

AGEFICE infos

ASSOCIATION DE GESTION DU FINANCEMENT DE LA FORMATION DES CHEFS D'ENTREPRISES

MAI
2016

LES CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS DU DIRIGEANT

Le financement par l'AGEFICE des formations suivies par les dirigeants est soumis à conditions



Regard d'expert

**ACCOMPAGNER LES DIRIGEANTS
DANS LEUR DÉMARCHE DE FORMATION**

par Roger Mongereau, Vice-président de l'AGEFICE

Zoom

**PENSEZ AU CRÉDIT D'IMPÔT
POUR LA FORMATION
DES DIRIGEANTS !**

Tendances

**MOOC, COOC, SERIOUS
GAMES... : SE FORMER
À L'HEURE DU DIGITAL !**





THOMAS RAFFOUX

LA FORMATION À LA PORTÉE DU CHEF D'ENTREPRISE

Quand elle n'est pas imposée par la loi, et ainsi vécue comme une contrainte, la formation est regardée par nombre de dirigeants comme un inaccessible bienfait. À la question : Désirez-vous vous former régulièrement ? Ils répondent de manière intangible : Oui, mais quand et avec quel financement ? Car pour chacun d'eux, la formation est une opportunité de faire évoluer leur entreprise grâce à l'appropriation de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles compétences. Une opportunité que, par manque de temps et d'argent, ils se résolvent à ne pas saisir.

Pourtant, les chefs d'entreprise peuvent mobiliser deux types de ressources pour que ce « beau projet » ne reste pas en l'état.

Contre leur manque de disponibilité, ils peuvent préférer aux formations en présentiel la souplesse et l'attractivité des formations ouvertes et à distance qui profitent aujourd'hui de moyens technologiques réellement performants permettant un excellent suivi et une personnalisation de la formation.

Quant au manque de moyens financiers, l'AGEFICE a précisément pour mission première de soutenir les projets de formation de ses adhérents. Ces derniers peuvent ainsi recourir à différents dispositifs qui n'attendent qu'à être actionnés ! Des prises en charge qui portent sur les coûts pédagogiques mais également sur les frais de déplacement lorsque la formation se déroule en dehors de l'entreprise.

Aussi trouverez-vous, dans ce troisième numéro d'Agefice infos, un certain nombre de solutions propres à mettre, plus que jamais, la formation à la portée du chef d'entreprise.

Pierre POSSÉMÉ

Président de l'AGEFICE - Mandataire MEDEF - Président du FPSPP



Mis sous presse
le 18 avril 2016 - N° 3
Dépôt légal avril 2016 -
Imprimerie MAQPRINT
Photo couverture : Vadyndrobot



PAS DE VAPOTAGE en entreprise !

Depuis 2007, il est interdit de fumer dans les espaces à usage collectif fermés et couverts qui constituent des lieux de travail, y compris dans les bureaux individuels.

Jusqu'à présent, bien que recommandée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) depuis 2013, une telle interdiction n'existait pas pour la cigarette électronique utilisée chaque jour par plus d'un million et demi de personnes.

Ce n'est plus le cas désormais ! Le vapotage est lui aussi prohibé « dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif » (salles de réunion, espaces de repos, locaux de restauration...).

Les conditions d'application de cette mesure doivent toutefois être fixées par décret. Un texte qui devra notamment préciser si, comme pour la cigarette classique, cette interdiction s'étend aux bureaux individuels.

Enfin, contrairement à ce que prévoyait la version initiale du projet de loi de modernisation de notre système de santé, les employeurs n'auront pas à aménager des espaces réservés aux vapoteurs dans l'entreprise.

Art. 28, loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, JO du 27

PRIMES À L'EMBAUCHE : du nouveau pour 2016 !

De nouveaux avantages ont été introduits pour encourager la création d'emplois.

L'aide « embauche PME »

Dans le cadre du plan d'urgence contre le chômage mis en place par le gouvernement, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une prime si elles recrutent, à temps plein ou à temps partiel, un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation d'une durée de 6 mois ou plus. À condition toutefois que sa rémunération n'excède pas 1,3 Smic, c'est-à-dire 1 906,65 € brut par mois pour 35 heures par semaine. Ainsi, pour un salarié à temps complet, une entreprise peut prétendre à une aide de 4 000 € maximum versée sur 2 ans, à raison de 500 € par trimestre. Étant précisé que si elle a conclu un CDD donnant droit à cette aide, elle peut continuer à en bénéficier, dans la limite de 4 000 €, si elle signe, avec le même salarié, un CDI ou un autre CDD d'au moins 6 mois. Cette prime est cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale (dite « réduction Fillon »), la cotisation d'allocations familiales à taux réduit et le crédit d'impôt compétitivité emploi. Elle ne s'applique qu'aux contrats de travail débutant entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016.

L'aide à l'embauche d'un premier salarié

Depuis juin dernier, une aide peut être allouée à l'entreprise qui recrute son premier salarié à temps plein ou à temps partiel. Ce qui suppose qu'elle n'a employé aucun salarié ou apprenti, au-delà de la période d'essai, depuis au moins 12 mois.

