Monsieur Roland Lescure
Ministre de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique
Télédoc 151
139 rue de Bercy
75572 Paris Cedex 12

Paris, le 16 novembre 2026

Lettre en recommandé AR : 1A18658846772

Objet : alerte sur le nouveau régime fiscal des OPCO

Monsieur le Ministre,

La doctrine fiscale applicable aux opérateurs de compétences (OPCO) en matière de taxe sur la valeur ajoutée (TVA) connait cette année une évolution notable. Malheureusement, celle-ci s'avère préjudiciable pour les entreprises, en matière de développement de la formation continue et de recrutement.

En effet, depuis le 1er octobre 2026, les OPCO peuvent maintenir la subrogation avec un paiement TTC des actions de formation aux organismes de formation, sans impact sur les budgets alloués, au seul plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ce dispositif exclut désormais, du régime de subrogation, les contrats de professionnalisation, les périodes de reconversion, ainsi que les actions de formation financées via les conventionnelles de branche. **Cette décision de la direction de la législation fiscale, par rescrit fiscal, s'appuie sur une interprétation de l'article L.6332-3 du Code du travail et de la notion d'« actions utiles » y figurant.**
Cette décision sous-entend, par conséquent, que les contrats de professionnalisation, les périodes de reconversion ainsi que les actions de formation réalisées avec des contributions conventionnelles supra-légales ne sont pas utiles.

Nous rappelons que les contrats de professionnalisation dans nos secteurs permettent une insertion durable des jeunes et des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail, et souvent sans aucune qualification.

Ainsi dans le secteur de la Propreté, 65 % des contrats de professionnalisation visent un certificat de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle propreté, 82 %

des stagiaires ont 26 ans et plus, et 28 % ont 45 ans et plus. Les contrats de professionnalisation assurent donc un rôle d'insertion dans l'emploi, notamment pour les séniors.

Dans la branche des Hôtels, Cafés et Restaurants, 49% des contrats de professionnalisation bénéficient à des publics de plus de 26 ans illustrant une forte complémentarité avec le contrat d'apprentissage (Cf. uniquement 4% de publics de plus de 26 ans pour le contrat d'apprentissage dans la branche HCR). Le contrat de professionnalisation permet notamment de préparer des certifications professionnelles de la branche concernée. Ces certifications professionnelles de branche répondent pleinement, d'une part, aux besoins des employeurs en raison de leur visée opérationnelle et, d'autre part, aux aspirations des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans en raison de la durée relativement brève des formations (en moyenne 364 heures).

Dans les branches des commerces de gros et de la quincaillerie, le contrat de professionnalisation constitue un levier essentiel d'insertion, de reconversion et de qualification des actifs. En 2025, 68 % des bénéficiaires étaient âgés de 26 ans et plus et 72 % des contrats étaient conclus en CDI, illustrant le rôle de ce dispositif dans l'accès durable à l'emploi. Par ailleurs, près de 78 % des parcours financés préparent à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou à une qualification reconnue dans les classifications de branche, répondant ainsi directement aux besoins en compétences des entreprises du commerce de gros et aux enjeux d'adaptation des salariés aux évolutions des métiers.

Dans la branche des prestataires de services du secteur tertiaire (accueil, centres de contact, secrétariat, recouvrement, enquête civile, traduction, domiciliation, animation commerciale, merchandising, force de vente externalisée…), les métiers s'apprennent essentiellement en situation de travail et sont peu couverts par la formation initiale.
Le contrat de professionnalisation constitue ainsi un levier essentiel de recrutement, d'insertion et de qualification des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion professionnelle. Il permet notamment de développer des compétences opérationnelles directement adaptées aux besoins des entreprises et aux évolutions des métiers.
La branche prévoit d'en financer près de 3 500 en 2027, illustrant l'importance de ce dispositif pour répondre aux besoins de compétences des entreprises. Toute complexification administrative ou financière de sa mise en œuvre risquerait de freiner les recrutements et de fragiliser l'accès à l'emploi dans nos secteurs.

Dans les branches des entreprises de services à la personne et de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, les contrats de professionnalisation constituent un levier essentiel d'insertion, de reconversion et de qualification, dans un secteur confronté à des tensions structurelles de recrutement. Dans la branche des entreprises de services à la personne, 1 217 contrats de professionnalisation ont été réalisés en 2024, un chiffre en recul de 49 % par rapport à 2023, illustrant la fragilité de ce dispositif. Dans la branche associative de l'aide à domicile, 511 contrats de professionnalisation ont bénéficié en 2024 d'un accompagnement spécifique cofinancé par la CNSA, dont 508 concernant des intervenants à domicile. Alors que les besoins d'accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap ne cessent de croître, toute complexification administrative ou financière de ces

dispositifs risque de compromettre davantage le recrutement et la qualification des professionnels indispensables à la continuité des services.

Par ailleurs, au sein de certains de nos secteurs, **les Partenaires sociaux ont décidé la mise en place d'une contribution conventionnelle afin de soutenir le développement de la formation professionnelle.**

Ainsi dans la branche Propreté, cette conventionnelle permet notamment de financer de façon conséquente des formations de maîtrise du français et des savoirs de base ainsi que des formations visant l'obtention de CQP et TFP pour des salariés n'ayant aucune qualification.

