



TRAINING FIRST
Organisme de formation & Cabinet de conseil

Octobre 2023

Veille formation

Veille professionnelle formation

Veille règlementaire et légale *La clause dédit formation, connaissez-vous ?*

La clause dédit formation est une clause contractuelle non-obligatoire. Elle permet de former des salariés tout en limitant le risque de les voir quitter l'entreprise. L'objectif de cette clause pour l'entreprise, est de profiter des compétences acquises par le salarié formé (pendant une durée convenue entre les deux parties).

Ainsi, le salarié ayant bénéficié d'une formation financée par l'employeur, doit rester dans l'entreprise pendant un certain délai. Bien entendu, il doit avoir signé le contrat (ou avenant) contenant ladite clause.

Une clause – en cas de validité – imposant au salarié de rembourser des frais de formation

En cas de départ du salarié (même pendant la rupture de la période d'essai, à son initiative), il devra rembourser les frais de formation engagés par l'entreprise. Néanmoins, l'employeur peut aussi choisir de libérer le salarié de son obligation.

Le financement par l'entreprise d'une formation à un salarié.

En contrepartie le salarié s'engage à rester dans l'entreprise pendant une durée minimale.

En cas de non respect de l'engagement, le salarié rembourse tout ou partie des frais de formation.

Une clause valide sous conditions :

Cette clause doit être écrite et insérée dans le contrat de travail (ou avenant). De plus, elle doit respecter un certain formalisme et répondre à un certain nombre de conditions définies par la jurisprudence (par exemple, l'impossibilité de s'appliquer à d'autres cas de rupture que la démission, un remboursement proportionnel aux frais engagés par l'entreprise).

Le financement de la formation

- A la charge de l'employeur.
- Un financement supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective.

La signature

- La clause doit être signée avant la formation.

Les indications liées à la formation

- Les mentions telles que la date, la nature, la durée, le coût réel doivent être écrits.

Le montant du remboursement

- Il est proportionnel aux frais engagés par l'entreprise.
- Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié ne doivent pas le priver de sa faculté de démissionner.

La limite dans le temps de la clause

- La durée de la clause doit être raisonnable (entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation).

Un financement de la formation au-delà des dépenses imposées par la réglementation

“Les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective” Cas.soc., du 5 juin 2002 n° 00-44.327.

Par conséquent, la clause ne peut être opposée à un salarié lorsque la formation a été financée par des fonds publics Cas. soc., 19 novembre 199 n°94-43.195.

Une clause qui indique les coûts de formation

L'employeur doit clairement indiquer les coûts liés à la formation : “La Cour d'appel, qui a constaté que la clause de dédit-formation ne contenait aucune information sur le coût réel de la formation pour l'employeur, en a exactement déduit que les conditions de validité de cette clause n'étaient pas réunies” Cas.soc., 16 mai 2007 n° 05-16.647.

En outre, son montant proportionnel aux frais de formation engagés, ne doit pas avoir pour effet “de priver le salarié de la faculté de démissionner” Cas.soc., du 5 juin 2002 n°00-44.327.

Elle ne peut pas prévoir le remboursement des rémunérations perçues (par le salarié) durant la formation Cas.soc., 5 octobre 2016 n° 15-17.127.

Une clause inapplicable dans certains cas

L'employeur peut mobiliser cette clause en cas de départ anticipé du salarié (ou décision de justice assimilant le part à une démission, par exemple la prise d'acte). Néanmoins, les juges considèrent qu'elle ne s'applique pas dans certaines situations notamment :

La rupture à l'initiative de l'employeur Cas., soc. 11 janvier 2012 n°10-15.481.

La rupture conventionnelle Cas. soc.; 15 mars 2023 n° 21-23.814.

Un licenciement pour faute lourde du salarié Cas. soc., 10 mai 2012 n° 11-10.571.

Dans les cas prévus par la loi

Et enfin, la clause dédit formation est interdite dans le contrat de professionnalisation (C.trav., art. L.6325-15) et l'avenant au contrat prévoyant la Pro-A C.trav.,art. D.6324-1.

