du taux de 0,40 % à 0,50 %. Avant la réforme, ce quota était destiné au financement de l'alternance (contrat d'orientation, contrat de qualification et contrat



Jean-Philippe Cépède est directeur du département Juridique-Observatoire du Centre Inffo.



1

Voir *Actualité de la formation permanente* n° 201 (entretien professionnel), n° 200 (professionnalisation), n° 196 (Dif), n° 193 (plan de formation).

d'adaptation) et par voie de transfert, au financement des CFA de certaines branches professionnelles.

Cependant, la hausse de 0,1 % ne profite pas uniquement au financement des contrats et périodes de professionnalisation, car les destinations de cette contribution ont été modifiées. En effet, le 0,5 % peut désormais être également utilisé pour financer le Dif et les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles.

Le financement du Cif (et des congés pour bilan de compétences et VAE) par le 0,20 %, a également bénéficié de la réforme. En effet, celle-ci a supprimé la possibilité, pour les branches professionnelles, de négocier la mise en place du capital de temps de formation (CTF) en le finançant sur une partie² de la contribution du Cif. Cette suppression a entraîné le doublement des financements de Cif dans les branches professionnelles ayant mis en place le CTF.

Hausse dans les entreprises de moins de 10 salariés

Le 0,55 % se décompose aujourd'hui en deux contributions distinctes :

- le 0,15 % minimum à consacrer au financement des priorités définies par la branche, dont la professionnalisation et le Dif ;
- le 0,40 % ou solde, pour le financement des actions de formation dans le cadre du plan de formation et du Dif.

Le montant de chacune des contributions a été augmenté : le 0,10 % est passé à 0,15 % et de son côté, l'ancien 0,15 % est devenu 0,25 % en 2004 (voir encadré), puis 0,40 % en 2005. Là encore, l'intention n'était pas de procéder à une simple hausse des financements, mais surtout de simplifier le régime des deux contributions antérieures et de les utiliser au financement des nouveaux dispositifs, Dif et professionnalisation (le contrat et la période).

L'augmentation la plus importante correspond à la partie de la

Le 0,25 % alternance : rappel

L'ancien régime de financement reposait sur deux contributions : la première, créée en 1991 par les partenaires sociaux – le 0,15 % – correspondait à la contribution à la FPC des entreprises de moins de 10 salariés. La seconde, le 0,10 % "additionnel à la taxe d'apprentissage", avait été créée en 1980 pour financer les plans "Barre" en faveur des jeunes et avait survécu à la disparition des dispositifs qu'elle finançait. Elle était collectée par les Opcas au titre des contrats d'insertion en alternance : contrat d'orientation, contrat de qualification et contrat d'adaptation. La réforme a simplifié le régime de ces deux contributions en les fusionnant. Le 0,25 % correspond aujourd'hui au 0,40 %.

contribution destinée au financement de la formation des salariés (le 0,40 %). D'une manière générale, le sens de la réforme est de prévoir un financement plus important pour la formation des salariés dans le cadre du plan de formation, du Dif et des périodes de professionnalisation, par rapport au contrat de professionnalisation.

Le mode libératoire n'a, quant à lui, pas changé : les entreprises de moins de 10 salariés ne peuvent se libérer de leurs obligations qu'en versant leurs contributions à un Opcas. Ces organismes collecteurs restent les pilotes de la formation dans les TPE.

Maintien du taux dans les entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Une ordonnance du 2 août 2005³ a créé un taux de contribution réduit (1,05 %) pour les entreprises employant de dix à moins de vingt salariés. La création de ce taux intermédiaire vise à réduire les effets suscités par l'atteinte ou le franchissement du seuil de dix salariés (cf. tableau ci-dessous) :

Les contributions selon la taille des entreprises

Contributions	De 20 salariés et plus	Diminution du taux accordée	De 10 à moins de 20 salariés
Taux	1,6 %	- 0,55 %	= 1,05 %
Cif et autres congés	0,2 %	- 0,2 %	= 0
Professionalisation, Dif	0,5 %	- 0,35 %	= 0,15 %
"Solde"	0,9 %	aucune	= 0,9 %

Les contributions selon la taille des entreprises

	Moins de 10 salariés	De 10 à moins de 20 salariés	20 salariés et plus
Taux minimum global	0,55 %	1,05 %	1,6 %
Cif	pas due	pas due	0,20 %
Professionalisation, Dif	0,15 %	0,15 %	0,50 %
"Solde"	0,40 %	0,9 %	0,9 %

■ ■ ■ ■ ■

2

À raison de 50 %.

