

# L'INFORMATION

LE MAG D'ACTUALITÉS D'ELEGIA



PRINTEMPS  
2017

N°05



## Recherche de financement **Quels leviers?**



### L'INFO juridique

Compte d'engagement citoyen  
et CPF : quelle articulation ?



### L'INFO pratique

Quels sont les montants des  
contributions à la formation  
professionnelle continue ?



### L'INFO pédagogique

Le Story Telling

## ÉDITO



## L'INFORMATION

Dans son magazine **L'INFORMATION** de printemps, ELEGIA fait le point sur les leviers que vous pouvez actionner pour le financement de la formation professionnelle.

Au travers d'une interview de notre expert, vous pourrez découvrir quelques conseils judicieux pour optimiser au mieux ce financement.

Dans ce numéro, nous vous proposons également d'aborder la question du compte d'engagement citoyen, effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ainsi que les nouveautés qui figurent dans la loi « Egalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017.

Et comme chaque saison, nous vous proposons des brèves juridiques d'actualités, des articles juridiques, des analyses d'experts, des retours d'expériences et une fiche pratique.

Nous espérons que ces Informations vous seront utiles afin de vous accompagner dans vos missions au quotidien.

Bonne lecture !

**Marie-Florence ROBERT**

Présidente d'ELEGIA Formation

## Présentation d'ELEGIA Formation



ELEGIA Formation est un organisme de formation qui accompagne activement les entreprises et leurs collaborateurs dans le développement des compétences et des parcours professionnels. ELEGIA Formation appartient au 1<sup>er</sup> groupe français d'édition juridique Éditions Lefebvre Sarrut, avec :

**2500** collaborateurs en Europe

**450 M€** de chiffre d'affaires

**3** savoir-faire historiques :

- L'édition juridique et réglementaire
- La formation
- L'intégration de services et outils professionnels

AVEC ELEGIA, SE FORMER, C'EST TOUJOURS ÉVOLUER



Les consultants ELEGIA Formation sont certifiés Kirkpatrick®. Ils vous conseillent dans la mise en place des meilleurs plans d'évaluation adaptés à votre entreprise.

## EVENEMENTS

### ELEGIA Formation : vous former mais également vous permettre de suivre toute l'actualité de vos métiers.

**Fort de son partenariat avec les Editions Législatives, de ses équipes de consultants experts et de son réseau d'intervenants praticiens, ELEGIA vous garantit d'accéder à des contenus riches et de qualité !**

- **E-café** : votre rendez-vous hebdomadaire et convivial qui permet de passer en revue en 20 minutes seulement l'actualité marquante de la semaine. Ce rendez-vous est animé par un expert du domaine qui analyse pour vous les points importants des décisions juridiques et leurs conséquences concrètes pour les entreprises.

*Accès en replay pendant 5 mois à partir de la date de diffusion*

- **WebConférences** : ponctuellement ELEGIA vous propose de suivre une Conférence de 45 minutes sur un thème d'actualité spécifique (Loi travail, Réforme du droit des contrats, etc). La WebConférence est animée par l'un de nos partenaires, expert du domaine, qui analyse pour vous les points majeurs d'une réforme, des évolutions législatives ou jurisprudentielles.

*Accès en replay pendant 5 mois à partir de la date de diffusion*

- **Livres blancs** : nos livres blancs sont des guides pratiques et très synthétiques traitant d'une problématique précise. Ils sont conçus pour vous apporter des réponses claires et

simples aux questions que vous vous posez.

- **Newsletters d'actualité** : pour vous tenir informé, chaque mois, de l'actualité marquante de votre métier et consulter les articles de nos experts sur des problématiques de fond, ELEGIA Formation vous propose de vous abonner à votre Newsletter (RH, Formation, Paie, Environnement, Droit des affaires, Immobilier, Management, Efficacité professionnelle, ...).

- **L'INFORMATION** : ce magazine trimestriel spécialement dédié aux professionnels de la formation réunit toutes les informations et les brèves d'actualités essentielles dans l'exercice de vos missions au quotidien ! Il regroupe des articles, des interviews, des fiches pratiques qui abordent tous les aspects de vos métiers pour vous épauler dans vos prises de décisions. Ce magazine a été créé pour vous accompagner dans l'atteinte de vos objectifs.

- **Fils d'actualité** : régulièrement ELEGIA vous propose une analyse très opérationnelle d'un sujet d'actualité par thématique. Sous forme d'article, de vidéo, de fiches pratiques vous retrouverez l'expertise d'ELEGIA à votre service.

**Inscriptions et téléchargements gratuits sur notre site [www.elegia.fr](http://www.elegia.fr)**



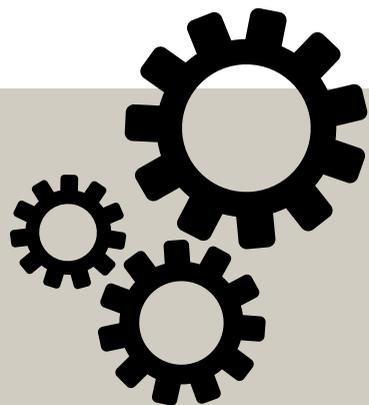
## SOMMAIRE

<b>L'INFO en bref</b>	4
Les brèves juridiques	5
Parole d'ELEGIA	
<b>L'INFO juridique</b>	6
Compte d'engagement citoyen et CPF : quelle articulation ?	10
Compte personnel de formation (CPF) : le permis de conduire est éligible	12
Comment faire face au refus de formation d'un salarié ?	
<b>L'INFO expert</b>	15
La recherche de financement : les leviers possibles	
<b>L'INFO pédagogique</b>	22
Le storytelling en formation, c'est toute une histoire !	
<b>L'INFO pratique</b>	24
Établir et gérer ses budgets	
<b>L'INFO agenda</b>	26

## DROIT DU TRAVAIL POUR MANAGERS : le jeu !



RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR LE JEU DE PLATEAU SUR [WWW.ELEGIA.FR](http://WWW.ELEGIA.FR)



## LES OUTILS DU FORMATEUR 2.0

On entend souvent que le formateur doit être innovant, doit s'adapter au digital, doit faire évoluer son rôle... Olivier Legrand nous présente une liste d'outils, sous forme de carte mentale, qui peuvent aider le formateur 2.0 dans sa démarche d'évolution. On y retrouve notamment des activités comme créer des supports pédagogiques digitaux (quiz et évaluations en ligne, vidéos enrichies...) avec des outils numériques (QuizSnack, Explee...) mais également développer ses relations pour accroître ses opportunités avec les réseaux sociaux (LinkedIn...), faire de la veille technologique et pédagogique avec des outils de curation (Scoop.it ...), organiser ses idées à l'aide de cartes mentales (Mindmeister...), partager ses fichiers et réalisations afin d'assurer la continuité de l'apprentissage des apprenants et augmenter sa visibilité (Dropbox...)

Pour voir la carte mentale : <https://www.mindmeister.com/fr/150069630/la-boite-outils-du-formateur-innovant-formateur-2-0>

## POST-IT DIGITAUX

Les fans de post-it vont être ravis, « Ourstickys » est une extension pour Google Chrome qui permet de créer des post-it et de les coller sur n'importe quelle page internet. Nous le savons tous, les post-it finissent par se décoller au fil du temps, ce qui n'est pas le cas pour Ourstickys qui réaffiche automatiquement les notes que nous avons laissées, lorsque nous visitons de nouveau la page web. L'ajout se fait facilement, et les post-it sont personnalisables à souhait : couleur, police, taille, position sur la page ... ce qui est pratique pour retrouver des informations ciblées, localisées sur un ou plusieurs sites et y ajouter des annotations.

Une fonction de partage des pages web avec les post-it collés dessus est également disponible afin de diffuser et transmettre des informations de manière personnalisée et efficace. À vos post-it ! <https://ourstickys.com>

## REALITE VIRTUELLE AU SERVICE DES RH

La réalité virtuelle et la réalité augmentée se développent de plus en plus avec des casques désormais vendus sur le marché à des prix très abordables. Grâce à ses capacités d'immersion pour l'utilisateur, cette technologie pourrait s'épanouir pleinement dans le secteur de la formation en augmentant l'efficacité des dispositifs d'apprentissage. Pour le domaine des ressources humaines, l'utilisation de la réalité virtuelle peut se décliner de la manière suivante :

- L'intégration de nouveaux collaborateurs, qui auront la possibilité de visiter des locaux à

distance depuis leur site actuel et rencontrer virtuellement des collaborateurs dispersés géographiquement.

