

COMMENT FINANCER ET STRUCTURER LA FORMATION DANS VOTRE ENTREPRISE EN 2026 ?

Céline LATZER, Manager Service Social, Yzico à Metz

La formation professionnelle continue est souvent perçue comme une contrainte. Pourtant, elle constitue aujourd'hui un levier stratégique majeur pour accompagner les transformations des organisations, fidéliser les équipes et développer la performance.

Mais une question revient souvent chez les chefs d'entreprise : comment organiser et financer efficacement la formation sans complexifier la gestion de l'entreprise ?

SUIS-JE VRAIMENT CONCERNÉ PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Oui, et souvent plus qu'on ne le pense. Selon l'Insee, 41 % des salariés ont bénéficié d'une formation en 2023 et les entreprises françaises y ont consacré 25,1 milliards d'euros, soit environ 3,7 % de leur masse salariale.

La formation professionnelle répond en premier lieu à une obligation issue du Code du travail, maintenir l'employabilité, développer les compétences et sécuriser les parcours professionnels (Article L6311-1). Mais au-delà de cette contrainte légale, la formation devient surtout un véritable levier de performance pour l'entreprise.

Cela signifie surtout :

- adapter les compétences face aux évolutions technologiques et réglementaires
- fidéliser les salariés
- développer les compétences internes plutôt que recruter systématiquement

C'EST QUOI, LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ?

La formation professionnelle continue regroupe toutes les actions visant à développer les compétences des salariés tout au long de leur carrière.

Elle peut prendre plusieurs formes :

- des actions obligatoires (sécurité, adaptation au poste, formations réglementaires),
- des actions décidées par l'employeur pour développer les compétences,
- des formations à l'initiative du salarié via son CPF (Compte Personnel de Formation),
- des actions menées dans le cadre d'un parcours professionnel structuré, élaboré en collaboration avec le salarié.

COMMENT IDENTIFIER LES BESOINS DE FORMATION DANS MON ENTREPRISE ?

Deux leviers principaux permettent d'identifier les besoins.

Le premier concerne les obligations réglementaires. Certaines formations sont indispensables pour garantir la sécurité ou la conformité des pratiques. Elles doivent être réalisées sur le temps de travail et rémunérées comme telles.

Le second levier est l'entretien professionnel, obligatoires tous les 2 ans, avec un bilan complet tous les 6 ans portant sur la formation, la progression professionnelle ou la certification du salarié.

Pour les dirigeants, ce rendez-vous est une source essentielle pour anticiper et structurer le développement des compétences.

COMMENT FINANCER LES FORMATIONS ?

Plusieurs sources de financement existent. Le financement principal repose notamment sur les contributions légales collectées par l'URSSAF (CUFPA) via la DSN.

Ces contributions sont ensuite mobilisées par les OPCO (Opérateurs de Compétences), permettant la prise en charge partielle ou totale des actions de formation.

D'autres dispositifs peuvent également être mobilisés comme les financements volontaires de l'entreprise.

Dans certains cas, les OPCO peuvent prendre en charge une part significative des coûts, sous réserve de respecter leurs critères et budgets annuels.

COMMENT OPTIMISER MON BUDGET FORMATION ?

L'outil central est le plan de développement des compétences :

- Il structure les besoins et priorités pour l'année à venir,
- Il planifie les actions sur l'année,
- Il facilite la discussion avec l'OPCO pour maximiser les prises en charge,
- Il permet d'équilibrer le planning entre activité et formation,
- Il réduit les risques de non-conformité réglementaire.

Pour de nombreuses entreprises, ce plan constitue surtout un outil de pilotage des compétences, et non un simple document administratif.

« Au-delà du plan de formation, plusieurs dispositifs offrent aux entreprises et aux salariés des solutions adaptées pour sécuriser les parcours professionnels et anticiper les besoins en compétences. »

PUIS-JE FORMER AVANT DE RECRUTER ?

Oui. Plusieurs dispositifs permettent de sécuriser un recrutement en formant un candidat avant son embauche.

En association avec France Travail, il est possible d'avoir recours aux parcours suivants :

- PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) qui permet la découverte d'un métier par le candidat, et l'évaluation des compétences sans engagement pour l'employeur.
- POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), qui finance une formation sur mesure pour préparer un futur recruté.
- AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement), qui permet le financement d'une formation courte avant un CDD ou CDI.

Ces dispositifs ont un objectif simple : réduire les erreurs de recrutement et sécuriser les prises de poste.

LES SALARIÉS PEUVENT-ILS AUSSI SE FORMER À LEUR INITIATIVE ?

Oui, et c'est même encouragé. Le Code du travail prévoit que les salariés puissent aussi se former à leur initiative :

- L'entretien professionnel, tous les 2 ans, renforce la nécessité de documenter et encourager ces démarches,
- Le CPF permet de financer des formations certifiantes,
- Le bilan de compétences permet de clarifier un projet professionnel,
- La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) vise à obtenir un diplôme grâce à l'expérience.

Pour l'entreprise, ces démarches peuvent favoriser la mobilité interne, la motivation ou encore la prévention des reconversions subies.

ET MOI, DIRIGEANT, AI-JE DROIT À LA FORMATION ?

La réponse est oui. Le droit à la formation couvre également : les travailleurs indépendants, les professions libérales, les conjoints collaborateurs et les dirigeants non salariés.

Ils financent ce droit via la contribution à la formation professionnelle, collectée par l'URSSAF, conformément aux obligations officielles.

Ces formations peuvent porter sur : le développement des compétences en gestion, management, stratégie, transformation numérique...

Dans un contexte économique incertain, la formation du dirigeant peut être un levier direct d'amélioration des décisions stratégiques.

A RETENIR POUR LES DIRIGEANTS

Ces dispositifs, avant l'embauche, pendant la carrière, pour les salariés comme pour les dirigeants, composent un écosystème cohérent permettant :

- d'anticiper les recrutements,
- de soutenir l'évolution professionnelle,
- de favoriser la performance collective,
- d'optimiser les financements disponibles.

Pour les entreprises du Grand Est comme pour les PME lorraines, la formation n'est plus seulement une obligation : elle devient un véritable outil de pilotage et de performance.