

## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>9123</b>	<b>De M. Loïc Kervran</b> ( Horizons et apparentés - Cher )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Enseignement et formation professionnels
<b>Rubrique</b> > formation professionnelle et apprentissage	<b>Tête d'analyse</b> > Baisse des dotations OPCO-EP	<b>Analyse</b> > Baisse des dotations OPCO-EP.
Question publiée au JO le : <b>20/06/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>17/10/2023</b> page : <b>9204</b> Date de changement d'attribution : <b>26/09/2023</b>		

### Texte de la question

M. Loïc Kervran attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la diminution de la dotation que les opérateurs de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) reçoivent de la part de France compétences suite à l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. En effet, cette dotation a pour but d'aider les entreprises de moins de 50 salariés à financer leur plan de développement de compétences (PDC) et donc à prendre en charge les formations réalisées par leurs salariés. L'OPCO EP, qui aurait normalement dû recevoir une dotation de 166 millions d'euros pour l'année 2022, n'a perçu que 123 millions d'euros, ce que l'organisme a appris par un courrier de France compétences du 14 avril 2023, alors que l'exercice 2022 était déjà clos depuis plus de trois mois. L'OPCO EP avait donc utilisé la totalité des 166 millions d'euros et certains OPCO locaux ont donc dû prélever les moyens nécessaires à la couverture de leurs engagements sur leurs propres ressources. Outre cette information très tardive, les OPCO sont particulièrement mécontents de cette diminution qui les oblige à revoir les conditions de prise en charge des formations des entreprises. En effet, désormais, la dotation n'est plus fixée en fonction du nombre total de salariés mais du nombre d'équivalents temps plein dépendant de chaque OPCO. Cette nouvelle règle implique une diminution du nombre de travailleurs pouvant percevoir une aide et donc de la part que reçoivent les OPCO. Du fait de cette baisse de la dotation, les formations organisées par les entreprises risquent d'être drastiquement revues à la baisse, comme le montrent déjà certains réponses d'OPCO à des demandes de formation. Il aimerait savoir ce qu'il envisage en matière d'affectation et de répartition des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle.

### Texte de la réponse

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) a vu ses ressources au titre du Plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés baisser par la mise en œuvre d'une nouvelle méthode de calcul des effectifs des entreprises qui est l'un des critères de répartition entre OPCO de l'enveloppe financière versée par France compétences. Cet OPCO est le seul des 11 OPCO à avoir connu une baisse de sa dotation : les 10 autres ont reçu une dotation supérieure du fait de la nouvelle règle de calcul. L'enveloppe pour le PDC des entreprises de moins de 50 salariés est répartie entre OPCO selon deux critères depuis 2019 : le nombre d'entreprises de moins de cinquante salariés adhérentes (comptant pour 10 % de la clef de répartition) et leur effectif salarié (90 % de la clef de répartition). Deux facteurs ont toutefois modifié l'équilibre général de la



répartition entre OPCO, ce qui a entraîné des ajustements à posteriori (en avril 2023) des enveloppes définitives au titre de l'année 2022 : - la prise en compte des données des entreprises et du nombre des salariés pour la première année de la collecte réalisée par les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ; - le calcul de l'effectif salarié déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale (basée sur les équivalents temps plein). Cette modification a été apportée par le décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 et est liée à l'alignement sur les modalités de calcul pour la collecte des URSSAF. Auparavant, la répartition se faisait en fonction du nombre de salariés couverts. Désormais, celle-ci se fait au regard « de leur [les entreprises de moins de 50 salariés] effectif salarié déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale » c'est-à-dire en effectif moyen annuel. Ce nouveau mode de calcul conduit mécaniquement à réduire le nombre de salariés d'une branche si celle-ci se distingue par de nombreux salariés à temps partiel. La mise en place de la collecte par les URSSAF a permis en 2022 de recenser 31 % d'entreprises supplémentaires par rapport à celles qui étaient connues et dont les contributions étaient collectées par les OPCO. Toutefois, elles représentent seulement 7 % de la masse salariale couverte en 2022. Les entreprises nouvelles se concentrent principalement dans les entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises nouvelles), plus spécifiquement dans celles qui comptent 1 salarié ou moins (60 % des entreprises nouvelles). Cependant, cette augmentation étant répartie sur l'ensemble des branches, ces nouvelles données ne modifiaient pas drastiquement les équilibres entre OPCO. C'est la comptabilisation des effectifs par équivalent temps plein (ETP) et surtout du secteur de la branche des particuliers employeurs au sens du I de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale et de l'emploi à domicile qui a généré une variation très importante de la part des OPCO dans la répartition, en particulier pour l'OPCO EP qui a vu son poids baisser de 31 % à 22 %, soit d'environ 170 millions d'euros à 123 millions d'euros pour 2022. En effet, jusqu'à présent, le dénombrement retenu issu des chiffres fournis par l'URSSAF pour cette branche, était de 1 270 875 effectifs, mais ceux-ci résultaient de l'addition des déclarations des employeurs, or de nombreux salariés à domicile (assistantes maternelles et employés familiaux) travaillent pour plusieurs employeurs ce qui conduisait à compter dans l'effectif plusieurs fois la même personne. La nouvelle méthode de calcul établit dorénavant ce chiffre à 446 000 ETP. À ce jour, des discussions sont toujours en cours entre France compétences et l'OPCO EP pour stabiliser les chiffres relatifs à cette branche. Une réflexion sur le mode de décompte des salariés des particuliers employeurs est également menée afin de mieux prendre en compte leur spécificité et de s'assurer que l'accès à la formation de ce public puisse être effectif. Nonobstant, l'impact très important constaté pour l'OPCO EP doit amener celui-ci à revoir les critères de sélection et le niveau de prise en charge des demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises de moins de cinquante salariés afin de gérer l'enveloppe affectée. Il convient également de rappeler que, prise en son ensemble, l'enveloppe financière pour le financement des entreprises de moins de 50 salariés reste stable et que 552 millions d'euros sont répartis entre les différents opérateurs pour financer leur formation. Enfin, l'Etat continue à soutenir la formation des salariés grâce au FNE formation une enveloppe de près de 300 M€ en 2023, qui est majoritairement mobilisé par les TPE-PME, a renforcé la capacité d'intervention des OPCO. Ce soutien sera maintenu en 2024.