- Pour le recrutement, faire découvrir le futur emploi aux candidats ou alors simuler des situations de travail réelles dans le but d'obtenir une première évaluation lors d'entretiens d'embauche.
- Facilitation de l'apprentissage en mettant les apprenants face à des situations d'immersion totale leur permettant de reproduire les bonnes actions à mener une fois en conditions réelles.



## Les formations pour adultes sortent des sentiers battus

Désormais les salariés et dirigeants sont prêts à vivre de nouvelles expériences pédagogiques, notamment dans les thématiques liées au management et aux relations interpersonnelles. Ainsi pour apprendre à gérer des situations très stressantes et à prendre des décisions en temps de crise, rien de tel qu'une formation à Saint Cyr, animée par un ancien militaire. Pour devenir un pro du management, c'est le poker qui viendra vous aider : votre façon de jouer montre votre manière de manager. En partant de là, on peut vous aider à progresser ! Mais si vous préférez un retour aux sources, l'équicoaching est pour vous ! Travailler avec un cheval développera votre capacité à communiquer et travailler en équipe. Alors... en selle !

## PAROLE D'ELEGIA

Sylvain DENEUX  
Responsable Département  
Intra et Solutions sur-mesure  
Chez ELEGIA Formation



### ECOUTE CLIENT

L'écoute client est au cœur de nos préoccupations. C'est la base de la relation de proximité et de partenariat que nous développons avec vous depuis maintenant 28 ans. Pour chacun de vos projets de formation sur mesure, un consultant est votre interlocuteur dédié pour vous accompagner durant toutes les étapes : recueil du besoin, sélection du formateur expert, conception du programme et mise en place du dispositif pédagogique, mesure de l'impact et de l'efficacité de la formation.

### UNE PEDAGOGIE INNOVANTE

Mieux prendre en compte le participant, lui donner les moyens de s'approprier le contenu et de l'expérimenter afin de mieux le mettre en pratique ensuite dans son quotidien professionnel, tel est pour nous, le but de l'innovation en pédagogie.

Gamification, social learning, blended learning, storytelling sont quelques exemples de modalités pédagogiques que nous avons à cœur de développer dans nos formations. Il ne s'agit pas d'innover pour le simple plaisir d'innover, mais bel et bien dans le but d'atteindre les objectifs de la formation en la rendant plus impactante et plus efficace.

Par exemple pour la gamification, le jeu facilite les échanges, favorise l'engagement des participants, leur offre un cadre propice à l'expérimentation, où ils peuvent à la fois faire des erreurs sans risque et prendre le recul nécessaire par rapport à leur propre situation, pour analyser, comprendre, et mieux y revenir ensuite lors du debriefing.

### LA FORMATION ET APRES ?

La formation ne se limite pas uniquement à l'acquisition de nouvelles connaissances. Pour nous, une formation n'est véritablement efficace que si elle permet au participant, de retour en entreprise, de mettre en application en situation réelle les compétences qu'il est venu chercher.

C'est pourquoi nous attachons une importance toute particulière à la préparation, afin de concevoir des cas pratiques et des mises situation au plus proche de votre contexte.

C'est pourquoi également nos consultants sont certifiés à la démarche d'évaluation Kirkpatrick®, afin de pouvoir vous accompagner dans l'identification des indicateurs d'évaluation et des dispositifs d'accompagnement possibles après la formation.



# Compte d'engagement citoyen et CPF : quelle articulation ?

*Le compte d'engagement citoyen, mis en place depuis le 1er janvier 2017, permet à son titulaire d'acquérir des heures inscrites sur son compte personnel de formation à raison de l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Un décret du 28 décembre 2016 précise les modalités d'acquisition et de financement de ces heures.*

Créé au sein du compte personnel d'activité (CPA), le compte d'engagement citoyen, effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, est destiné à recenser toutes les activités bénévoles ou volontaires de son titulaire et à faciliter la reconnaissance des compétences acquises au titre de ces activités. Ce compte permet d'acquérir (C. trav., art. L. 5151-7) :

- des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF) à raison de l'exercice de ces activités ;
- des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

#### Acquisition des heures sur le CPF

L'article L. 5151-9 du code du travail liste de manière limitative les activités bénévoles ou de volontariat permettant l'acquisition des heures inscrites sur le CPF. Parmi ces activités figurent :

- le service civique mentionné à l'article L. 120-1 du code du service national ;
- l'activité de maître d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6223-5 du code du travail ;
- les activités de bénévolat associatif sous certaines conditions.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat listées par le code du travail, un décret du 28 décembre 2016 (JO, 30 déc.) vient définir la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites dans la limite d'un plafond de 60 heures (C. trav., art. L. 5151-10).

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures sur le CPF correspond à (C. trav., art. D. 5151-14) :

- une durée de six mois continus pour le service civique ;
- une durée de six mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés pour l'activité de maître d'apprentissage ;
- une durée de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif.

Pour le service civique et l'activité de maître d'apprentissage, la durée est appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente. Pour l'activité de maître d'apprentissage, la déclaration à la Caisse des dépôts et consignations devra être effectuée par l'employeur à l'issue de l'année civile écoulée dans le cadre du portail de ▶

► l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)). Pour les activités de bénévolat, la durée est appréciée sur l'année civile écoulée. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations est faite, à l'issue de cette année civile, par le titulaire du compte d'engagement citoyen. Les modalités de cette déclaration ont été fixées par un décret du 21 décembre 2016 (JO, 23 déc.).

Remarque : il ne peut être acquis plus de vingt heures sur le CPF au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires.

#### Conditions de prise en charge

Les actions financées en tout ou partie par les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen sont prises en charge dans les mêmes conditions que les actions de formation financées dans le cadre du CPF (C. trav., art. D. 5151-12).

Le décret du 28 décembre 2016 définit également les conditions dans lesquelles l'organisme ayant assuré la prise en charge de la formation est remboursé par les personnes morales chargées de financer le compte d'engagement citoyen et listées à l'article L. 5151-11 du code du travail (C. trav., art. D. 5151-13).

L'utilisation des heures acquises au titre du service civique, de l'activité de maître d'apprentissage et des activités de bénévolat associatif sont financées par l'État. Ce sera donc lui qui sera chargé du remboursement.

Ce remboursement sera effectué dans un délai et dans la limite d'un plafond qui seront fixés par arrêté. ■

#### Sophie Picot-Raphanel

© Guide Formation Professionnelle Continue / Editions Législatives



# ACTUALITÉ DE LA FORMATION 2017

## 6<sup>ÈME</sup> ÉDITION

NOUVEAUX ENJEUX, NOUVEAU RÔLE, NOUVEAUX CHANTIERS POUR LE RESPONSABLE FORMATION

 **Mardi 30 mai 2017, à Paris (9h - 17h30)**

#### OBJECTIFS

- Avoir un éclairage sur les dernières nouveautés et leur mise en œuvre dans les entreprises
- Mesurer les évolutions de la législation et évaluer leur impact sur le rôle du responsable formation
- Identifier les risques de contentieux en matière de formation professionnelle continue et comprendre les réponses apportées par la jurisprudence récente

#### INTERVENANTS

- Yves HINNEKINT**,  
Directeur général, OPCALIA
- Stéphane RÉMY**,  
Chef de la mission Organisation des contrôles, DGEFP
- Christine CHEDAL**,  
Cabinet CNIDOS Formation conseil, Consultante spécialiste en ingénierie et gestion de la formation
- Céline DELORT**,  
Responsable du cabinet ALITHIA, spécialisée dans l'accompagnement des professionnels de la formation
- Sophie PICOT-RAPHANEL**,  
Rédactrice en chef du Guide Formation Professionnelle Continue des Editions Législatives

#### PROGRAMME

1. Compte personnel de formation (CPF) et compte personnel d'activité (CPA) : quelle utilisation pour l'entreprise ?
2. Du plan de formation au plan de développement des compétences
3. Quel est l'impact du décret qualité sur vos achats de formation ?
4. Nouvelles règles et nouveau rythme de consultation du comité d'entreprise (CE)
5. Les risques de contentieux en matière de formation professionnelle

**En conclusion :** vers une nouvelle réforme de la formation professionnelle suite à l'élection présidentielle ?



# Compte personnel de formation (CPF) : le permis de conduire est éligible

*Éligibilité du permis de conduire au CPF, obligation de formation à la non-discrimination pour les recruteurs et intégration dans le champ de la formation professionnelle des actions en faveur de l'amélioration de la maîtrise de la langue française : ces nouveautés figurent dans la loi « Égalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 qui vient d'être publiée au Journal officiel.*

figurent dans la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 (JO, 28 janv.).