Jusqu'alors, seules les embauches en CDI ou en CDD de plus d'un an permettaient d'obtenir cette aide.

À présent, une entreprise peut aussi y prétendre lorsqu'elle recrute un salarié en CDD d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation d'une durée de 6 mois ou plus. Cette aide s'élève, elle aussi, à 500 € par trimestre dans la limite de 2 ans, soit à 4 000 € maximum pour un salarié à temps plein. Sachant qu'elle n'est pas cumulable, pour un même salarié, avec l'aide « embauche PME ». Attention, cette aide s'appliquera aux recrutements intervenant jusqu'à la fin de l'année 2016.

LUMINAMAGES

Complémentaire frais de santé ET DISPENSE D'ADHÉSION

Si les employeurs doivent mettre en place une complémentaire santé pour leur personnel, certains salariés peuvent demander à ne pas y adhérer même si le cas de dispense invoqué ne figure pas dans l'acte instituant la couverture santé (accord collectif, décision de l'employeur...). Une loi du 21 décembre 2015 a prévu qu'il en est ainsi, notamment, des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat d'intérim dont la durée de couverture par la complémentaire de l'entreprise est inférieure à 3 mois, des salariés qui disposent déjà d'une assurance individuelle lors de la mise en place des garanties dans l'entreprise ou lors de leur embauche ainsi que des salariés qui bénéficient, y compris comme ayant droit, d'une couverture collective et obligatoire ou d'un contrat Madelin.

Les autres dispenses d'adhésion continuent de s'appliquer seulement si elles sont prévues dans l'acte instaurant la complémentaire (salariés en CDD d'au moins 12 mois s'ils justifient être déjà couverts à titre individuel, salariés en CDD de moins de 12 mois sans justificatif, salariés à temps partiel qui paieraient, pour la couverture de l'entreprise, une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute...).

Art. 34, loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015, JO du 22 ; décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015, JO du 31



Facture NUMÉRISÉE

La facture électronique est autorisée entre professionnels à condition qu'elle soit acceptée par son destinataire et obéisse à certaines règles. À défaut, le droit à déduction de TVA peut être remis en cause. Mais pour qu'une facture soit considérée comme électronique, tout le processus de facturation doit être électronique. Une « facture papier » numérisée, envoyée et reçue de manière électronique, n'en constitue donc pas une. Néanmoins, l'administration admet qu'une telle facture puisse être considérée comme électronique dès lors que son émetteur la sécurise par une signature électronique et la conserve sous les deux formats (papier et électronique). Une tolérance qui a été prolongée jusqu'au :

- 1^{er} janvier 2019 pour les PME (< 250 personnes et CA < 50 M€ ou total de bilan < 43 M€) ;
- 1^{er} janvier 2020 pour les micro-entreprises (< 10 personnes et CA ou total de bilan < 2 M€).

BOI-TVA-DECLA-30-20-30-10 du 4 novembre 2015, n° 90 et 95

UN MÉDIATEUR POUR LES LITIGES avec des consommateurs

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les professionnels ont l'obligation, sous peine de sanctions administratives (3 000 € pour un entrepreneur, 15 000 € pour une société), de proposer à leurs clients consommateurs le recours gratuit à une médiation en vue de résoudre à l'amiable un litige qui les oppose en raison de la mauvaise exécution d'un contrat de vente de marchandises ou de fourniture de services. Notons que la médiation n'est pas une obligation pour le consommateur qui pourra toujours choisir de saisir la justice pour résoudre son litige. En pratique, chaque entreprise pourra mettre en place son propre dispositif de médiation ou proposer aux consommateurs le recours à un médiateur extérieur. Et elle devra indiquer les coordonnées de ce médiateur, de manière visible et lisible, sur son site Internet, sur ses conditions générales de vente, sur ses bons de commande ou sur tout autre support adapté.

Ordonnance n° 2015-1033 du 20 août 2015, JO du 21 et décret n° 2015-1382 du 30 octobre 2015, JO du 31



ROGER MONGEREAU
Vice-président de l'AGEFICE

Accompagner les dirigeants dans leur démarche de formation

◆ La formation : un droit individuel tout au long de sa vie

La formation professionnelle a connu, au cours des dernières années, de nombreuses évolutions. Celles-ci ont profondément remanié et réorganisé les attentes autant que les pratiques dans les secteurs concernés : réponse aux besoins qu'avaient les entreprises de maintenir les niveaux de compétences de leurs collaborateurs d'abord, puis émergence du droit à la formation pour tous. Le droit de se former se pense désormais en droit individuel, tout au long de la vie avec, pour chacun, l'opportunité d'acquérir des connaissances, de les maintenir, de

progresser ou de changer de voie.

La formation professionnelle est aujourd'hui un outil de promotion sociale et de performance économique pour qui veut « rester dans le coup », être compétitif, s'adapter ou innover. C'est vrai pour les salariés : c'est également vrai pour les travailleurs indépendants.

◆ Du concret et du personnalisé !