En tout état de cause, nous avons du mal à imaginer une telle clause dans un contrat aidé (CUI, apprentissage etc.).

Veille pédagogique et technique *Dossier du Mois : travailler autrement grâce aux sciences comportementales*

La Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) a lancé une formation pour accompagner la transformation du management public. Comment prendre conscience des biais qui influencent nos jugements ? Comment stimuler l'engagement et la confiance dans son équipe ? Comment maîtriser son temps de travail ?



La Direction interministérielle de la transformation publique a lancé une formation en ligne issue des enseignements des sciences cognitives et comportementales. L'objectif : aider les cadres et les agents à adopter de nouvelles pratiques de travail. Cette formation s'inscrit dans le programme "Fonction publique +" lancé par Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Testée auprès d'un millier d'agents, cette formation s'appuie sur les sciences comportementales pour apporter une réponse innovante et opérationnelle aux situations rencontrées par les agents au quotidien. Elle s'inscrit dans la continuité du travail engagé sur le télétravail et sur les nouvelles pratiques de travail à l'issue de la crise sanitaire. Autodiagnostic La formation "Travailler autrement" est axée sur le développement de compétences transverses : coopération, postures managériales, gestion des rythmes, organisation.

Elle s'ouvre sur un autodiagnostic permettant aux agents d'identifier leur point fort et les points à améliorer, et de construire leur parcours de formation en choisissant les modules les plus pertinents. Chaque module traite d'une compétence et propose en 30 minutes des contenus pédagogiques, des cas pratiques pour comprendre ses erreurs, et des actions simples à tester au quotidien. 10 compétences-clés "Nous nous sommes appuyés sur les sciences cognitives et comportementales pour mieux appréhender les causes des difficultés rencontrées par les collectifs de travail et identifier des leviers de transformations durables, souligne Louis Jacquart, adjoint à la cheffe de mission Innovation publique à la DITP. C'est en s'intéressant aux comportements réels et à notre mode de fonctionnement que l'on peut comprendre les mécanismes des postures professionnelles et faire évoluer les modes de travail." La formation en ligne porte sur les 10 compétences-clés qu'un collectif de travail doit être en mesure de maîtriser pour bien fonctionner. Conçue comme une formation d'équipe, elle est destinée aux agents et aux encadrants en leur proposant d'engager une transformation durable des comportements individuels et collectifs.

UNE FORMATION TESTÉE AUPRÈS DE 1 000 AGENTS La formation Travailler autrement est disponible la plateforme interministérielle de formation Mentor. Elle peut également être intégrée au sein des plateformes de formation des administrations et des opérateurs publics sur le site de la DITP. Une expérimentation et une évaluation de la formation ont été réalisées durant trois mois au printemps 2022 auprès d'un millier d'agents, dont la moitié d'encadrants, au sein d'administrations centrales et déconcentrées et d'opérateurs de service public. Près de 80 % des participants auraient perçu un impact positif de la formation sur la compréhension de leurs "biais personnels"

<https://mentor.gouv.fr/login/index.php>
www.modernisation.gouv.fr/travailler-autrement

Veille économique et technique

L'évolution des prix des formations financées par le CPF

La Caisse des Dépôts (CdC) vient de publier le 41e numéro de Questions politiques sociales, qui traite de l'évolution des prix des formations professionnelles financées par le Compte Personnel de Formation (CPF).

Cette étude basée sur la période entre 2020 et 2022, analyse les 2,79 Md€ dépensés pour effectuer 122,1 millions d'heures de formation.

Quels sont les points saillants qui ressort de cette étude : les langues vivantes, le Permis B et l'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise (ACRE) sont toujours sur les 3 premières marches du podium, 3/4 des formations aux langues vivantes, à l'ACRE, au secrétariat et à la bureautique ou aux systèmes d'information, se font en distanciel, le prix des formations (avec des caractéristiques inchangées sur la période observée) n'augmente que de 7,7% en 2 ans, par contre le prix horaire moyen apparent a augmenté de 63,5%, notamment par la stratégie des organismes de formation de réduire la durée de formation, sans nécessairement répercuter cette diminution dans le prix de formation.