#### **Éligibilité au CPF du permis de conduire**

Ce texte élargit la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

L'article L. 6323-6 du code du travail est modifié pour ajouter dans les actions éligibles, « la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger » (permis « B »).

Cette mesure, qui est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2017, peut être utilisée par tous les publics, salariés ou demandeurs d'emploi, jeunes ou moins jeunes.

#### **Formation obligatoire à la non-discrimination**

Est ajouté au code du travail un nouvel article L. 1131-2 qui prévoit que « dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de

recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche, au moins une fois tous les 5 ans ».

#### **Formation à l'amélioration de la maîtrise de la langue française**

Les articles L. 6111-2 et L. 6313-1 du code du travail sont complétés pour intégrer dans le champ de la formation professionnelle continue « les actions en faveur de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ».

Sont déjà considérées comme des actions de formation, les actions de lutte contre l'illettrisme et celles en faveur de l'apprentissage de la langue française.

Les entreprises figurent avec les associations, les services publics et les organisations syndicales et professionnelles, parmi les acteurs chargés de « concourir à l'élaboration et la mise en œuvre de ces actions dans leurs domaines d'action respectifs ». ■

#### **Sophie Picot-Raphanel**

© Guide Formation Professionnelle Continue / Editions Législatives

# Comment faire face au refus de formation d'un salarié ?

*L'envoi d'un salarié en formation par son employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise constitue une modalité d'exécution du contrat de travail. Cette décision s'impose au salarié qui ne peut pas, en principe, refuser. Un refus sans motif légitime peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, pour certaines formations, le consentement du salarié est requis. Détail et explications.*

## **Le salarié ne peut pas, en principe, refuser une formation**

► La décision d'envoyer un salarié en formation relève du pouvoir de direction de l'employeur

La décision d'envoyer en formation un salarié, dans le cadre du plan de formation, fait partie des prérogatives de l'employeur et relève de son pouvoir de direction. L'employeur n'est pas tenu de demander son avis au salarié sauf pour certaines actions.

En principe, le salarié ne peut donc pas refuser de suivre une formation. Le fait de participer à un stage dans le cadre du plan de formation constitue une modalité particulière d'exécution de son contrat de travail qui peut être assimilée à l'exécution d'une mission professionnelle. Il n'y a pas modification du contrat de travail du salarié mais un simple changement de ses conditions de travail qui se traduit par des modifications temporaires sans incidence sur son salaire ou sa qualification.

**Remarque :** aucun délai de prévenance n'est fixé par le code du travail pour convoquer un salarié à une formation prévue par le plan de formation. L'employeur étant maître de l'organisation des services de l'entreprise, il lui appartient de fixer la

durée nécessaire pour maintenir la bonne marche de l'entreprise. Il est toutefois recommandé à l'employeur de respecter un préavis suffisant et raisonnable pour avertir le salarié.

► Pour certaines actions, le consentement du salarié est toutefois obligatoire

Avant d'envoyer un salarié suivre une formation, l'employeur doit obtenir son accord s'il veut lui faire suivre en dehors du temps de travail une action de développement des compétences (catégorie 2 du plan de formation), lui faire réaliser un bilan de compétences, ou lui faire valider les acquis de son expérience dans la perspective de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

Un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur pour qu'une action de formation ayant pour objet le développement des compétences puisse se dérouler en dehors du temps de travail. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié ou la dénonciation de l'accord dans le délai susvisé ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (C. trav., art. L. 6321-7).

Il en est de même lorsque le salarié refuse de consentir à un bilan de compétences ou à une VAE (C. trav., art. L. 6313-10 et L. 6421-2).

## **Toutefois, le salarié peut refuser pour un motif légitime**

S'il refuse de partir en formation, le salarié doit avoir un motif légitime autrement dit un motif valable. En cas de contentieux, ce sont les juges du fond qui vérifient le motif de refus du salarié.

► L'envoi en formation ne doit pas reposer sur un motif discriminatoire

Le refus du salarié peut, tout d'abord, être justifié si son envoi en formation par l'employeur repose sur un motif discriminatoire. Par exemple, un représentant du personnel pourrait ne pas consentir à un stage qui n'aurait en fait pour but que de l'empêcher d'exercer ses fonctions en l'éloignant pour une longue durée de son lieu de travail. Il y aurait dans ce cas entrave à l'exercice de son mandat.

► La formation doit être en relation avec le contrat de travail

Le motif du refus peut également être légitime si la formation ne s'inscrit pas dans le champ d'exécution du contrat de travail. Ainsi, par exemple, rien n'oblige un salarié à suivre une formation en vue de s'élever dans la hiérarchie si tel n'est pas son souhait.

De même, le refus est valable si la formation doit conduire à une modification du contrat de travail refusée par le salarié.

► Des circonstances particulières pourraient justifier le refus du salarié

Le refus du salarié pourrait encore être justifié par des circonstances particulières, comme par exemple, l'éloignement du lieu du stage empêchant le (ou la) salarié(e) de remplir ses obligations familiales.

## **Dans les autres cas, le salarié qui refuse de partir en formation peut être sanctionné**

Le salarié qui refuse sans motif légitime de suivre une formation décidée par l'employeur peut être sanctionné. Cette sanction peut consister en un avertissement, une mise à pied disciplinaire ou même un licenciement. Toute sanction doit être notifiée par écrit et motivée. En outre, pour

les sanctions les plus graves (mise à pied ou rétrogradation), il existe une procédure préalable, calquée sur celle du licenciement (C. trav., art. L. 1332-2).

Le choix de la sanction appartient à l'employeur en fonction notamment de la gravité du refus du salarié par rapport à l'exécution normale de son contrat de travail.

► La sanction peut être un licenciement

Face, par exemple, au refus du salarié de suivre une formation d'adaptation à son poste de travail ou une formation à la sécurité, l'employeur peut ne pas avoir d'autre choix que le licenciement. Ainsi, est justifié le licenciement du salarié qui refuse, sans motif légitime, de suivre une formation décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise (Cass. soc., 3 déc. 2008, no 07-42.196, Audignon c/ Sté OCEI).

► Refuser une formation peut même être considéré comme une faute grave

La jurisprudence a ainsi qualifié de faute grave le fait pour deux salariées d'abandonner, sans motifs légitimes, une formation d'adaptation destinée à leur permettre d'utiliser un nouveau logiciel de gestion (Cass. soc., 13 févr. 2008, no 06-43.785, Chauvel c/ SEHD).

En revanche, la Cour de cassation n'a pas suivi l'argumentation de l'employeur dans une affaire où il considérait qu'une salariée avait commis une faute grave en refusant une formation qui était destinée à compenser ses carences. Elle avait, selon lui délibérément refusé de pallier ses insuffisances professionnelles. La Cour de cassation a jugé qu'il y avait bien une faute justifiant un licenciement mais pas faute grave (Cass. soc., 5 déc. 2007, no 06-42.904, Melis c/ Sté Arvato services France). ■

**Sophie Picot-Raphanel**

© Guide Formation Professionnelle Continue / Editions Législatives



## DROIT DU TRAVAIL POUR MANAGERS : LE JEU

Répondez à vos problématiques du quotidien et sécurisez vos pratiques

En partenariat avec les Editions Législatives, **ELEGIA Formation** a conçu « Le droit du travail pour managers : le jeu » afin de permettre aux managers d'acquérir les connaissances RH indispensables pour manager une équipe en résolvant 8 missions basées sur des situations réelles.

