

Le financement de la formation continue

Quelle est la contribution des entreprises de moins de 10 salariés ?

	Affectation		CIF CDD
	Contrats et périodes de professionnalisation Droit individuel à la formation	Plan de formation	
Taux de contribution	0,15 % si l'entreprise est soumise à la taxe d'apprentissage	0,40 %	1 %
Assiette	Masse salariale annuelle brute (MSAB) de l'année N		Salaires versés aux salariés employés en CDD
Versement minimal	100 %	100 %	100 %
	OPCA dont dépend l'entreprise		FONGECIF

Quelle est la contribution des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés ?

	Contrats et périodes des professionnalisation Droit individuel à la formation	Autres dépenses imputables (notamment : réalisation du plan de formation)	CIF CDD
Taux de contribution	1,05 %		
	0,15 %	0,90 %	1 %
Assiette	Masse salariale annuelle brute de l'année N		Salaires versés aux salariés employés en CDD
Versement minimal	100 %	--	100 %
	OPCA	Versement à un OPCA ou réalisation de dépenses	OPACIF

Quelle est la contribution des entreprises de 20 salariés et plus ?

	Contrats et périodes des professionnalisation Droit individuel à la formation	Congés de formation : congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, congé pour validation des acquis de l'expérience	Autres dépenses imputables (notamment : réalisation du plan de formation)	CIF CDD
Taux de contribution	1,60 %			
	0,50 %	0,20 %	0,90 %	1 %
Assiette	Masse salariale annuelle brute de l'année N			Salaires versés aux salariés employés en CDD
Versement minimal	100 %	100 %	--	100 %
	OPCA	OPACIF	Versement à un OPCA ou réalisation de dépenses	OPACIF

► Pour la détermination du montant de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, l'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Sur ce point, il convient de se reporter aux précisions fournies par l'article [R. 6331-1 du Code du travail](#)

► Des taux différents s'appliquent aux entreprises de travail temporaires et employeurs d'intermittents du spectacle. Une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise peut par ailleurs imposer des taux supérieurs.