Pour en savoir plus : Consultez les QPS - Les études n°41 publié par la Caisse des Dépôts - 28 septembre 2023



Veille règlementaire et légale

Formalisation de l'offre d'accompagnement personnalisé

Fonction publique : précisions sur l'action de formation, le bilan et le plan.

Un arrêté du 1er août 2023, publié au JO du 17 août, porte sur les modalités d'organisation et de mise en œuvre de la formation dans la fonction publique. Il détaille le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences des agents publics. Il complète le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2023.

Dans la fonction publique, l'action de formation peut se dérouler selon trois modalités, spécifiées par l'arrêté : en présentiel, à distance ou en situation de travail, et dans ce cas, l'agent se forme dans le cadre d'une activité professionnelle avec des "périodes itératives de mise en situation et de réflexivité". L'arrêté définit le contenu général d'une action de formation, qui doit s'appuyer sur une évaluation préalable des besoins. Il liste les informations

à fournir à l'agent au moment de l'inscription : les prérequis, le programme, la durée de la formation, les modalités d'évaluation, notamment. L'agent doit également être informé des modalités d'accès à la formation, de restauration et d'hébergement pour une formation en présentiel, ainsi que des modalités de l'assistance technique et pédagogique pour une formation à distance. Formation en situation de travail L'arrêté précise les différentes phases d'une action de formation en situation de travail :

- analyse de l'activité et identification de situations pour les adapter à des fins pédagogiques, et désignation préalable d'une personne qualifiée pouvant exercer une fonction tutorale ;
- mise en place de phases réflexives permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs professionnels et d'analyser les acquis afin de consolider et d'explicitier les apprentissages. Bilan de parcours et plan individuel Le texte précise que le bilan de parcours professionnel peut être réalisé sous une forme individuelle ou collective, à condition d'en garantir la confidentialité.

Quant au plan individuel de développement des compétences, il consiste à mettre en œuvre un ensemble d'actions de formation, mais aussi d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail. L'arrêté prescrit notamment de :

- s'appuyer sur les référentiels métiers ;
- envisager la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné, et des échanges entre pairs pour un apprentissage partagé ;
- analyser les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation ;
- organiser, le cas échéant, de périodes d'immersion professionnelle. Le plan est formalisé par la signature d'une convention entre l'agent, son responsable hiérarchique et le service de ressources humaines chargé de sa gestion, pour une durée et un objectif professionnel déterminés.

Voir le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046083043>

Veille pédagogique et technique L'orientation tout au long de la vie des personnes handicapées

Le Cedefop a recueilli en Europe des exemples de politiques et de pratiques d'orientation qui soutiennent les droits et les opportunités des personnes en situation de handicap, en matière d'enseignement, de formation et d'accès au marché du travail pour tous. Cette note d'information présente certaines de ces initiatives, ainsi que des orientations politiques pour des actions futures.

On estime que 87 millions de personnes handicapées vivent dans l'Union européenne. Parmi les nombreux obstacles auxquels elles sont confrontées au quotidien dans un monde marqué par l'absence de services inclusifs et accessibles, on peut citer l'accès limité à l'enseignement et à la formation, à l'accompagnement professionnel et à des emplois correspondant à leurs intérêts et à leurs aptitudes. En 2021, l'écart d'emploi entre les personnes handicapées et non handicapées était de 23 % dans l'ensemble des États membres de l'UE. Peu de personnes handicapées obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur. Celles qui sont engagées dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont souvent orientées vers des établissements pour personnes ayant des besoins spécifiques. Leur participation à l'apprentissage des adultes est inférieure à la moyenne, tandis que le taux de sortie précoce du système éducatif ou de mauvais résultats scolaires les concernant est supérieur.