**Formation 100% opérationnelle et pratique**

**Gagnez en souplesse RH et adoptez les bons réflexes !**



**LE GUIDE  
DU MANAGER  
OFFERT !\***  
Valeur  
faciale : 57 €

### LES THÉMATIQUES ABORDÉES :

Le jeu est construit autour de 8 missions pour un tour d'horizon des points clés à retenir en Droit du travail.

- ⊕ Recruter et intégrer les salariés
- ⊕ Les entretiens à mener
- ⊕ Connaître les éléments de rémunération
- ⊕ Optimiser le temps de travail et faire face aux demandes de congés
- ⊕ Veiller à la santé et à la sécurité des salariés
- ⊕ Réagir à une situation de harcèlement
- ⊕ Contrôler, sanctionner les salariés et Maîtriser les modes de rupture du contrat
- ⊕ Gérer un représentant du personnel dans votre équipe

### LES ATOUTS DE CETTE SOLUTION FORMATION :

- Propose une simulation d'une situation professionnelle « réelle » d'un manager
- ⊕ Favorise la cohésion d'équipe
- ⊕ Permet l'acquisition simple et fluide de connaissances en Ressources Humaines et en Droit Social
- ⊕ Encourage les échanges et les confrontations d'idées
- ⊕ Permet la transmission des connaissances de manière ludique et interactive
- ⊕ Mobilise des connaissances existantes
- ⊕ Facilite le droit à l'erreur, essentiel dans l'apprentissage

### SOLUTION DE FORMATION DISPONIBLE EN INTER-ENTREPRISES, INTRA OU SUR-MESURE.

Une question sur ce jeu ? Besoin d'informations complémentaires ou d'être accompagné(e) sur la réalisation de votre projet de formation ?

Nos équipes sont à votre écoute du lundi au vendredi de 8h45 à 17h45 :  
Tél : 01 81 69 51 51 @ Email : [elegia@elegia.fr](mailto:elegia@elegia.fr) @ Fax : 01 81 69 51 00

# La recherche de financement : les leviers possibles

*La recherche de financements de la formation professionnelle est devenue au fil du temps un enjeu majeur pour le Responsable formation. Dans ce numéro, Alain Frédéric Fernandez nous présente sa vision du sujet et les leviers possibles pour les entreprises.*



**Interview d'Alain-Frédéric Fernandez**, Expert en droit et optimisation de la Formation Professionnelle. Intervenant à Sciences PO et à la Sorbonne.

### Selon vous, la recherche de financements, fait-elle partie du métier de Responsable Formation ?

OUI en conséquence de la loi du 6 mars 2014 qui a commencé à amputer le plan de formation d'un tiers de sa valeur. En effet, si une entreprise dépensait juste son obligation, elle s'acquittait de 1.6% de sa masse salariale en dépenses de formation, dont 0.9% pour le seul plan de formation, et 0.7% versés à son OPCA. Aujourd'hui, elle verse 1% de contributions obligatoires, il lui reste donc 0.6% au titre du plan de formation qui est donc passé de 0.9% de la MSB à 0.6% d'où la perte d'un tiers, mathématiquement.

### DIMINUTION AUTOMATIQUE DU PLAN DE FORMATION

	Versement OPCA	Reste PLAN formation	TOTAL
Avant la loi de 2014	0.7%	0.9%	1.6%
Après la réforme	1.0%	0.6%	1.6%

Les autres raisons qui doivent inciter le responsable de formation à rechercher des financements externes, c'est que les besoins en compétences vont croissant, en particulier avec la digitalisation de tous les métiers et que les entreprises n'ont pas encore – pour une grande part d'entre-elles – dégagé de budget d'investissement sur les compétences du futur. Par ailleurs le Responsable de Formation ne peut plus se contenter de diriger un centre de coûts ou de dépenses mais un véritable centre de profit, avec un compte d'exploitation enregistrant des dépenses, des recettes, des économies établissant le retour sur investissement (ROI) des actions de formation.

### Quelles sont les étapes de la mise en œuvre d'une politique de financement systématique de la formation ?

Tout d'abord, il est nécessaire de réaliser un rapide diagnostic des ratios significatifs de la politique actuelle de financement de la formation dans l'entreprise. Le tableau ci-dessous en présente une partie significative.

Ensuite, le RF doit établir un pronostic sur les différents financements que son entreprise pourrait obtenir de la part des institutions de la formation (OPCA, OPCA Interpro, Région, Pôle

**DIAGNOSTIC FINANCIER FORMATION À RÉALISER PAR LE RF**

RATIO ou CHIFFRE CLE	COMMENTAIRE
Prix de l'heure de formation	Doit se situer entre 50 et 80€ maxi
Refinancement total obtenu	Devient performant à 40%
Part de la formation interne	Est notable dès lors qu'elle dépasse 25%
Part de la formation digitale	Doit représenter au moins 10%

Emploi, Agefiph, Direccte, etc.) comme le suggère le tableau ci-dessous, mais que l'entreprise peut affiner (c'est une moyenne dégagée par notre expert en financements, Alain-Frédéric Fernandez)

**PRONOSTIC DE FINANCEMENT POUR UNE ENTREPRISE DE 400 SALARIÉS**

Type de dispositif à financer	Montants
Contrats de professionnalisation	50 000 €
Périodes de professionnalisation	14 000 €
AFPR ou POEI Pôle Emploi	8 000 €
Soutien Handicap	14 000 €
CPRDFOP de la Région	16 000 €
Actions collectives des OPCA	30 000 €
Glissements vers le CPF	12 000 €
Partenariats CEP	8 000 €
Opérations programmées FPSPP	12 000 €
Divers institutions, assurances	6 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>170 000 €</b>

► Nb Dans cette entreprise qui consacre 3% à la formation, ce financement représente 62% de refinancement

Enfin, le RF doit définir quelle ressource va pouvoir se centrer sur cette recherche de financements :

- Doit-il mener lui-même cette opération en réduisant son travail administratif assez peu productif ? Il peut sous-traiter la gestion de la formation en l'externalisant ou améliorer ses relations avec l'OPCA en lui demandant un traitement plus simple de sa gestion.
- Doit-il recruter une ressource spécialisée comme un contrat PRO ou d'Apprentissage au niveau master2 RF ou RH dans une université ou une école de son secteur ?
- Doit-il impliquer les RRH, les recruteurs, les assistantes des services en leur proposant une formation dans ce domaine ?

La deuxième solution nous apparaît comme la plus pragmatique et la plus facile à mettre en œuvre dans des délais acceptables.

**Comment financer la formation liée à des recrutements ?**

Chaque recrutement doit avoir une réponse en termes de formation pour réussir parfaitement l'intégration, mais également en termes de financement de ces parcours.

La première idée est de se tourner vers les deux dispositifs proposés par Pôle Emploi en matière de formation de recrutés :

- La POEI Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle qui permet de faire intégralement financer la formation d'une personne par Pôle Emploi si sa qualification est insuffisante.
- L'AFPR Action de Formation Préalable au Recrutement qui permet de financer des compléments de formation permettant à une personne de se perfectionner si une entreprise lui fournit une promesse d'embauche d'au moins six mois en CDD voire plus.

Une autre idée forte est de recruter un maximum de personnes sur la base d'un contrat de professionnalisation CCD ou CDI de six mois avec 150 heures d'actions d'accompagnement (formation, tutorat, digital, terrain, etc.) le contrat de professionnalisation oblige à un minimum de rémunération mais il n'interdit pas une rémunération largement supérieure et peut donc s'appliquer à toute personne de moins de 26 ans ou de plus de 45 ans, mais également aux personnes entre 26 et 45 ans qui s'inscrivent à Pôle Emploi.

