



36 La formation interne

Points clés

- **Principaux avantages : formation sur mesure, souplesse et coûts réduits**
- **Des précautions à prendre**

Principaux avantages : formation sur mesure, souplesse et coûts réduits

Le choix de formation interne est pertinent dès lors que l'entreprise :

- recherche une formation sur-mesure, parfaitement adaptée à son contexte ;
- souhaite la mise en place d'actions portant sur des métiers spécifiques ;
- ne trouve pas sur le marché l'offre adéquate.

Ce mode d'organisation de la formation présente en outre d'autres avantages :

- souplesse de planning : le calendrier de la formation s'adapte facilement aux contraintes de l'entreprise ;
- possibilité de démultiplication : l'action peut être programmée autant de fois que nécessaire ;
- coût réduit : pas ou peu de déplacement, pas d'achat de formation... Et, sous réserve de répondre aux critères d'imputabilité, la formation peut être financée sur les fonds de la formation professionnelle en ce qui concerne :
 - la rémunération des stagiaires ;
 - les frais de personnel formateur et non formateur ;
 - les dépenses de fonctionnement pédagogique des actions ;
 - les dépenses de location et d'entretien des locaux et du mobilier affectés à la formation ;
 - les dépenses d'organisation administrative des actions de formation (dans la limite de 5 % du montant des frais de rémunération des personnels enseignants et non-enseignants) ;
 - les dépenses de transport et d'hébergement des formateurs liés à la réalisation des actions.

Une valeur ajoutée

Contrairement à la formation externe qui se caractérise par l'achat d'une prestation auprès d'un Organisme de formation extérieur, la formation interne est conçue et réalisée par l'entreprise pour ses salariés.

En d'autres termes, l'entreprise :

- définit le programme de formation (contenu et déroulement pédagogique) ;
- mobilise les moyens matériels nécessaires : locaux, outils, livres, CD-ROM...
- choisit un ou plusieurs de ses salariés pour animer la formation.

Des précautions à prendre

Organiser la formation en interne exige certaines précautions. Il ne s'agit pas, en effet, de faire « une formation sur le tas ». Il faut donc :

- prévoir une véritable progression pédagogique, à détailler dans le programme de formation ;
- dispenser l'action dans des locaux distincts des lieux de travail. A noter toutefois qu'un enseignement pratique peut être dispensé sur les lieux de production sous réserve néanmoins d'en rendre compte aux représentants du personnel (CE ou DP).



Mettre en œuvre la formation

36 La formation interne

L'entreprise doit en outre veiller à :

- disposer de salariés experts dans le domaine enseigné et bons pédagogues ;
- prévoir les supports pédagogiques ;
- organiser la logistique liée à la formation (repas...) ;
- établir des attestations de présence, à faire signer par les stagiaires ;
- évaluer la formation.

Bon à savoir

- Pour les formations certifiantes (diplôme, titre...) : si elle n'est pas interdite, la formation interne est souvent difficile à mettre en œuvre compte tenu des référentiels à respecter. En outre, l'entreprise n'est pas habilitée à délivrer la certification visée.
- Contrat de professionnalisation : la formation interne est envisageable si l'entreprise possède un service de formation, avec des locaux identifiés affectés à la formation, des moyens pédagogiques et des formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.
- Période de professionnalisation : les demandes de financement effectuées au titre de formation interne ne sont pas éligibles à l'exception des formations mises en œuvre par :
 - des filiales disposant d'un numéro de déclaration d'activité – et qui
 - qui dispensent couramment des formations à l'extérieur du périmètre de leur groupe.

En pratique

Mettre en place une formation interne implique :

- le choix, parmi des salariés de l'entreprise, du ou des formateurs et l'aménagement de leur planning de travail en conséquence ;
- la définition du programme de la formation, de son rythme et de sa durée... ;
- la mise en place des conditions matérielles : locaux (même extérieurs à l'entreprise), équipement, supports techniques.

Bon à savoir

Recours à un prestataire externe : lorsque l'entreprise ne dispose pas de compétences en interne, elle peut recruter un formateur en contrat à durée déterminée. Sous certaines conditions, les cotisations de ce salarié occasionnel peuvent être calculées sur une base forfaitaire. L'avantage : moins de cotisations sociales à verser.

Autre possibilité : conclure un contrat de prestation de service avec un formateur immatriculé comme travailleur indépendant auprès de l'URSSAF. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire pour le formateur de posséder un numéro de déclaration d'activité.

Illustration

Une société d'ingénierie spécialisée dans la conception d'ouvrages de construction doit former 10 nouveaux collaborateurs sur l'outil de modélisation utilisé dans l'entreprise. Principal inconvénient de l'offre de formation existante : la distance à parcourir pour se rendre dans les centres de formation. Deux salariés se portent volontaires pour devenir formateurs internes. Forts de leur ancienneté de plus de 20 ans dans le métier, ils sont experts dans leur domaine. Afin de renforcer leurs compétences pédagogiques, indispensables pour assurer la réussite de l'opération, le Cabinet leur propose une formation de formateurs de 2 jours.

Ce qu'il faut retenir

- Formation interne : formation conçue et réalisée par l'entreprise, pour ses propres salariés. A distinguer de la formation externe, qui suppose l'achat d'un programme de formation dispensée par un organisme extérieur.
- Une formule à retenir si l'entreprise dispose des moyens humains et matériels nécessaires.
- Pour être financée sur les fonds de la formation, l'action organisée doit remplir les critères d'imputabilité : programme, moyens et encadrement pédagogiques, dispositif permettant de suivre l'exécution du programme (attestation de présence)...

Pour en savoir plus

- Fiche 30 « L'intervention financière du FAFIEC »
- Fiche 34 « Les conditions d'imputabilité »