Les dirigeants d'entreprise expriment de nouveaux besoins. Ils souhaitent suivre des actions de formation adaptées à leurs contraintes (modules de formation plus courts, organisés à proximité de leur entreprise, conjuguant pré-

sentiel et distanciel). Ils réclament également des actions plus ciblées qui répondent à leurs propres problématiques professionnelles (individualisation des besoins), souhaitent des actions aux applications immédiatement plus concrètes, qui ne fassent pas que pallier la nécessaire obsolescence des compétences, mais qui s'inscrivent aussi dans une vision pratique, pragmatique et dynamique de la gestion quotidienne de leurs entreprises. Les dirigeants, de plus en plus, s'écartent des formations établies pour le plus grand nombre dont ils jugent la valeur ajoutée potentiellement moins intéressante et moins adaptée.

◆ **Un marché florissant mais exigeant**

Alors que de manière concomitante, de nombreux salariés et indépendants ont accédé au marché de la formation professionnelle en créant leur organisme, par le biais de l'auto-entrepreneuriat ou du micro-entrepreneuriat, le constat est assez clair : si ces organismes peuvent offrir une souplesse en termes d'organisation, d'innovation et de réponses aux besoins en formation exprimés, ces professionnels souffrent parfois d'une méconnaissance de la réglementation et de leurs obligations en tant qu'organismes de formation qui peuvent se révéler préjudiciables à leur pérennité.

L'AGEFICE constate une évolution importante au sein des structures en possession d'un numéro de déclaration d'activité en tant qu'organisme de formation (83 000 en 2015) qui font face à des demandes de formation toujours plus importantes et à un niveau d'exigence croissant de la part de nos bénéficiaires.

◆ **Entre formation obligatoire et besoins de formation**

Une part importante des demandes de financement reçues de nos ressortissants concernent des actions destinées à répondre à des obligations légales liées à l'exercice de leur activité professionnelle. Ces formations rendues obligatoires par la réglementation concernent de nom-

breux secteurs professionnels et ont trait à des questions de sécurité, d'hygiène, de nécessaire actualisation des connaissances dans certaines branches. S'il est souhaitable d'encadrer l'exercice des activités professionnelles concernées et s'il relève des missions de l'AGEFICE d'accompagner le financement de ces actions « obligatoires », il devient de plus en plus essentiel de préserver également aux dirigeants d'entreprise la possibilité de déterminer et de choisir les formations dont ils ont besoin pour assurer leur compétitivité et la survie de leurs entreprises.

◆ **Informier, accompagner, financer : les missions de l'AGEFICE**

La connaissance de notre environnement et les travaux réalisés pour anticiper les évolutions de notre cadre d'intervention ont conduit l'AGEFICE à initier les différents projets dans lesquels nous sommes engagés au cours des dernières années, et ce afin de toujours mieux :

- informer sur notre dispositif au travers de nos supports de communication, de nos publications, de nos sites internet (www.agefice.fr) et de nos relais locaux ;
- accompagner les demandeurs au travers de notre réseau national de Points d'Accueil (250 antennes locales) formés à nos critères et procédures ;
- valider annuellement des critères de financement et des plafonds financiers adaptés aux besoins exprimés par les chefs d'entreprise ;
- favoriser la mise en place de procédures simplifiées d'instruction des demandes, en concertation avec nos partenaires et tutelles.

◆ **Une démarche quantitative et qualitative**

L'AGEFICE poursuit ses actions, qui visent à permettre l'accès au financement de la formation du plus grand nombre, de manière simple, en répondant à ses obligations de transparence et de bonne gestion des fonds qui lui sont confiés. Dans le domaine, il y a quasiment autant de solutions que de financeurs. Certains ont ainsi fait le choix d'axer leurs efforts sur une consomma-

tion des fonds, parfois au risque que ce soit au détriment des obligations qui sont les leurs ou sans en anticiper les possibles conséquences, en privilégiant une simplification à outrance des contrôles et justificatifs qui permettent leur intervention.

Ce n'est pas le choix de l'AGEFICE qui, au regard des recommandations des différents documents qui ont pu être publiés sur le sujet (par l'IGAS et la DGEFP notamment) s'inscrit dans

une démarche prospective et dynamique. Cette démarche se veut autant quantitative que qualitative, au service des premiers bénéficiaires de ses interventions, à savoir les dirigeants des secteurs du commerce, de l'industrie, des services et de leurs conjoints collaborateurs ou associés. L'actualité de la formation professionnelle et les réflexions engagées sur la qualité des actions proposées par les organismes de formation vont également dans ce sens.

LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA FORMATION

Les remontées de terrain qui alimentent nos travaux vont toutes dans le même sens et nous encourageant à poursuivre nos actions ; le but de l'AGEFICE restant de lever progressivement les freins à l'accès de la formation professionnelle, d'assurer la lisibilité de l'offre de formation, d'améliorer l'identification des rôles de chacun pour garantir un niveau de prestations et de satisfaction maximums, et ce, dans le respect du cadre et des missions qui sont les nôtres.