**Et les financements de son OPCA ? Comment peut-on les optimiser ?**

Tout d'abord, il faut dresser un tableau de tout ce qui est négociable auprès de son OPCA, voir des deux OPCA Interpro que sont OPCALIA et AGEFOS PME. Enfin, il est conseillé de rencontrer son OPCA en amont du Plan (vers Novembre ou au maximum en janvier) pour discuter ligne par



ligne des financements possibles afin qu'ils soient « provisionnés » ou engagés par l'OPCA. De plus pour ce qui concerne les actions collectives gratuites ou la subrogation du Plan de formation, ne pas hésiter à contacter les trois OPCA (le vôtre + les 2 interpros)

**Quels conseils donnez-vous à un RF qui veut avoir une vraie politique de financement de la formation ?**

Les conseils que je prodigue à mes clients ou à mes élèves de la Sorbonne ou de Sciences-PO sont - dans l'ordre - les suivants :

- 1 Se constituer un carnet d'adresse territorial solide (DGA chargé de la formation et de l'apprentissage au Conseil Régional, Directeurs

régionaux des trois OPCA, Directeur de l'agence Pôle Emploi, Responsable AGEFIPH, etc.)

- 2 Etablir un Bench mark solide avec ses collègues RF en adhérant à une des deux associations de RF (GARF ou AFFEN)
- 3 Définir une politique de financement (voir le début de l'article)
- 4 Allouer une ressource en part time à cette action de financement
- 5 Etablir un compte d'exploitation du service formation intégrant recettes, dépenses, économies, exonérations obtenues, pour le présenter à la DRH et à la Direction financière.
- 6 Imaginer la digitalisation de la formation en tendant vers les 80% sous trois ans. ■

**LES FINANCEMENTS DES OPCA**

TYPE de DISPOSITIF	EXPLICATION SOMMAIRE
Contrat de Professionnalisation	De 6 mois à deux ans selon les objectifs
Période de professionnalisation	Pour les mobilités, les parcours, les potentiels
Exercice du Tutorat	Rechercher surtout des tuteurs de > de 45 ans
Formation des Tuteurs	Formation à priori
Actions collectives	Formations gratuites ou à bas prix des 3 OPCA
POEI et POEC	En association avec la Région et Pôle Emploi
Actions programmées FPSPP	Demander à son OPCA
Subrogation du Plan de Formation	Possible avec les trois OPCA
Actions en relais du FSE	Demander à son OPCA
Financement du CPF	Abondements supplémentaires possibles

# La co-construction d'une formation-action !

*ELEGIA Formation a été sollicité afin d'accompagner une organisation Internationale(OI) dans la rédaction des règles de fonctionnement de son CHS (Comité d'Hygiène et de Sécurité).*

En effet, l'organisation n'étant pas soumise au droit français, les règles de mise en place et de fonctionnement du CHS sont prévues par son statut propre.

L'objectif de la formation était donc de travailler à la rédaction d'une directive interne<sup>1</sup>, afin de détailler le fonctionnement de l'instance, en s'inspirant des différents droits applicables dans les pays couverts par l'OI. Un travail de droit comparé et de création de règles, auquel ont participé les représentants élus, ainsi que des membres de l'administration de l'association. Nous avons pu recueillir les réactions du Chargé de la gestion du personnel et du Sous-directeur des affaires générales de cette organisation, et du formateur ELEGIA, Henri Grego. Ils nous éclairent sur le contexte de leur projet et leurs perceptions à l'issue de la formation.

## 1 Pouvez-vous nous décrire votre projet ?

### Pourquoi avoir mis en place cette formation ?

« L'OI n'est pas soumise au droit français, mais à son statut propre, et le texte qui décrit les missions du CHS est laconique. De ce fait, depuis 2013, il n'y a eu qu'une seule rencontre du CHS, car les membres ne comprennent pas bien leurs missions. Le constat que nous avons fait, c'est un fonctionnement plutôt informel du comité sans réelle continuité dans le temps. »

Nous avons donc souhaité organiser une formation afin de construire ensemble le fonctionnement de cette instance. Concrètement, cette formation-action devait avoir un objectif principal : **élaborer un projet de directive** qui permette de mettre en place et d'organiser l'action du CHS. Elle devait aussi nous donner de la visibilité et de la clarté sur un certain nombre de concepts. Ce que le formateur est parvenu à faire, en produisant une multiplicité de points de vue. »

## 2 Quelle méthodologie avez-vous adopté ?

« **L'Organisation compte 80 nationalités dans son champ**, il y a donc une difficulté à produire un règlement intérieur ou une méthodologie correspondant aux modèles des uns et des autres. Il fallait trouver une sorte de consensus. Le formateur a réalisé un travail de synthèse afin de trouver un substrat commun. »

Pour le formateur, Henri Grego, le cœur de la problématique au sein de l'OI, n'est pas forcément juridique, mais tient à l'absence de droit applicable. « Culturellement, il y a des choses qui ne sont pas prévues par la loi dans certains pays, et si elles l'étaient, elles ne seraient pas acceptées. Il faut donc fabriquer du droit tout en gardant la culture des pays.

Il ne s'agit pas de faire du picking et de compiler les mesures qui nous intéressent dans tous



les droits, avec une approche kaléidoscopique. **L'enjeu était surtout d'identifier ce qui était acceptable culturellement par tous.**

## 3 Quelle orientation avez-vous souhaité donner à votre CHSCT ?

« **L'élément le plus important est la culture du consensus.** »

A la différence de la pratique française, la notion de vote n'existera pas. Henri Grego ajoute que la France est, de ce point de vue, particulière, par rapport à d'autres droits nationaux étudiés (Suisse, Québec, Liban, Sénégal...), qui n'envisagent pas le vote.

Par ailleurs, aucune contraintes pénales ne pèsent sur l'OI, c'est une organisation extra-territoriale<sup>2</sup>. Le vote risquerait de gripper la machine, car si certains acteurs sont en désaccord avec le contenu, ils peuvent simplement ne pas appliquer les mesures, avec le risque d'aboutir à un statut quo. Cela pose un débat intéressant entre judiciarisation et consensus. Dans une structure sans syndicat, ni droit commun, sans recours au prud'homme ou à l'inspecteur du travail, il ne fallait pas effaroucher les acteurs.

Le deuxième élément d'orientation, est la construction graduelle de la sécurité et la prise en compte du bien-être au travail, en favorisant un cercle vertueux et un dialogue interne.

*Enfin, l'élaboration de cette directive permettra d'instaurer une certaine rigueur et de la transparence, via des comptes rendus, des rapports.*

## 4 Quelles sont vos perspectives à l'issue de la formation ?

« Concrètement, nous sortons de la formation avec un projet de directive organisant le travail à venir, ce qui va être discuté.

Nous prévoyons notamment la mise en place d'un document d'évaluation des risques, ainsi que des actions à mettre en œuvre dès le retour à l'OI.

**C'est une formation très concrète. A présent, « on voit très clairement la route ».**

## 5 Pourquoi avoir choisi ELEGIA ?

« Ce qui a été déterminant pour nous, c'était **la capacité du prestataire à s'adapter à notre contexte**, en comprenant que nous ne sommes pas soumis à un droit particulier. »

## 6 Concrètement, comment s'est déroulée la formation ?

« La première journée était consacrée aux principes généraux de santé et de sécurité au travail. Les deux autres journées à la construction de la directive qui servira à la mise en place du comité. »

« Tout au long de la formation, le formateur a donné la possibilité à chacun de donner son avis, sur un mode participatif, de s'exprimer avant de reposer le cadre théorique.

**L'expérience très riche du formateur ainsi que sa capacité d'adaptation ont également été des atouts** tout au long de la formation. »

<sup>1</sup> Directive : une fois validée, une directive devient une loi interne de l'organisation, dont l'objectif est de régler les « systèmes internes ». L'administrateur doit pour cela, valider ou non le contenu de la directive après consultation du comité du personnel

<sup>2</sup> Aucun droit n'est applicable.