3

Ordonnance n° 2005-731 du 2.8.05 (JO du 3.8.05). Art. L. 951-1 du Code du travail.

Comme le montre ce tableau, les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, de même que celles de moins de 10 salariés, ne sont pas assujetties au 0,2 % Cif et doivent verser à leur Opcas le 0,15 % "professionnalisation et Dif". En revanche, de même que celles de 20 salariés et plus, elles sont tenues à un financement de 0,9 % minimum au titre du "solde" (financement du plan de formation et du Dif, notamment).

Le lissage des taux en cas de franchissement des seuils de 10 et de 20 salariés, qui n'avait pas été prévu par les partenaires sociaux, vise à inciter les entreprises à embaucher sans craindre une augmentation sensible de leurs contributions à la FPC.

En outre, la diminution des contributions ne modifie aucunement les règles d'affectation, d'utilisation et de versement. Les entreprises concernées peuvent s'acquitter de leur contribution en utilisant les mêmes moyens que les entreprises de 20 salariés et plus, c'est-à-dire :

- en finançant directement des actions de formation au bénéfice de leur personnel dans le cadre du Dif ou du plan de formation de l'entreprise (0,9 %) ;
- en déduisant du montant de leur participation :
 - des versements libératoires obligatoires à un Opcas (0,15 % et autres versements sur le 0,9 % prévus par voie d'accord) ;
 - des versements libératoires facultatifs (au titre du 0,9 %) : versement à un Opcas ; à des centres conventionnés par l'Etat ou la Région pour financer des actions de

formation organisées par ces centres au profit de demandeurs d'emploi ; au titre de taxes fiscales ; comme contribution aux frais des chambres de commerce et d'industrie affectés à la formation professionnelle continue, ou encore, dans le cadre d'un "engagement de développement des compétences".

Pour ces entreprises, à l'instar de celles de moins de 10 salariés, le financement du congé individuel de formation (Cif) est assuré par les entreprises de 20 salariés et plus. Par conséquent, cette solution aboutit à diminuer le montant de la collecte du 0,2 % (les entreprises de 10 à moins de 20 salariés n'étant plus assujetties).

Modalités libératoires

Contributions : décloisonnement des affectations

Outre la hausse des contributions, la grande nouveauté de la réforme est de décloisonner les contributions, c'est-à-dire de ne plus dédier une contribution à un dispositif, mais au contraire de prévoir qu'une même contribution pourra financer plusieurs dispositifs.

Dans l'ancien système, les trois contributions finançaient chacune leur dispositif, dont elles portaient d'ailleurs le nom.

Aujourd'hui, bien que cela perdure dans certains accords et dans les formules utilisées par des acteurs de la FPC, aucune des nouvelles contributions n'est dédiée à un seul dispositif :

- le 0,20 %, aujourd'hui comme hier, ne finance pas uniquement le Cif, mais aussi le congé bilan de compétences, le congé VAE et le congé examen ;
- le 0,5 % (ou le 0,15 %) finance le contrat et la période de professionnalisation, mais également le Dif et, si un accord le prévoit, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

• Enfin, le 0,9 % (ou le 0,40 % dans les entreprises de moins de 10 salariés) ne finance pas seulement le plan de formation, mais peut aussi financer le Dif, le contrat et la période de professionnalisation. Il serait d'ailleurs préférable d'éviter d'appeler cette contribution "plan de formation", dans la mesure où celui-ci correspond à une obligation précise, qui consiste pour l'employeur à présenter aux représentants du personnel, en les classant en trois catégories⁴, les actions de formation qu'il retient.

Cette situation aboutit à laisser aux financeurs, qu'il s'agisse d'entreprises ou d'Opcas, une très grande marge de manœuvre pour orienter les financements sur les dispositifs qu'ils jugent les mieux adaptés à leurs priorités. Une entreprise peut ainsi faire face à ses nouvelles obligations en décidant de consacrer son "0,9 %" à

la fois au financement du plan de formation et du Dif. Elle peut même décider de financer des contrats ou des périodes de professionnalisation que son Opcas ne prendrait pas en charge.