Les chefs d'entreprise sont, en effet, invariablement confrontés à tout ou partie des nombreuses problématiques qui jalonnent leur parcours personnel d'accès à la formation :

- ces problématiques concernent en premier lieu la perception qu'ils ont eux-mêmes de leurs propres besoins en formation. Le fait de se former a longtemps été perçu comme rélevant devant d'un constat d'échec ou d'un aveu d'incompétence, comme si le temps consacré à leur formation était du temps « perdu ». La formation est un

investissement, qui comme tout investissement, doit permettre aux dirigeants de pérenniser ou de voir prospérer leurs activités et leurs entreprises ;

- elles concernent également la capacité des dirigeants à identifier leurs atouts, comme leurs faiblesses, et à être en mesure de déterminer leurs stratégies et ainsi, leurs besoins en formation nécessaire pour atteindre leurs objectifs ;

- la diversité des acteurs locaux et l'état du marché de la formation les confrontent à d'autres écueils. Il n'est pas toujours facile de savoir à quel organisme de formation s'adresser, d'apprécier lequel répondra le mieux à leurs besoins, d'établir un plan de formation et de convenir d'un calendrier adapté à leurs contraintes ;

- la complexité des démarches et parfois, de la réglementation, peuvent constituer de nouveaux obstacles. Les dirigeants ne connaissent pas toujours les solutions d'accompagnement possibles, ne sont pas nécessairement informés des dispo-



sitifs d'aides au financement qui existent pour les formations qu'ils envisagent ni des possibilités d'accès à des démarches simplifiées pour le financement de leur projet, dès lors qu'ils y sont éligibles.

Aux côtés de l'AGEFICE, les organismes de formation, les organismes collecteurs, les financeurs et leurs tutelles sont autant d'interlocuteurs qui sont au cœur du processus et œuvrent pour accompagner l'évolution des besoins et le renouvellement des pratiques en matière de formation professionnelle des travailleurs indépendants.

“La réponse aux besoins des dirigeants et la satisfaction des bénéficiaires des actions de formations suivies et financées restent une priorité”

◆ **Des organismes de formation rigoureusement sélectionnés et évalués**

L'AGEFICE a anticipé ces réflexions et besoins depuis maintenant trois ans, dans le cadre notamment, de ses actions novatrices telles que l'opération « Mallette du Dirigeant ».

Au-delà des habituels documents justificatifs qui autorisent son intervention (convention de formation, programme de formation, justificatifs de paiement et de suivi de l'action, etc.), l'AGEFICE a articulé cette opération autour d'un processus strict de sélection et d'appréciation des organismes de formation retenus.

En amont, ce processus, qui s'appuie sur un appel à propositions actualisé et renouvelé annuellement, permet d'apprécier :

- la précision du contenu des formations ;
- l'identification de leurs objectifs ;
- l'appréciation de leurs méthodologies ;
- l'exigence concernant l'accompagnement personnalisé et du suivi des formés ;
- l'information relative à l'équipement pédagogique mis à disposition des stagiaires ;
- l'évaluation de la valeur ajoutée des actions de formation proposées ;
- les conditions relatives à l'expérience et la qualification de l'organisme et de ses formateurs sur les domaines de formation proposés ;
- la maîtrise, le discernement et la cohérence concernant les coûts de formation proposés.

En aval, il s'appuie sur une interrogation de la satisfaction des formés ainsi que sur l'appréciation de la valeur ajoutée de la formation, qui

conditionnent la reconduction de l'éligibilité d'un organisme de formation à proposer des actions qui s'inscrivent dans cette opération.

L'AGEFICE est ainsi en mesure, annuellement, de référencer des organismes de formation sur des actions définies, qui répondent aux besoins des dirigeants, dispensées dans des conditions d'apprentissage adaptées et qui bénéficient de conditions de financement spécifiquement étudiées.

◆ **La nécessité de renforcer les moyens de contrôle et d'accompagnement**

La mise en place, en routine, des éléments d'évaluation de la qualité des organismes de formation est exigeante et nécessitera incontestablement des ajustements. Elle n'est cependant qu'une étape dans l'évolution actuelle du marché de la formation professionnelle et de ce que cette évolution implique pour les différents acteurs du secteur.

L'AGEFICE conduit d'ores et déjà des travaux sur les méthodes à élaborer et les moyens à mobiliser pour mieux informer ses ressortissants, accompagner leur évolution professionnelle, simplifier leur accès aux dispositifs de financement.

L'AGEFICE travaille aussi activement à intensifier la formation des personnels qui accueillent au quotidien les dirigeants en recherche de solutions ou de financement pour leurs actions de formation dans le souci de toujours améliorer la qualité du service rendu, développer le dialogue et les liens qu'elle entretient avec les représentants des branches professionnelles et les métiers qu'exercent ses bénéficiaires.

Enfin, l'AGEFICE veille à se tenir informée des initiatives des organismes de formation qui tendent à mieux structurer leurs offres et encourage leurs démarches d'engagement vers davantage de qualité ou en vue de certification.