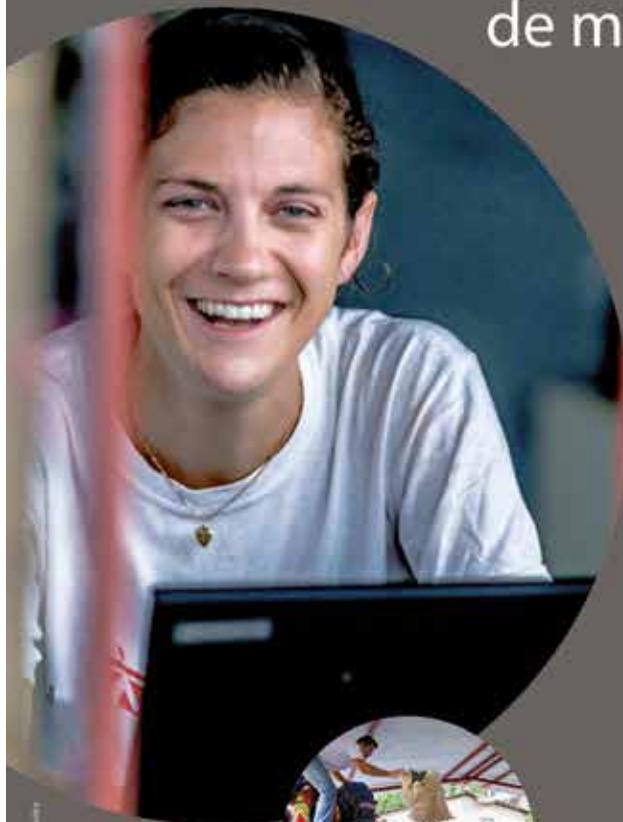


# RÉSONANCES HUMANITAIRES

Prendre un nouveau départ au retour de mission humanitaire

UN ESPACE  
UN ESPACE  
D'ÉCOUTE  
D'ÉCOUTE  
D'ÉCHANGES  
D'ÉCHANGES

DE CONTACTS  
PROFESSIONNELS  
DE CONTACTS  
PROFESSIONNELS



[www.resonanceshumanitaires.org](http://www.resonanceshumanitaires.org)

## ELEGIA, partenaire de Résonances Humanitaires (RH) depuis 5 ans!



*Cette association accompagne les acteurs de l'humanitaire dans la gestion de leur parcours professionnel à l'international. RH intervient à l'issue de leurs engagements sur le terrain dans leur orientation ou le cas échéant leur repositionnement professionnel. Chaque année, dans le cadre d'un accord de mécénat de compétence, une vingtaine de personnes de RH bénéficient gratuitement d'une formation ELEGIA.*

Eric Gazeau, fondateur et Directeur général de RH, nous fait part de ce partenariat

### ► La 1<sup>er</sup> Rencontre avec ELEGIA : comment s'est-elle faite ? Pourquoi ?

L'un des collaborateurs d'ELEGIA avait bénéficié des services de l'association Résonances Humanitaire à son retour d'expatriation au sein d'une ONG et avant de retrouver un emploi. Fort de cette rencontre, et constatant au quotidien l'impact des formations dispensées par ELEGIA sur l'évolution professionnelle des participants, il a amené l'entreprise à s'engager aux côtés de l'association RH. Ce partenariat est apparu comme une évidence pour répondre aux fondamentaux de l'association, à savoir, **l'aide au repositionnement professionnel.**

ELEGIA a très vite pris conscience de l'intérêt réciproque de ce partenariat tant pour s'investir d'un point de vue sociétal que pour enrichir son expérience de formateur avec des participants ayant des profils très diversifiés et des expériences à forte valeur ajoutée.

### ► En quoi consiste ce partenariat ?

Le monde des ONG humanitaire sollicite des profils d'expertise très variés et performants dans de multiples domaines (Administration, Logistique, Management, Contrôle de gestion, juridique, etc.).

Le succès des missions humanitaires repose, entre autres choses, sur la complémentarité des compétences, une bonne organisation, et une capacité à s'adapter à des environnements multiculturels, complexes et mouvants – suite à conflits armés, catastrophes naturelles etc.

De retour de mission, l'association RH est la passerelle nécessaire pour prendre du recul, faire le point sur ses compétences, valoriser des acquis et rebondir au mieux.

**En mettant à disposition de RH sa palette de formations, ELEGIA renforce l'action de l'association.**

Ces personnes bénéficient de multiples thèmes de formations, tant juridiques que techniques ou comportementales : Gestion de projet, Droit du travail, Développement durable, QSE, Analyse transactionnelle...

### ► Qu'apportent ces formations aux bénéficiaires ?

Après avoir fait le point avec RH sur ses limites, ses réalisations probantes, ses envies, ses aspirations à plus long terme, il s'agit pour l'humanitaire en situation de réorientation professionnelle de passer à l'action.

**Suivre une formation, c'est avancer, mettre en œuvre un véritable projet de reconversion professionnelle ou d'élargissement de ses compétences.** C'est aussi se donner l'opportunité de réapprendre les codes de la société, ou tout simplement prendre conscience que l'on est toujours capable de comprendre, d'apprendre, d'arriver à échanger avec des personnes en apportant des choses différentes. C'est retrouver confiance en ses capacités. Le partenariat RH-ELEGIA ouvre une fenêtre aux adhérents de RH qui souhaiteraient avoir plus de visibilité d'un point de vue professionnel.

### ► Quel message aimeriez-vous faire passer aux entreprises clientes d'ELEGIA ?

Le monde des ONG, dont la professionnalisation s'est accélérée depuis les années 1990, révèle **des personnalités dotées de qualités managériales et attachées à certaines valeurs, pouvant se montrer fort utiles dans de nombreux univers professionnels**, et pas seulement dans le monde des ONG internationales. Ces valeurs méritent d'être davantage mises en avant auprès des employeurs en France, notamment ceux, qui comme vous, œuvrent pour une responsabilité sociale des entreprises (RSE) et un développement durable.

Par son action de mécénat de compétences, ELEGIA favorise des passerelles et les transferts de compétences, notamment entre le monde des ONG et celui des entreprises privées présentes en France et en Europe. Au nom de l'association, je remercie vivement la direction et les équipes de formation ELEGIA pour leur implication bénévole dans ce beau partenariat qui, nous l'espérons fera des petits !

Pour découvrir l'association  
[www.resonanceshumanitaires.org](http://www.resonanceshumanitaires.org)



# Le storytelling en formation, c'est toute une histoire !

« Si tu ne le vis pas, tu ne te le rappelleras pas. »  
Bob DICKMAN

Un extrait du concert de Cologne de Keith Jarrett résonne dans l'enceinte bluetooth de la formatrice. À l'écran apparaît la pochette du disque. Le silence se fait dans la salle, les participants se demandent ce qui se passe... « Nous sommes en 1975, le 24 janvier plus précisément. Et plus précisément encore nous sommes en Allemagne, à l'opéra de Cologne. Imaginez un grand bâtiment gris, froid, un peu austère. À l'intérieur de ce bâtiment, faisant les 100 pas sur la scène, se trouve Vera Brandes, la plus jeune organisatrice de concert de son pays. Et ce soir, elle organise l'événement dont tout le monde parle, la venue du grand pianiste jazz Keith Jarrett, pour un concert unique, en totale improvisation.

» La voix de la formatrice s'arrête, les silences s'espacent... Dans les blancs qu'elle laisse ainsi la musique peut s'engouffrer... Les participants ne disent plus rien, ils sont happés par l'histoire, par l'ambiance, par la musique. Pendant presque 6 minutes, ils seront emmenés dans cette histoire du concert de Cologne : ils frémiront aux côtés de Vera Brandes quand le musicien dira qu'il ne participera pas à ce concert, ils réaliseront le pouvoir de la créativité quand celui-ci se mettra au clavier d'un piano désaccordé pour produire un concert inoubliable. Ils percevront les « astuces » mises en œuvre dans la musique diffusée dans la salle. L'histoire les aura emportés. Lorsque la voix de la formatrice se tait, quelques

notes de piano résonnent encore puis le silence. Les participants se regardent les uns les autres, ne savent pas trop quoi dire... et puis « *woaw, c'était incroyable* », « *on y était avec vous* », « *c'était génial et la musique, j'avais des frissons* »... L'histoire du concert de Cologne a été utilisée par la formatrice pour introduire un atelier sur la créativité, et comment celle-ci pouvait naître de la contrainte et des obstacles. Avoir démarré par cette histoire a placé les participants dans un état d'esprit particulier, propice à accueillir ce qui allait venir ensuite...