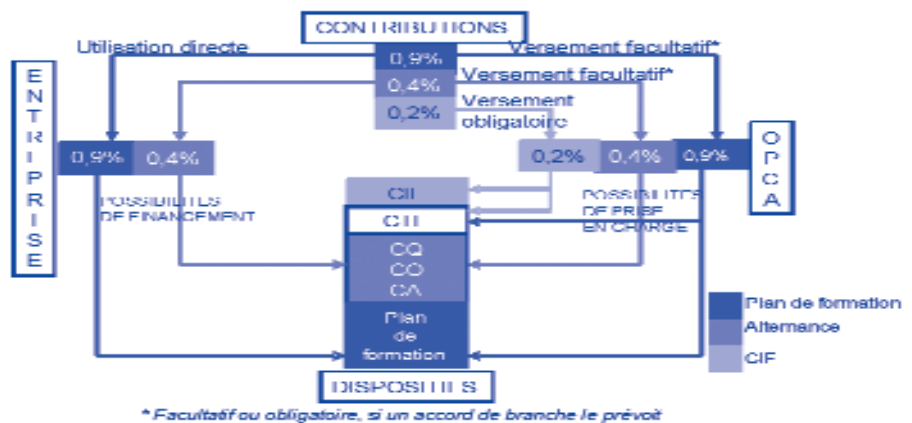
Ce décloisonnement se manifeste également lors des mécanismes d'articulation introduits par la réforme :

- articulation du Dif ou du plan de formation avec les périodes de professionnalisation : le financement du départ en formation peut dans ce cas être assuré par le 0,9 % de l'entreprise (ou collecté par l'Opcas) et par le 0,5 % ;

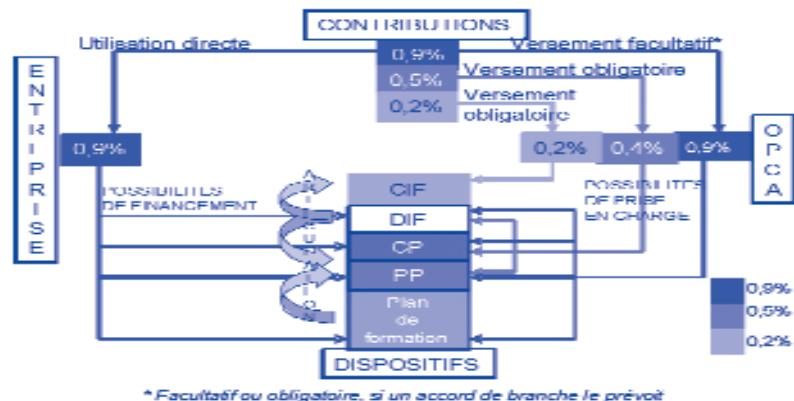
- cas du Cif sollicité à la suite du refus d'une demande de Dif sur deux années civiles : le Cif sera alors financé par le 0,2 % collecté par l'Opacif, mais aussi par le 0,9 % de l'entreprise ou l'Opcas, dans la limite des droits acquis au titre du Dif.

4 Voir le dossier d'Actualité de la formation permanente consacré au plan de formation, n° 193.

Financement de la formation par les entreprises Avant la réforme



Financement de la formation par les entreprises Après la réforme



Collectes : une optimisation du 0,9 %

Parmi les contributions auxquelles sont assujetties les entreprises, seul le "0,9 % minimum" n'est pas obligatoirement versé à un Opc. Cette situation aboutit à confier une grande responsabilité aux partenaires sociaux : celle de décider par voie d'accord conclu, au niveau des branches professionnelles ou interprofessionnelles, si une partie du 0,9 % devra être versée à un Opc et d'orienter ainsi les politiques de formation des entreprises.

Dans l'accord national interprofessionnel, cette responsabilité politique est confiée aux CPNE (Commissions paritaires nationales pour l'emploi), chargées de définir les orientations et les priorités. Les différents accords conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles confirment cette responsabilité et confient à l'Opc concerné le soin de leur mise en œuvre. Il en est de même pour les règles de prise en charge. Les accords se contentent souvent d'en fixer les principes en fonction des priorités, renvoyant le soin à la CPNE de les définir plus précisément et à l'Opc de fixer les montants précis de prise en charge.