Dans la branche des Hôtels, Cafés et Restaurants, cette contribution conventionnelle permet de favoriser l'accès des salariés à la formation dans le cadre de la mobilisation des fonds libres pour la prise en charge d'actions de brèves, sous un format très souple, correspondant aux contraintes propres des TPE. Par ailleurs, une partie des fonds de la contribution conventionnelle HCR est dédiée au financement de formations certifiantes, gages de mobilités professionnelles ascendantes pour les salariés de la branche.

Dans la branche des prestataires de services du secteur tertiaire, les fonds conventionnels, issus de la volonté des partenaires sociaux, permettent notamment de financer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ainsi que des actions de formation destinées aux salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise. Ils constituent un levier essentiel pour accompagner l'évolution des métiers, développer les compétences et favoriser le maintien dans l'emploi sans oublier les parcours professionnels.
Cet enjeu est particulièrement important dans nos activités où les salariés doivent continuellement adapter leurs compétences aux évolutions des produits, des outils numériques, des attentes des clients et des pratiques commerciales.
Toute contrainte administrative ou financière supplémentaire risquerait de limiter l'accès à ces formations, particulièrement pour les TPE et PME.

Dans les branches des entreprises de services à la personne et de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, les financements de la formation professionnelle constituent un outil déterminant pour accompagner la montée en compétences des salariés. En 2024, 16 630 actions de développement des compétences ont été engagées dans la branche des entreprises de services à la personne, dont 75 % dans des entreprises de moins de 50 salariés. Dans la branche associative de l'aide à domicile, 134 019 salariés ont bénéficié de formations, représentant un investissement de 75 millions d'euros. Ces efforts permettent notamment de développer les compétences en matière d'accompagnement de la perte d'autonomie et du handicap, de prévention des risques professionnels et d'encadrement des équipes. La remise en cause des modalités actuelles de financement et de subrogation, notamment pour les actions financées par les contributions conventionnelles, pénaliserait particulièrement les petites entreprises et les associations du secteur, dont les capacités administratives et financières sont limitées, alors même que les besoins de formation sont appelés à augmenter fortement dans les prochaines années.

Les actions de formation financées via des contributions conventionnelle sont donc essentielles au regard des enjeux sociaux, sociétaux et professionnels auxquels elles contribuent.

En outre, le nouveau dispositif des périodes de reconversion est également impacté par l'évolution du régime fiscal et risque par conséquent d'être moins mobilisé par les entreprises.

Il est à souligner que cette évolution réglementaire engendre une discrimination fiscale pour une même prestation pédagogique et pour une même finalité d'insertion ou de qualification selon le canal de financement de l'action. Ainsi, pour le financement d'un CQP, si celui-ci est effectué sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO peut effectuer la subrogation TTC ; si le financement est effectué sur le budget conventionnel, la subrogation TTC, telle que mise en œuvre jusqu'au 30 septembre 2026 n'est plus possible.
Afin de pallier cette fin de la subrogation, les OPCO envisagent des options qui sont diverses selon les OPCO : appel de TVA par l'OPCO auprès des entreprises, paiement du coût pédagogique hors taxe par l'OPCO à l'organisme de formation et paiement de la TVA par l'entreprise, paiement des actions de formation TTC par l'entreprise et remboursement du montant hors taxe par l'OPCO à l'entreprise….

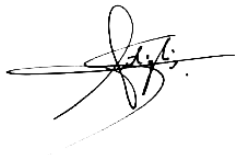
Quelle que soit l'option choisie, **cette dernière engendre une surcharge administrative et une complexité de gestion pour les entreprises,** qui, pour un grand nombre, ne pourront y répondre. Par conséquent, celles-ci ne procéderont plus à des recrutements via les contrats de professionnalisation et limiteront fortement les départs en formation de leurs salariés.

Par ailleurs, dans un contexte économique et financier particulièrement tendu, **cette situation génère des problèmes de trésorerie,** notamment pour les entreprises qui devront régler les formations TTC aux organismes de formation et demander le remboursement hors taxe à leur OPCO faisant donc peser sur les entreprises la nécessité de faire des avances de fonds.

Au regard des impacts positifs en termes d'insertion et d'évolution professionnelle réalisés grâce aux contrats de professionnalisation, aux périodes de reconversion et aux actions de formation financées via les contributions conventionnelles, **nous souhaitons que la définition d'« actions utiles » soit élargie à l'ensemble des actions financées par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et par les contributions conventionnelles de branche, ceci se traduisant par une révision du rescrit fiscal adressé aux OPCO.**

Nos fédérations restent à votre disposition pour échanger sur cet enjeu crucial pour l'avenir de l'emploi et de la formation.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

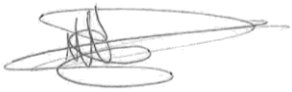
François LEROUX	**Franck CHAUMES**	**Stéphane ANTIGLIO**
Président de la FEP	Président de l'Umih	Président du Commerce de gros
		

Nicolas Da Costa
Président de la FIGEC



Hélène MAHIEU et Nicolas DUBOUIS
Coprésidents du SIST





David Barbier
Président de la CENT



Jean Dominique Castellani
Président du SORAP



Romain Laventure
Président du SYNAPHE



Nicolas LIXI
Président du SNPA



Caroline ADAM
Présidente-Déléguée générale du SP2C



Gérard NETON
Président de la FFQ



Franck NATAF
Président de la FEDESAP

Copie : M Farandou – Ministre du Travail et des Solidarités