



La formation des salariés est une opportunité de développement et de sécurisation pour l'entreprise : personnel plus qualifié, compétitivité renforcée, implication des salariés et turn-over diminué...

Pourquoi former ses salariés ?

Les entreprises ont des obligations en matière de formation professionnelles. Elles doivent en effet former leurs salariés afin d'assurer leur adaptation à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (au regard notamment de l'évolution des technologies) et aussi assurer la formation permettant à un salarié d'occuper son nouvel emploi dans le cadre d'un reclassement (article L.6321-1 du code du travail). De plus, certaines actions de formation doivent obligatoirement être mises en place au bénéfice des salariés, telle qu'une formation pour assurer la sécurité au travail et protéger leur santé.

Toutes ces formations obligatoires doivent être rémunérées et se dérouler sur le temps de travail, car elles sont considérées comme des heures de travail. Le non-respect de ces obligations, qui sont renforcées d'une obligation de résultat, peut donner lieu à pénalités pour l'entreprise.

Enfin, la mise en place volontaire de formations par l'employeur est une **piste non négligeable de développement de l'entreprise**. Elle peut être une réponse à la stratégie RH (accompagnement à la mobilité interne, perfectionnement ou développement des compétences de vos salariés...) ou aux besoins internes : développement de nouveaux produits, intégration de nouveaux marchés...

Comment financer ces formations ?

Les actions de formation mises en œuvre à votre initiative en vue d'assurer le respect des obligations de formation, ou toute autre formation non obligatoire, sont inscrites au **plan de développement des compétences de votre entreprise**. Elles sont par conséquent financées sur le budget affecté au plan de développement des compétences des salariés. Ce budget doit obligatoirement correspondre à un pourcentage minimum de la masse salariale.

Le financement des formations professionnelles peut également être pris en charge, en tout ou partie, par votre OPCO, selon la taille de votre entreprise ou les versements que vous avez effectués auprès de celui-ci.

Pour finir, d'autres leviers de financements peuvent aussi être actionnés par l'entreprise, en sus du plan de développement des compétences, pour financer la formation de ses salariés :

- **Lorsque le salarié souhaite mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF), l'entreprise peut abonder le financement de la formation** et apporter ainsi le budget complémentaire dont le salarié a besoin, lorsque la somme d'argent dont il dispose sur son compte est insuffisante. Des branches peuvent également octroyer un financement complémentaire. Pensez à utiliser le levier "CPF" pour un projet de formation d'intérêt partagé !
- **Des formations certifiantes peuvent, à certaines conditions, être financées sur les fonds mutualisés de votre OPCO au titre de la reconversion ou de la promotion par alternance (ProA).** Leur objectif ? Favoriser, au travers d'un parcours de formation, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un niveau de qualification inférieur à la licence (niveau Bac +3). Des conditions sont toutefois requises : inscription de la formation certifiante (diplômes, titre professionnel, CQP...) que vous envisagez dans l'accord collectif de la branche à laquelle vous êtes rattaché, désignation d'un tuteur, alternance entre théorie et pratique, signature d'un avenant au contrat de travail.... Dans cette configuration, votre OPCO peut prendre en charge, sur ses fonds mutualisés, l'intégralité ou une partie du coût de la formation et de la rémunération du salarié pendant la formation, ainsi que des frais annexes.
- *À noter, une mesure temporaire liée à la crise sanitaire du COVID-19 : si votre entreprise est en situation de chômage partiel, vous pouvez bénéficier de l'aide à la formation du Fonds National de l'Emploi, FNE-Formation, pour la formation de vos salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée. L'Etat prend en charge, dans ce cas, une partie importante des coûts pédagogiques liés au projet de formation. Rapprochez-vous de votre OPCO pour plus d'informations.*