Un vaste et beau chantier qui doit permettre au cours des mois et années à venir de s'adapter aux nouvelles exigences du marché, au premier rang desquelles, la réponse aux besoins des dirigeants et la satisfaction des bénéficiaires des actions de formations suivies et financées restent une priorité.

PENSEZ AU CRÉDIT D'IMPÔT pour la formation des dirigeants !

Les entreprises qui engagent des dépenses pour la formation de leur dirigeant peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt dans la limite de quarante heures par an.

En se formant, les dirigeants peuvent permettre à leur entreprise de bénéficier d'un crédit d'impôt ! Un avantage fiscal à ne pas négliger. Mais toutes les entreprises ont-elles droit à ce crédit ?

Les entreprises et les dirigeants concernés

Seules les entreprises soumises à un régime réel d'imposition peuvent bénéficier du crédit d'impôt pour la formation des dirigeants.

Cette condition remplie, le crédit d'impôt s'adresse aux entreprises individuelles et aux sociétés, quelle que soit leur activité. Il s'applique donc aux dépenses de formation de tous types de dirigeant : entrepreneurs individuels et dirigeants de sociétés (gérants de SARL ou de SNC, présidents de SAS, présidents, directeurs généraux et administrateurs de sociétés par actions...).

Les formations éligibles

Pour ouvrir droit au crédit d'impôt, les formations doivent entrer dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, qui couvre notamment les actions d'adaptation et de développement des compétences, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Par ailleurs, les dépenses correspondantes doivent être admises en déduction du bénéfice imposable.

Le montant et l'utilisation du crédit d'impôt

Le montant du crédit d'impôt est égal au produit du nombre d'heures passées en formation par le taux horaire du SMIC (en vigueur au 31 décembre de l'an-



née au titre de laquelle est calculé le crédit d'impôt). Il est plafonné à 40 heures de formation par entreprise par année civile. Ainsi, pour 40 heures de formation effectuées en 2015, le chef d'entreprise peut déduire un crédit d'impôt de 386 € (40 x 9,67 €).

Le crédit d'impôt doit être imputé sur l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise au titre de l'année au cours de laquelle les dépenses éligibles ont été engagées, après les prélèvements obligatoires et les autres crédits d'impôt. Lorsque le montant de l'impôt est insuffisant pour imputer la totalité du crédit d'impôt, l'excédent non imputé est restitué à l'entreprise.

Les formalités pour en bénéficier

En pratique, les entreprises ou les sociétés de personnes soumises à l'impôt sur le revenu doivent reporter le montant du crédit d'impôt sur leur déclaration de résultat (case « autres imputations ») et annexer le formulaire n° 2069-RCI (qui récapitule toutes les réductions et crédits d'impôt de l'exercice) à la déclaration de résultat. Une fiche d'aide au calcul n° 2079-FCE-FC permet d'en calculer le montant. En outre, l'entrepreneur individuel ou l'associé d'une société de personnes doit reporter le montant du crédit d'impôt sur sa déclaration complémentaire des revenus n° 2042 C PRO. Quant aux sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS), elles doivent joindre le formulaire n° 2069-RCI au relevé de solde d'IS n° 2572.

LES CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS DU DIRIGEANT



Le financement par l'AGEFICE des formations suivies par les dirigeants est soumis à certaines conditions.

Parmi les financements de formation dont les chefs d'entreprise peuvent bénéficier auprès de l'AGEFICE, deux dispositifs obéissent à des critères spécifiques. Ainsi, les formations de l'opération « Mallette du Dirigeant » sont financées en plus du budget annuel des chefs d'entreprise. Par ailleurs, les formations suivies à distance font l'objet d'une prise en charge par l'AGEFICE si elles respectent certaines conditions.

LES CRITÈRES DE FINANCEMENT DE LA MALLETTE DU DIRIGEANT

Un budget supplémentaire pour se former

Chaque chef d'entreprise ressortissant de l'AGEFICE (et/ou son conjoint collaborateur/conjoint associé) dispose, pour sa formation professionnelle, d'une enveloppe annuelle qui peut aller, sous certaines conditions, jusqu'à 2 000 euros (cf. encadré p. 12).

En plus de cette enveloppe annuelle, il peut demander à bénéficier des financements prévus dans le cadre de l'opération « Mallette du Dirigeant ».

Les axes de formation 2016

L'objet de la Mallette est de permettre aux chefs d'entreprise de se former sur des sujets identifiés comme fondamentaux et

prioritaires dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles.

Cette année, quatre grandes thématiques ont été sélectionnées par l'AGEFICE :

- comptabilité, analyse financière, interprétation de tableaux de bord ;
- nouvelles technologies et compétences numériques ;
- marketing et communication ;
- ressources humaines et management.

Pour chacune de ces thématiques, le dirigeant d'entreprise peut choisir entre 1, 2 ou 3 modules avec un total de 3 jours maximum par thématique. Soit un total de 12 jours de formation possibles s'il suit des formations dans chaque thématique.