Cette construction normative paritaire rend moins accessible les informations sur les conditions de prise en charge de tel ou tel dispositif. En effet, pour les connaître, il est nécessaire de tenir compte à la fois des dispositions de l'accord conclu, des décisions de la CPNE, ainsi que des règles de l'Opc.

Ces adaptations des dispositifs aux besoins de la branche donnent également aux partenaires sociaux une plus grande responsabilité en matière d'information des entreprises et des salariés. En effet, pour les entreprises, l'information sur les possibilités de prise en charge est importante pour optimiser le budget de formation (0,9 % minimum). La maîtrise des priorités et des montants

accordés permet à l'entreprise à la fois de déterminer le montant du 0,9 % qu'elle va verser à l'Opc et ce qu'elle peut en espérer en retour.

Ces stratégies d'optimisation budgétaire conduisent certaines d'entre elles à répartir leur 0,9 % entre leur Opc de branche et les deux Opc interprofessionnels (l'Agefos-PME et l'Opcareg).

Si les contributions ont augmenté et si les entreprises ont tout intérêt à optimiser l'utilisation de leur "0,9 %" auprès de leur Opc, c'est notamment pour faire face au financement du Dif. Comment, en effet, assurer le financement de ce nouveau droit tout en respectant les nouvelles obligations du plan de formation sans nouvelles sources de financement ?

Dépenses imputables : un assouplissement

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité que les entreprises puissent prendre en charge de nouvelles dépenses de formation : les actions d'adaptation au poste de travail d'une part, l'allocation formation d'autre part.

En élargissant aux actions d'adaptation au poste de travail les actions de formation imputables, le Code du travail autorise la prise en charge de prestations jusqu'à présent exclues, telles que les stages de présentation des arguments de vente d'une nouvelle gamme de produits ou les stages de démonstration du maniement d'une nouvelle machine ou d'un nouveau logiciel maison.

La circulaire DGEFP du 14 novembre 2006⁵ précise "que ne peuvent être considérées comme imputables sur l'obligation de participation des employeurs des actions présentées comme d'adaptation (...) qui ne seraient pas organisées en référence précise avec un poste de travail ou une fonction dans l'entreprise. En ce sens, ces actions consistent en l'apprentissage des actes nécessaires à la tenue du poste, une fois acquises les compétences ou les qualifications générales requises par la fonction". Et de poursuivre que "de telles



5

Circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue.

6

Sur ce point, voir également l'article de Bernard Dréano, p.32.

actions excluent donc les actions "comportementales" destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes, et donc sans relation avec un poste ou une fonction, des actions qui relèvent de l'organisation générale (d'un service ou d'une entreprise) sans référence précise au poste de travail et aux compétences à acquérir. Ainsi, par exemple, la mise en œuvre de "démarche qualité" la mise en conformité avec des normes, ne constituent pas, en elles-mêmes, des actions de formation. Par contre, ces mises en œuvre peuvent avoir pour effet la prescription d'actions de formation d'adaptation, mais celles-ci doivent être clairement identifiées comme telles, et répondre aux conditions générales de définition d'objectifs, programmes, etc., exposées préalablement. Sont également exclues les actions généralistes, prenant la forme de session d'information, de test d'évaluation, d'actions de conseil et suivi thérapeutique ou d'hygiène, de sensibilisation à des questions de société, etc., concernant par exemple la sécurité routière, la lutte contre les toxicomanies (tabagisme, alcoolisme), etc."⁶.

La porte est donc ouverte à de nouvelles actions de formation imputables, avec certaines limites. Si les responsables formation souhaitent pouvoir continuer à financer les autres actions de formation, ils devront convaincre leur direction que les budgets consacrés par le passé au financement de ces prestations abondent dorénavant celui de la FPC (le 0,9 % minimum).

Le financement de l'allocation de formation

Versée en cas de formation hors temps de travail, l'allocation de formation, qui est égale à 50 % du salaire net, constitue une autre nouvelle dépense possible pour les entreprises. La place qu'occupera cette dépense est liée au développement de la formation hors temps de travail. Celle-ci est possible dans plusieurs cas : le plan de formation pour les formations axées sur le développement des compé-

tences, le Dif et les périodes de professionnalisation. L'allocation formation est destinée à compenser l'effort que réalise le salarié en se formant hors temps de travail.