Depuis les débuts de l'humanité, la tradition orale a toujours été utilisée pour faire passer des messages, ancrer des traditions, créer du lien entre les gens. Les troubadours racontaient des histoires pour divertir la cour mais aussi l'informer de ce qui se passait dans les contrées voisines. Plus tard les contes pour enfants devenaient vecteur d'apprentissage et transmettaient les bases de l'éducation. L'histoire a toujours été un moyen de faciliter l'ancrage des connaissances : les recherches scientifiques le prouvent aujourd'hui, notre cerveau retient mieux ce qui lui est présenté sous forme d'histoire que sous la forme de chiffres ou de faits décontextualisés. En bref, une bonne narration aura toujours plus de poids qu'une liste à puces sur un diaporama powerpoint.

Les neurosciences renforcent encore cet aspect en disant que plus l'émotion que l'on ressent est forte, plus elle laisse une trace mnésique. Plus un participant « ressentira », « expérimentera » des choses pendant une formation, plus il retiendra les informations qu'on lui fait passer à travers ces émotions.

Au niveau pédagogique, le storytelling nous permet aussi de renforcer le tryptique du transfert des connaissances : « *contextualisation-décontextualisation-recontextualisation* » (Proulx, 1997). Dans un premier temps – la contextualisation – le participant a déjà des idées, une certaine connaissance du sujet qu'il va aborder, voire des a priori. Le fait de décontextualiser le contenu (en racontant une histoire par exemple qui parle d'autres gens, qui met en scène d'autres situations) permet au

participant de prendre du recul par rapport à ce qu'il sait et d'analyser une situation pour laquelle il a moins d'affect. C'est à ce moment-là que l'apprentissage va prendre toute son ampleur. Enfin la phase de recontextualisation va lui permettre d'appliquer ce qu'il aura compris et appris dans un autre contexte.

Alors une histoire, oui mais comment ? Dans un premier temps il faut effectivement préparer son récit en se basant sur les critères suivants :

- Créer une connexion, interpeller
- Surprendre
- Proposer un récit clair
- Transmettre un message qui « marque »
- Utiliser l'émotion
- Terminer par une chute surprenante

Ces critères faciliteront l'adhésion à l'histoire, ménageront des moments de suspense, des retournements de situation et favoriseront l'intérêt et l'implication des participants.

L'histoire peut-être ensuite utilisée comme cas pratique, à travers la création d'une vidéo mettant en scène des personnages, ou via un podcast (extrait d'une émission de radio par exemple, ou d'un témoignage). L'histoire pourra être racontée via un objet : un email fictif que l'on distribuera en salle et qui pose le problème à résoudre, un message téléphonique enregistré sur un répondeur et diffusé via l'ordinateur du formateur...

L'histoire peut être aussi utilisée comme base pour la création d'un jeu ou d'un jeu de rôle. Elle peut être créée par les participants pour synthétiser les informations vues au cours de la journée. Raconter une histoire, c'est aussi se l'approprier : cela facilite l'ancrage et augmente l'effet de l'expérimentation.

Le storytelling est donc un outil très puissant au service du transfert et de la mémorisation des connaissances. Tout comme le jeu, raconter une histoire favorise l'implication et l'engagement des participants, au service d'une pédagogie active et de qualité. ■

**Anne-Claire Prévost**  
acprevost@elegia.fr

# ÉTABLIR ET GÉRER SES BUDGETS

**LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIÉS EST ASSURÉ PAR UNE CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE, ASSISE SUR LA MASSE SALARIALE, DONT LE TAUX MINIMAL VARIE SELON L'EFFECTIF. CETTE CONTRIBUTION PEUT ÊTRE MAJORÉE PAR VOIE CONVENTIONNELLE. DES TAUX PARTICULIERS SONT PRÉVUS POUR CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ. S'Y AJOUTE UNE CONTRIBUTION SUR LES SALAIRES DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE.**

## QUELS SONT LES MONTANTS DES CONTRIBUTIONS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ?

### CONTRIBUTION MINIMALE PRÉVUE PAR LE CODE DU TRAVAIL

Cette contribution correspond à un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Elle est recouvrée par un Opcv unique qui collecte l'ensemble des fonds de la formation y compris ceux destinés au financement du Cif. Elle doit être versée avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due ( C. trav., art. L. 6331-2, L. 6331-9, R. 6331-2 et R. 6331-9).

### TAUX DE LA CONTRIBUTION « FORMATION »

Taille de l'entreprise	1 à 10 salariés	11 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Cif		0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP		0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %
<b>Total</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>

Le relèvement du seuil de 10 à 11 salariés est applicable à compter de la collecte réalisée 2017 (masse salariale 2016) ( L. fin. 2016 n° 2015-1785, 29 déc. 2015, art. 15 : JO, 30 déc.).

### TAUX PARTICULIERS POUR CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

#### Entreprises d'intérim

La contribution légale des entreprises de travail temporaire (ETT) est égale à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises d'au moins 11 salariés. Les ETT de moins de 11 salariés sont soumises à la même contribution

que les autres entreprises, c'est-à-dire 0,55 %. Un accord du 26 septembre 2014 étendu par arrêté du 11 mars 2015 (JO, 21 mars) fixe la répartition de cette contribution entre les différents dispositifs de formation.

Les ETT de toute taille supportent également la contribution de 1 % sur les salaires de leurs « permanents » en CDD.

#### Intermittents du spectacle

Les entreprises du spectacle, de l'audiovisuel et de la production cinématographique sont soumises à un régime dérogatoire pour les salaires versés à leurs intermittents du spectacle. Quel que soit l'effectif de l'entreprise, ces rémunérations (masse salariale 2015) supportent une contribution dont le taux est fixé à 2,10 % plus 50 € ( Accord 25 sept. 2014, art. 3.4.1 étendu par arr. 16 mars 2015 : JO, 24 mars). Les entreprises du spectacle sont définies par leur activité, listée par accord étendu du 16 février 1993 ( Arr. 2 juill. 1993 : JO, 10 juill.). Selon cet accord, les intermittents sont eux-mêmes définis par référence aux catégories professionnelles qui relèvent de la Caisse des congés payés du spectacle. Pour les salariés non intermittents du spectacle, les entreprises appliquent les taux légaux selon leur effectif (voir tableau ci-avant). Ces taux sont calculés sur leur masse salariale (hors intermittents). Ces entreprises sont également redevables de la contribution de 1 % sur les salaires des CDD autres que les intermittents.

#### Artistes auteurs

Pour le financement de la formation professionnelle des artistes auteurs, deux contributions existent : une contribution annuelle des artistes auteurs au taux de 0,35 % assise sur les revenus tirés de leur activité d'auteurs et une contribution annuelle des diffuseurs (personnes physiques ou morales) au taux de 0,1 % assise sur les éléments mentionnés à l'article L. 382-4 du code de la sécurité sociale ( C. trav., art. L. 6331-65).



Une section particulière au sein de l'Afdas (l'Opcv de la culture, de la communication et des loisirs) est chargée de gérer ces contributions ( C. trav., art. R. 6331-64 à R. 6331-66).

#### Particuliers employeurs

Les particuliers employant une ou plusieurs assistantes maternelles et/ou un ou plusieurs employés de maison sont redevables d'une contribution au titre de la formation professionnelle continue. Cette contribution est égale à 0,15 % des salaires versés à leurs employés de maison et/ou assistantes maternelles.

#### Les auto-entrepreneurs

Les travailleurs indépendants ayant opté pour le régime de l'auto-entrepreneuriat sont soumis au versement d'une contribution au financement de la formation professionnelle ( C. trav., art. L. 6331-48 à L. 6331-54). Cette contribution formation est égale à 0,3 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour les auto-entrepreneurs exerçant une activité artisanale, 0,2 % pour ceux qui ont une activité de prestation de services ou qui sont membres d'une profession libérale et 0,1 % pour ceux qui relèvent du secteur du commerce.