Les plafonds de financement

Le financement de l'AGEFICE au titre de la Mallette du Dirigeant est limité à 1 500 euros nets de taxes par thématique, soit un budget total de 6 000 euros nets de taxes si le chef d'entreprise suit sur l'année des formations sur chacun des axes thématiques proposés.

On distingue dans ce budget les modules en présentiel (24 heures maximum par axe thématique plafonnées à 50 euros nets de taxes par heure, soit un financement jusqu'à 4 800 euros nets de taxes) et les modules en *e-learning* pouvant venir les compléter.

Ces derniers sont pris en charge à hauteur de 100 euros nets de taxes par jour de formation en présentiel, soit 300 euros nets de taxes par axe thématique. À condition toutefois que les actions de formation suivies en *e-learning* répondent à la définition légale de ce type d'action et aux critères retenus par l'AGEFICE (cf. ci-après).

En outre, les prestations d'*e-learning* doivent représenter un minimum de 2 heures de formation pour chaque journée assurée en présentiel.

LES CRITÈRES DE FINANCEMENT DES FORMATIONS À DISTANCE

Un accompagnement humain, technique et pédagogique requis

La souplesse d'organisation qu'offrent les formations ouvertes à distance (FOAD) explique en grande partie leur succès auprès du grand public.

Cette formule permet également aux chefs d'entreprise de concilier le suivi d'une formation avec un agenda professionnel bien rempli.

L'autre grand atout des formations à distance, et notamment du *e-learning*, réside dans le fait qu'elles emploient désormais des outils technologiques permettant un enseignement individualisé et interactif entre le formateur et l'apprenant.

Ces formations peuvent ainsi prendre différentes formes telles que des cours par correspondance, un enseignement assisté par ordinateur, des techniques multimédia et l'utilisation d'Internet (tchat, forum, visioconférence, classe virtuelle...). Associant FOAD et présentiel, des formations mixtes (encore appelées « *blended learning* ») peuvent aussi être mises en œuvre (cf. notre article p. 14 et 15).

Sachant que pour que ces formations suivies à distance soient prises en charge par l'AGEFICE, elles doivent comprendre des moyens d'assistance et de suivi préalablement définis et vérifiables dans la mesure où ils sont organisés en conformité avec le contenu des formations et dans des conditions cohérentes avec le déroulement pédagogique (assistance en ligne, tutorat, suivi, exercices, quiz de validation, etc.).

En revanche, les actions de formation qui ne sont constituées que de simples cours à distance « sans accompagnement humain, technique et pédagogique » ne peuvent pas bénéficier d'un financement de l'AGEFICE.



UNE AVANCE DE FONDS ?

Dans le cadre de la « Mallette du Dirigeant », la mise en place d'une délégation de paiement peut être demandée par les dirigeants.

En cas d'acceptation, l'AGEFICE règle alors directement l'organisme de formation, dispensant ainsi les bénéficiaires de l'avance de fonds.

AVANT TOUTE ACTION DE FORMATION

Toute demande de financement pour une action de formation doit impérativement être transmise à l'AGEFICE préalablement au démarrage de l'action.

Détail du programme de l'action

Afin que l'AGEFICE puisse s'assurer que la formation à distance projetée répond à ses critères de prise en charge et respecte les conditions spécifiques liées aux modalités particulières de réalisation de ce type d'action, le programme de l'action doit mentionner :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire. Doivent ainsi être précisés :
 - les compétences et qualifications des personnes qui assistent le salarié en formation ;
 - les modalités techniques de cette assistance (forum de discussion, messagerie instantanée, visioconférence...)

- les périodes et les lieux lui permettant d'échanger avec les personnes qui l'accompagnent ou les moyens dont il dispose pour les contacter ;
- les délais dans lesquels les personnes chargées de l'assistance du stagiaire doivent intervenir lorsque l'aide n'est pas apportée immédiatement (formation asynchrone...).

Contrôle de l'assiduité du stagiaire

L'AGEFICE doit pouvoir être en possession des justificatifs permettant d'apprécier l'assiduité du stagiaire bénéficiaire de son soutien financier et, notamment, des documents attestant de la réalisation des travaux qui lui ont été demandés.

Les informations et les données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le formateur devront aussi être disponibles.

Sans oublier les évaluations spécifiques, organisées par le formateur, qui jalonnent ou terminent la formation.

PLAFONDS FINANCIERS DU DISPOSITIF DE L'AGEFICE POUR 2016

Pour l'année 2016, chaque ressortissant éligible au dispositif de l'AGEFICE bénéficie d'une enveloppe annuelle individuelle qui peut aller jusqu'à 2 000 euros.

Ce plafond varie en fonction du type de formation suivie.

Formations débouchant sur une qualification officiellement reconnue ou formations de langues

Peuvent bénéficier de ce financement les formations débouchant, par exemple, sur un diplôme d'État, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, un permis de conduire (sauf permis B et moto), ainsi que les formations de langues. Le financement maximum accordé par

l'AGEFICE pour suivre ces formations s'élève à 2 000 euros nets de taxes par année civile et par cotisant ou ressortissant, plafonné à 50 euros de l'heure.