Son montant est nettement inférieur à ce que devrait payer l'entreprise si elle appliquait le régime des heures supplémentaires. Mais c'est la première fois que la réglementation généralise le principe d'une compensation financière en cas de formation hors temps de travail. Ce dédommagement n'était pas prévu dans les anciens dispositifs de co-investissement formation.

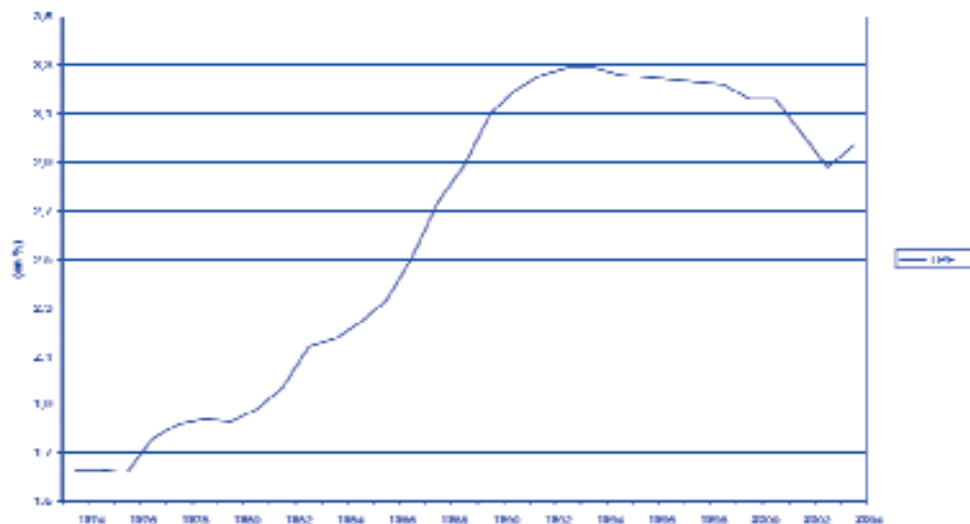
L'instauration de l'allocation de formation vise à faciliter l'accès des salariés à la formation, en encourageant sa mise en œuvre hors temps de travail. Or, il semble que la formation hors temps de travail indemnisée ne se développe pas beaucoup pour le moment. Elle se heurte certainement à la nécessité pour l'employeur de recueillir le consentement du salarié, mais également à la difficulté de convaincre la direction des entreprises de son intérêt. Pourtant, les calculs le démontrent, une heure d'allocation formation coûte en moyenne trois fois moins cher pour l'entreprise qu'une heure de salaire, dans la mesure où l'allocation de formation est exonérée des charges sociales.

En outre, cette disposition permet à la fois de résoudre des difficultés de disponibilité des salariés pour se former, d'assurer leur dédommagement et de soulager les charges financières de l'entreprise. En générant des économies, l'allocation de formation permet de financer d'autres dépenses.

2007 : optimiser les stratégies de financement

Ces nouveaux mécanismes introduits par la réforme ont-ils déjà des effets visibles sur les chiffres de la FPC ? Compte tenu des délais de

Taux de participation financière



Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2007.



6

Loi de finances pour 2007.
Document annexe, p. 35.

traitement des chiffres officiels, le document annexe à la loi de finances pour 2007⁶ mentionne seulement des chiffres provisoires pour 2005 et ceux de 2004. On constate une moindre baisse des dépenses des entreprises en 2004 (cf. graphique ci-dessous). Egal à 3,29 % en 1993, le taux de participation était descendu en dessous de 2,88 % en 2003. Il est remonté à 2,97 % en 2004, sa hausse s'expliquant par "une augmentation du versement aux Opca au titre du Cif et de la professionnalisation, consécutive à la hausse de l'obligation légale". Toutefois, cette "hausse [a été] de courte durée, puisqu'en 2005 les entreprises semblent renouer avec la tendance antérieure, à savoir, quelle que soit la classe de taille, une baisse du taux de participation financière".

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ces chiffres. Tout d'abord, l'obligation minimale légale contribue à maintenir et à développer l'effort des entreprises à la formation. Ensuite, compte tenu du fait que deux contributions sont contingentées (le 0,2 % et le 0,5 %), il apparaît que le 0,9 % minimum produit en réalité

plus de 6 milliards de dépenses, soit l'équivalent de 2,3 % de la masse salariale des entreprises.