#### CONTRIBUTION « 1 % CIF-CDD »

Tous les employeurs (sauf les particuliers employeurs) versent une contribution supplémentaire de 1 % sur les rémunérations versées aux salariés en CDD.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Sur le décompte de l'effectif, voir Fiches pratiques nos 169 et 170.

Sur les versements obligatoires à un Opcv, voir Fiche pratique n° 167.

Sur le cas particulier du « 1% Cif-CDD », voir Fiche pratique n° 172.

Sur le FPSPP, voir Fiche pratique n° 25.

#### VERSEMENT À UN OPCV : PAS DE CONTREPARTIE PROPORTIONNELLE

Une entreprise qui verse 1 000 € de contributions ne peut pas demander à son Opcv le financement de formations jusqu'à concurrence de 1 000 €. Les fonds perçus par les Opcv leur sont versés en vertu d'une obligation fiscale de financement de la formation professionnelle incombant à l'entreprise. De plus, ces sommes sont « mutualisées » dès leur dépôt dans les caisses de l'Opcv, c'est-à-dire mises en commun au bénéfice des actions de formation éventuellement engagées par les entreprises adhérentes sans que chaque entreprise puisse prétendre à un remboursement de ses frais de formation correspondant aux sommes qu'elle a versées ( CAA Bordeaux, 6e ch., 30 sept. 2008, n° 05BX01683).

Ce 0,20 % est soit versé à l'Opcv, soit géré par l'employeur en cas d'accord d'entreprise. Dans ce second cas, le montant de la contribution versée à l'Opcv est réduit à 0,8 %.

Ce 0,20 % est soit versé à l'Opcv, soit géré par l'employeur en cas d'accord d'entreprise. Dans ce second cas, le montant de la contribution versée à l'Opcv est réduit à 0,8 %.

Ce 0,20 % est soit versé à l'Opcv, soit géré par l'employeur en cas d'accord d'entreprise. Dans ce second cas, le montant de la contribution versée à l'Opcv est réduit à 0,8 %.

# NOS FORMATIONS INTER-ENTREPRISES DÉDIÉES AUX PROFESSIONNELS DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

Toutes nos formations sont déclinables en intra-entreprise. Pour une demande de formation sur-mesure, merci de nous contacter.

Réf.	Titre de la formation	Nb. Jours	Prix (HT)	Dates des prochaines sessions
19039	Etre Responsable formation* 	11	5621 €	31 mai & 1-2 juin & 21-22-23 juin & 4-5-6 sept. & 6-7 nov. 2017
18037	Etre Assistant(e) formation* 	6	3588 €	4-5-6 sept. & 2-3-4 oct. 2017
10047	Gestion administrative et financière de la formation	2	1412 €	15-16 mai • 26-27 juin 2017
10048	Plan de formation : de sa définition à sa mise en oeuvre	3	1863 €	21-22-23 juin • 18-19-20 sept. 2017
10049	Législation de la formation continue : maîtriser sa mise en application	3	1863 €	31 mai & 1-2 juin • 4-5 juil. 2017
14031	Stratégie de communication et marketing pour Responsable formation	1	897 €	7 juin • 7 nov. 2017
15065	Réunions et consultations du CE en matière de formation : sécuriser ses pratiques après la loi Rebsamen	1	897 €	8 juin • 31 août 2017
15066	Gérer un organisme de formation	2	1412 €	11-12 sept. 2017
16024	Innovation pédagogique et digital learning au service de la formation	2	1412 €	29-30 juin • 5-6 oct. 2017
17010	Gérer un réseau de tuteurs et de formateurs	1	896 €	30 juin • 11 déc. 2017
15071	Techniques de négociation pour Responsable formation : optimisez vos achats de formation	1	897 €	11 oct. 2017
18036	Le rôle de l'Assistant(e) face aux situations quotidiennes de formation	1	897 €	17 mai • 4 oct. 2017
41007	Budget formation : savoir l'optimiser et effectuer des arbitrages	2	1412 €	22-23 mai • 28-29 août 2017
41008	Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : maîtriser le recours à l'alternance	1	897 €	26 juin • 23 oct. 2017
51011	Evaluation de la formation : mesurer la qualité et le retour sur investissement	2	1412 €	29-30 mai • 20-21 nov. 2017
60003	Mettre en oeuvre et piloter une action de formation	3	1863 €	17-18-19 mai • 4-5-6 sept.
61002	Compte personnel de formation (CPF) et période de professionnalisation : comment les intégrer dans votre politique formation ?	1	897 €	11 sept. • 29 nov. 2017

\*Formation certifiante 

Retrouvez les objectifs, programmes détaillés et sessions garanties sur notre site [elegia.fr](http://elegia.fr) en vous aidant des références produits.



**RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS FORMATIONS ET DE NOS ACTUALITÉS SUR LE SITE [ELEGIA.FR](http://ELEGIA.FR)**

Le site [elegia.fr](http://elegia.fr) permet de vous :

- inscrire à nos formations,
- connecter à votre espace personnel,
- informer sur les news d'actualités,
  - abonner aux newsletters,
- renseigner sur une question précise grâce à notre chat.

#### Informations pratiques

Un numéro de téléphone pour toutes vos demandes : 01 81 69 51 51  
 76 Boulevard Pasteur 75015 Paris  
 Email : [elegia@elegia.fr](mailto:elegia@elegia.fr) - Fax : 01 81 69 51 00  
 Pour nous écrire : 76 Boulevard Pasteur - CS 81626 - 75737 Paris Cedex 15

#### Le Service Relations Clientèle (inscription, convention, convocation, suivi de facture...)

A votre disposition du lundi au vendredi, de 8h45 à 17h45, nos conseillers vous accompagnent dans le choix de votre formation, vos réservations, vos commandes et vous fournissent tous les documents commerciaux, administratifs ou financiers liés à vos formations.

#### Le Service Grands Comptes

ELEGIA Formation vous accompagne dans la mise en place de solutions pédagogiques à grande échelle adaptées à vos spécificités et prenant en compte vos exigences de fonctionnement (standards qualité, gestion multi-sites, reporting...). Vous bénéficiez d'un interlocuteur dédié pour tous les aspects de vos actions de formation. Mail : [servicegrandscomptes@elegia.fr](mailto:servicegrandscomptes@elegia.fr)

Suivez-nous



# CONFÉRENCES D'ACTUALITÉ

**La réforme 2016 du droit des contrats et des obligations :  
implications pratiques**  
Les 30 mars, 19 mai, 4 juillet, 26 sept., 15 nov. 2017 à Paris

**L'impact de la réforme du droit des contrats  
sur les baux commerciaux**  
Les 26 avril et 28 juin 2017 à Paris

**Actualité 2017 de la paie**  
Les 16 mai, 21 sept., 16 nov. 2017 à Lyon  
Les 15 juin, 5 oct., 14 déc. 2017 à Paris

**Droit des contrats 2017, la jurisprudence récente  
à l'aune de la réforme**  
Le 18 mai 2017 à Paris

**Actualité de la formation 2017**  
Le 30 mai 2017 à Paris

**L'entreprise face aux cyber-risques**  
Le 8 juin 2017 à Paris

**Actualité de la copropriété**  
Le 15 juin 2017 à Paris

**Le syndic : ses honoraires et son contrat**  
Le 16 juin 2017 à Paris

**Les ateliers de la formation en mode co-développement**  
Le 16 juin 2017 à Paris

**Panorama d'actualité sociale**  
Le 29 juin 2017 à Paris

**Actualité du droit des entreprises en difficulté**  
Le 29 juin 2017 à Paris

**Préparez votre plan de formation**  
Les 28 sept. et 10 oct. à Paris 2017

En partenariat avec les Editions Législatives



PARTENAIRE DES ÉDITIONS LÉGISLATIVES

 se former, c'est **évoluer**

Editeur : ELEGIA Formation SAS – 76 boulevard Pasteur 75015 PARIS – Tél : 01 81 69 51 51 - Fax : 01 81 69 51 00 - www.elegia.fr Conception : B2o Design

SAS au capital de 160 000 € - NAF 8559A - RCS Paris B 389 394 560 - SIRET 389 394 560 00020 - N°TVA intracommunautaire : FR 82 389 394 560