Bilan et perspectives

En dépit des nombreuses initiatives lancées par les différents pays, l'écart en matière d'emploi (ainsi qu'en matière d'enseignement et de formation) persiste pour les personnes handicapées, et les stratégies européennes évoluent lentement. L'investissement dans le développement de carrière et le soutien à l'orientation doit permettre de combler cet écart et d'ouvrir un accès universel à la planification de carrière et aux parcours d'apprentissage. Les initiatives récentes doivent permettre de formuler de nouvelles mesures. Il convient d'encourager et de promouvoir de façon plus systématique le partage, l'amélioration et l'intégration de politiques et de bonnes pratiques dans l'ensemble des régions et des pays. Des partenariats coordonnés et correspondant aux besoins des clients doivent fournir des mesures intégrées pour répondre à des besoins complexes afin de sauvegarder les droits des clients. Il faut en outre veiller à l'intégration des politiques en matière de diversité, en fournissant aux prestataires d'orientation et aux organisations partenaires de politiques relatives à la diversité une vision claire en matière de handicap. L'accessibilité des services physiques et virtuels doit être garantie, notamment par des moyens de communication inclusifs et accessibles aux personnes handicapées, dont les déficients visuels ou auditifs et les personnes souffrant de problèmes de santé mentale (10). Les recherches et la pratique ont montré que le développement de compétences en gestion de carrière, associées aux compétences essentielles, doit débiter à un stade précoce de la vie. Ces compétences favorisent le renforcement de l'identité de carrière, mettent en lumière des stéréotypes et contrent les idées reçues concernant les professions, qui limitent souvent les perspectives de carrière.

Promouvoir la conscience de soi, la confiance en soi, la capacité d'adaptation et de prise de décisions constructives permet de préparer les futurs adultes en matière de carrière professionnelle et d'employabilité, en particulier lorsque des obstacles complexes sont susceptibles d'apparaître. Tout le monde est concerné. Davantage d'actions sont nécessaires aux niveaux européen et transnational pour poursuivre le développement de la politique en matière d'orientation professionnelle comme renforcer la connaissance et l'information,

Établir une terminologie commune dans l'ensemble de l'UE, promouvoir la recherche sur le rôle de la discrimination liée au handicap.

Lire le dossier complet : https://www.cedefop.europa.eu/files/9186_fr.pdf

Zoom métier : comment se reconvertir vers le métier de product owner ?

Rigoureux et organisé, ce spécialiste de la méthode agile conçoit des produits et services essentiels au monde du digital. Très lié aux équipes techniques et marketing, ce chef de projet exerce une fonction particulièrement demandée par les entreprises.

Également nommé nouveau chef de projet digital, web ou IT, le Product Owner (PO) exerce un métier aux multiples facettes. Cet expert en mode agile fait le lien entre les développeurs de son équipe et l'utilisateur final. Doté de solides compétences techniques, il est responsable de la mise en place de produits et services (sites web, applications, logiciels, etc.). Ce travail d'analyse et de conception de solutions produits est accessible via une reconversion professionnelle, une voie vers laquelle tendent de nombreux cadres en poste. Découvrez comment entamer une reconversion vers un métier dynamique et très demandé.

Très peu connu du grand public, ce poste consiste à faire fonctionner ensemble plusieurs spécialités métiers. Le PO pilote le développement de solutions connectées, en collaborant notamment avec les développeurs, UX designers et graphistes.

Cette profession, aussi enthousiasmante que complexe, conviendra aux profils attirés par la technique, sachant fédérer leurs équipes, innover et faire preuve de créativité. Les soft skills sont ici des qualités très recherchées, notamment au niveau relations et organisation.



Le PO endosse un rôle valorisant, ses actions profitant aux clients ainsi qu'aux équipes de travail. Grâce à sa capacité à manager et à sa connaissance des différents métiers qu'il côtoie, le Product Owner qualifié sait anticiper les besoins et planifier les phases d'un projet en constante évolution.

Il sait aussi se remettre en question, faisant preuve d'un leadership qui favorise les actions collectives efficaces. Grâce à lui, chaque intervenant comprend les enjeux et la finalité d'un projet, à travers des tâches clairement priorisées qui font gagner du temps et de l'argent à l'entreprise. Amené à faire collaborer des interlocuteurs très divers, le PO s'adapte constamment et jongle entre les outils et l'enchaînement des tâches. Capable de prendre rapidement ses décisions et doué d'un bon esprit de synthèse, ce spécialiste est un incontournable de l'univers digital.

Pour en savoir plus : <https://www.maformation.fr/actualites/reconversion-product-owner-113655>