Enfin, si les entreprises de 10 salariés et plus génèrent la plus grosse partie des dépenses consacrées à la formation des salariés (soit 4,6 milliards), les Opca, pour leur part, en assurent tout de même 41,1 % (3,28 milliard), dont près de la moitié (18 %, soit 1,42 milliard) au titre du 0,9 %.

En 2005, ces organismes ont réalisé une collecte globale de 5,15 milliard d'euros, soit une progression de + 8 % en un an. La hausse la plus forte (+ 28 %), concerne la collecte du 0,40 % des entreprises de moins de 10 salariés, du fait de l'augmentation de la contribution légale. La collecte du 0,9 % des entreprises de 10 salariés et plus augmente, elle, de 10 % et celles relatives à la professionnalisation et au Dif de 8 %.

L'annexe à la loi de finances pour 2007 précise également que l'année 2005 "semble marquer une transition quant à la diffusion progressive de l'esprit de la réforme auprès des employeurs et des sala-

Taux d'accès aux nouveaux dispositifs selon la classe de taille des entreprises

	10 – 19 salariés	20 – 49 salariés	50 – 249 salariés	250 – 499 salariés	500 – 1999 salariés	2000 salariés et plus	ensemble
% de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation	0,59	0,79	1,28	1,31	1,63	1,60	1,34
% d'entreprises concernées	3,0	5,7	14,5	27,3	38,8	51,3	8,6
% de salariés ayant bénéficié du Dif	0,4	0,7	0,9	0,9	1,5	2,1	1,3
% d'entreprises concernées	1,7	3,6	9,4	23,1	34,4	49,5	5,9
% de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
% d'entreprises concernées	0,7	1,2	3,3	8,9	16,8	27,8	2,2

Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2007.

riés. En moyenne, près de 9 % des entreprises ont eu au moins un salarié en période de professionnalisation et se saisissent de ce dispositif de façon croissante lorsque leur taille augmente. Ainsi, alors que 3,5 % des entreprises de 10 à 19 salariés ont eu au moins un salarié en période de professionnalisation, elles sont plus de la moitié dans ce cas lorsqu'elles emploient 2 000 salariés et plus. Les taux d'accès à ce dispositif sont eux aussi croissants avec la taille de l'entreprise. Comparativement, moins d'entreprises sont concernées par le droit individuel à la formation (moins de 6 %). Le nombre d'entreprises concernées et le taux d'accès à ce dispositif croissent aussi avec la taille ; 1,30 % des salariés ont fait usage du Dif au cours de l'année 2005, ce taux allant de 0,4 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 2,1 % pour celles de 2 000 salariés et plus. Dans tous les cas, rare reste le

recours au hors temps de travail, qui ne concerne que 2 % des entreprises et 0,2 % des salariés”.

Les nouveaux dispositifs créés par la réforme montent donc en puissance depuis 2005, mais n'ont pas encore produit tous leurs effets. Cela s'explique par le temps nécessaire à leur appropriation par les différents acteurs concernés, mais certainement aussi par les hésitations ou les questionnements que certains génèrent. L'année 2007 verra certainement s'accroître le décollage du Dif, mais il n'est pas certain que cela s'accompagne d'un accroissement des dépenses des entreprises. En effet, la stratégie de ces dernières sera certainement de satisfaire davantage de départs en formation sans augmenter leurs dépenses. Elles le peuvent par deux mécanismes :

- le premier, en organisant un jeu de vases communicants entre le plan de formation et le Dif. Finançant moins de formations dans le cadre du plan, elles pourront plus facilement

accepter des demandes de Dif et ainsi, faire baisser les compteurs de Dif des salariés ;

- le second, en optimisant leur stratégie de financement par un renforcement de leurs liens avec les Opca. Il s'agit de se garantir des prises en charge au titre du 0,9 % en en versant une grande partie à un ou plusieurs Opca. Ce ou ces versements permettront d'obtenir des financements à la fois pour le plan de formation, les Dif et les périodes de professionnalisation. Ils permettront également de faire face à des dépenses de formation supplémentaires, non prévues et jugées pertinentes par l'entreprise.

La priorité, aujourd'hui, n'est plus l'augmentation des dépenses, mais leur rationalisation, pour atteindre des objectifs définis conjointement.

La priorité, aujourd'hui, n'est plus l'augmentation des dépenses, mais leur rationalisation

Jean-Philippe Cépède