Formations obligatoires légalement imposées, formations métiers ou transversales

Le financement accordé par l'AGEFICE pour ce type de formations s'élève au maximum à 1 200 euros nets de taxes par année civile et par cotisant ou ressortissant, plafonné à 50 euros de l'heure.



OLIVIER LE MOAL

◆ RENFORCEMENT DU RÉSEAU LOCAL DE L'AGEFICE et de ses échanges avec ses partenaires

Dans la continuité des nouveaux services déployés fin d'année 2015 (cf. *AGEFICE infos* janvier 2016 p. 13), l'AGEFICE poursuit ses démarches d'accès à la formation pour le plus grand nombre et d'amélioration de ses prestations d'accompagnement des chefs d'entreprise.

◆ Depuis le début d'année 2016, ces démarches se sont traduites par :

- **un ajustement des plafonds de financement en adéquation avec les besoins identifiés des chefs d'entreprise** en mettant l'accent notamment sur la promotion des langues et le suivi de formations en dehors de l'entreprise dont les frais bénéficient d'une participation de l'AGEFICE ;
- **une reconduction pour sa troisième année de l'opération « Mallette du Dirigeant » avec des thématiques étendues** en y ajoutant des modules axés sur le marketing et la communication ainsi que sur les ressources humaines et le management ;
- **une extension des possibilités de financement à un plus large public** en ouvrant aux dirigeants nouvellement installés la possibilité d'accéder au financement de formations qualifiantes (enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles) et aux formations qui s'inscrivent dans le cadre de l'opération « Mallette du Dirigeant ».

◆ Concernant son réseau de Points d'Accueil, l'AGEFICE s'est engagée :

- **dans une réflexion globale sur les services de proximité assurés par les Points d'Accueil et sur une redéfinition de la compétence géographique de ses antennes locales** afin de proposer un maillage territorial au plus près des chefs d'entreprise ;
- **dans l'accompagnement à la création de nouveaux Points d'Accueil**, notamment dans les départements et territoires d'outre-mer, en région parisienne, ou dans la région lyonnaise ;



- **dans la conduite de sessions de formation** sur les critères, procédures, justificatifs et outils mis à disposition de ses interlocuteurs chargés de l'accompagnement de chefs d'entreprise.

◆ Parallèlement à ces différentes actions, l'AGEFICE poursuit ses échanges avec :

- **les services de l'Acoss** afin d'accompagner la modernisation de la contribution à la formation professionnelle mise en place par l'application systématique de la notion de « groupe professionnel » en lieu et place du code d'activité (APE/NAF), et de répondre aux problématiques d'ores et déjà identifiées ;
- **les services de la DGEFP** afin de conduire les réflexions nécessaires à la future mise en place du compte personnel de formation (CPF) au bénéfice des indépendants ;
- **le Fonds Paritaire de Sécurisation du Parcours Professionnel (FPSPP)** afin de s'associer aux travaux initiés concernant la mise en œuvre, par les OPCA et les OPACIF, des nouvelles dispositions relatives à « la qualité de la formation » et confronter les résultats de ces travaux aux pratiques de l'AGEFICE et à ses propres réflexions sur ce sujet.

SE FORMER GRÂCE AU DIGITAL !



MOOC, COOC, serious games, blended learning... Optez pour une méthode de formation connectée !

Accorder emploi du temps et formation professionnelle ne relève plus du casse-tête grâce aux divers supports digitaux de formation qui existent sur le marché et tentent, par ailleurs, de répondre davantage aux besoins individualisés de formation. Susceptibles d'intéresser les dirigeants d'entreprise pour leurs salariés mais aussi pour eux-mêmes, ces méthodes qui s'affranchissent le plus souvent du « présentiel » requièrent certes une bonne connexion Internet, mais surtout de la motivation, de l'autonomie et un bon sens de l'organisation. Panorama des principales formations innovantes.

LA FAMILLE DES MOOC, SPOC, COOC

Généralement conçu par un établissement d'enseignement, le MOOC (*Massive Open Online Course* ou cours en ligne ouvert à tous) permet d'accueillir un nombre illimité de participants (*Massive*), est ouvert à tous sans critère de distinction (*Open*), sur Internet (*Online*), et offre à chaque participant un véritable parcours pédagogique (*Course*). Il donne accès non seulement à des cours filmés, des textes, des diaporamas, des vidéos pédagogiques ou encore des infographies mais aussi à un ensemble de documents explicatifs destinés à aider les participants, souvent seuls face à leur écran, à mieux appréhender le déroulement du cours et le fonctionnement du système de formation en général (tutoriels, vidéos, foire aux questions...). Mais bien plus, le MOOC est associé à des applications collaboratives permettant aux participants de communiquer avec les formateurs, mais aussi avec les autres « MOOCers ». Ainsi, le transfert de connaissances ne se fait pas uniquement de l'enseignant vers l'étudiant, mais intervient également entre les participants.

