

Comment prioriser les formations dans un plan annuel ?

Réponse courte

Pour prioriser les formations dans un plan annuel, il faut d'abord programmer en priorité les **formations obligatoires** imposées par la loi ou la convention collective, puis celles à **fort impact stratégique ou réglementaire** pour l'entreprise. Les besoins exprimés lors des **entretiens d'évaluation**, les projets de transformation et les **demandes individuelles** sont ensuite examinés selon les **ressources disponibles**, en veillant à la **non-discrimination** et à la **transparence des critères de sélection**.

La priorisation s'appuie sur une **analyse des besoins en compétences**, l'utilisation d'une **grille de priorisation** avec des critères objectifs (urgence, impact, retour sur investissement), et la **catégorisation des formations** en trois niveaux : **obligatoires, stratégiques, individuelles**. Il est également essentiel de **consulter la délégation du personnel**, d'assurer un **accès équitable** à la formation pour tous les salariés, et de **documenter les décisions prises**, notamment les refus motivés.

Définition

La **priorisation des formations** dans un plan annuel consiste à **organiser, hiérarchiser et sélectionner** les actions de formation à mettre en œuvre au cours d'un exercice, en tenant compte :

- des **obligations légales**,
- des **besoins stratégiques de l'entreprise**,
- des **ressources financières et humaines disponibles**.

L'objectif est de garantir la **conformité réglementaire**, l'**efficacité de l'investissement formation**, et l'**adéquation avec les compétences attendues**.

Conditions d'exercice

L'élaboration et la priorisation du plan de formation s'effectuent dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives à la délégation du personnel et à l'égalité d'accès à la formation.

Obligation	Référence
Consulter la délégation du personnel sur les plans de formation professionnelle continue	Art. L.414-3 (11°)
Décision d'un commun accord avec la délégation pour tout programme collectif de formation (entreprises 150+ salariés)	Art. L.414-9 (4°)
Assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la formation, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, de handicap ou de statut contractuel	Art. L.414-2 (3°)
Intégrer les formations obligatoires imposées par la loi ou les conventions collectives (sécurité, égalité, santé)	Conventions collectives et loi
Prendre en compte les besoins stratégiques découlant des projets de transformation de l'entreprise	Bonne pratique RH
Tenir compte des demandes individuelles issues des entretiens d'évaluation ou des instances représentatives	Art. L.414-3 (11°)

Modalités pratiques

L'identification des priorités repose sur une **analyse des besoins en compétences** croisant les entretiens annuels, les retours des managers et les projets de transformation. Les formations doivent être programmées selon trois niveaux de priorité.

Niveau	Type de formation	Critère de priorisation
1 — Prioritaire	Formations obligatoires	Conformité légale ou conventionnelle (sécurité, égalité, santé)
2 — Stratégique	Formations stratégiques	Soutien aux projets de l'entreprise (digitalisation, transformation)
3 — Individuel	Formations individuelles	Développement personnel, montée en compétence du salarié

La planification doit également respecter les disponibilités des salariés, vérifier l'éligibilité des organismes de formation, intégrer les contraintes budgétaires et garantir l'accès aux salariés en CDD ou à temps partiel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser une **grille de priorisation formalisée** comportant des critères objectifs (urgence, impact stratégique, retour sur investissement). Chaque demande individuelle de formation doit être consignée et faire l'objet d'une **réponse motivée écrite**, qu'elle soit acceptée ou refusée.

Les **preuves de consultation** de la délégation du personnel doivent être archivées, et une **mise à jour semestrielle** du plan doit être prévue pour intégrer les nouvelles priorités. L'information et la consultation de la délégation du personnel doivent être menées conformément aux modalités prévues par les articles [L.414-1](#) et suivants.

Une priorisation transparente et justifiée renforce la crédibilité de la politique formation et limite les risques de contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-1</u>	Modalités générales d'information et de consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-2</u> (3°)	Égalité de traitement dans l'accès à la formation et à la promotion professionnelles
Art. <u>L.414-3</u> (11°)	Consultation obligatoire de la délégation sur les plans de formation professionnelle continue
Art. <u>L.414-5</u> (3°)	Obligation d'information et consultation annuelle sur les besoins en main-d'œuvre et les mesures de formation envisagées (entreprises 150+ salariés)
Art. <u>L.414-9</u> (4°)	Décision d'un commun accord pour tout programme collectif de formation (entreprises 150+ salariés)
Art. <u>L.542-1</u> et suivants	Dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue

La **priorisation ne doit jamais conduire à une exclusion indirecte** de certaines catégories de salariés (temps partiels, anciens, CDD, etc.) — tout refus non motivé ou non documenté peut être requalifié en discrimination. Le **dialogue avec la délégation du personnel** sur les critères de priorisation est fortement conseillé pour prévenir les conflits et démontrer la bonne foi de l'employeur en cas de contrôle ou de litige devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.