Existant en modèle plus réduit, le MOOC devient SPOC (*Small Private Online Course*) lorsqu'il est réservé à une trentaine de participants seulement, sélectionnés en amont (quand un MOOC peut compter jusqu'à 100 000 participants...). Cette sélection vise à rendre le SPOC plus efficace et à limiter le taux

GRATUITS, LES MOOC ?

L'accès aux modules de formation est en principe gratuit. En revanche, pas les services additionnels (certification et tutorat). Les MOC (*Massive Online Course*) sont, eux, payants (car non *Open*).



d'abandon des participants souvent élevé dans les MOOC.

À la différence de ces derniers, l'accès à un SPOC est en général payant.

Le COOC (*Corporate Online Open Course*), enfin, est aux entreprises ce que le MOOC est au grand public. Utilisé par les entreprises, conçu par et pour elles, il permet de développer les compétences des collaborateurs via les mêmes types de support prodigués par les MOOC mais sur des domaines d'expertise que les programmes universitaires n'abordent pas. Sans compter que le COOC peut aussi servir à repérer les talents en interne (au travers de forums de discussion par exemple). Enfin, il peut également s'adresser au grand public ou aux clients de l'entreprise qui souhaite promouvoir son image et son savoir-faire via cet outil.

APPRENDRE PAR LE JEU AVEC LES *SERIOUS GAMES*

Les *serious games* (littéralement « jeux sérieux ») reprennent, quant à eux, tous les codes de l'univers du jeu : la stimulation par le divertissement, l'accumulation de points, la confrontation entre les participants, le classement... Leur caractère ludique et attrayant gomme l'aridité qui accompagne souvent d'autres formes d'apprentissage. Pourtant, l'apprenant va être confronté, via la *serious game*, à des situations réelles et va également progresser en commettant des erreurs. Mais cela reste un jeu ! Un jeu le plus souvent conçu sur mesure (adapté à l'activité et aux besoins du commanditaire tel que celui mis au point par *Serious Factory* pour un opérateur téléphonique où le joueur incarne un vendeur qui doit cerner la demande du client afin de lui proposer l'offre la plus adaptée) et qui représente donc un certain coût pour l'entreprise. Autre inconvénient du *serious game* : il requiert du temps, celui pour l'apprenant de s'immerger et de comprendre les règles et les objectifs qui lui sont imposés.

DU *E-LEARNING* ET *SOCIAL LEARNING* AU *BLENDED LEARNING*

À l'origine, le terme « *e-learning* » était employé pour désigner tous types de solutions permettant de recevoir un enseignement à distance (en ligne ou hors ligne). Les supports pour ce faire allaient du DVD-ROM interactif au cours en ligne fermé, distribué par un organisme à des apprenants lui ayant versé des droits d'inscription, en passant par la salle de classe virtuelle (reproduisant une salle de classe grâce à différents moyens technologiques : vidéo du formateur, possibilité de lever la main de façon virtuelle, partage de présentations...). Cette définition peut ainsi englober certains modes digitaux de formation que nous venons d'exposer. Toutefois, on a aujourd'hui tendance à employer « *e-learning* » davantage pour désigner des méthodes non collaboratives (contrairement au *social learning*) où la transmission du savoir procède exclusivement du formateur à l'apprenant mais n'intervient pas entre les différents apprenants. Le *social learning* utilise, lui, les technologies du *e-learning* tout en les rendant collaboratives (développement des savoirs par la connexion aux autres). Quant au *blended learning* (mode d'apprentissage mixte), il conjugue avantageusement formations en présentiel et virtuelles, et conserve ainsi à l'apprentissage du savoir un aspect humain tout en étant très interactif pour l'apprenant.



RECRECITER AVEC UN *SERIOUS GAME*

Le *serious game* a pour principal objectif et avantage de mettre le joueur en situation : idéal pour l'apprentissage mais aussi pour recruter les candidats les plus prometteurs ! Pour certaines entreprises, il complète déjà les autres méthodes traditionnelles de recrutement.



◆ LES MISSIONS DE L'AGEFICE

L'AGEFICE exerce des missions variées en lien avec la formation des dirigeants non salariés et de leurs conjoints collaborateurs, pour les secteurs du commerce, de l'industrie et des services, à savoir :

1

Accompagner

- **Inform**er les ressortissants de l'AGEFICE sur les dispositifs de prise en charge et les guider dans leurs démarches via un réseau de Points d'Accueil.
- **Soutenir les créateurs d'entreprise ou les dirigeants en reconversion** à se perfectionner dans leur rôle de « patron ».

2

Représenter

- **Recueillir les besoins** des dirigeants en matière de formation et les relayer auprès des ministères, institutions et organismes concernés.

3

Gérer les contributions

- **Mutualiser les ressources et gérer les contributions versées** au titre de la contribution à la formation professionnelle (CFP).

4

Financer les formations

- **Financer les actions de formation professionnelle** des chefs d'entreprise et de leurs conjoints collaborateurs (sous condition d'éligibilité).



AGEFICE

16 avenue de Friedland - 75008 Paris

Retrouvez toutes les informations concernant
le dispositif de l'AGEFICE sur le site www.agefice.fr

