

Mercredi 5 Août 2020



## Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



### ACTUALITES

#### ACTIVITE PARTIELLE

#### De nouvelles règles d'allocation du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2020

Un décret du 29 juin 2020, applicable du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2020, modifie le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur. Elle passe, sauf exceptions, **de 70 à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié**. L'indemnité versée par l'employeur aux salariés est inchangée.

##### 1/ Taux de 60 % :

Pour toute demande d'activité partielle effectuée par une entreprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre 2020, le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur s'élève à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 Smic.

Le montant horaire plancher de l'allocation n'est cependant pas modifié et reste fixé à 8,03 euros.

En revanche, le montant plafond de l'allocation est de 27,41 euros, au lieu de 31,97 euros jusqu'au 31 mai 2020.

Concrètement, cela signifie que pour un salarié payé au Smic horaire (10,15 euros), et au-delà jusqu'à 13,38 euros, le montant horaire plancher de l'allocation de 8,03 euros s'applique.

#### Exemples

1 - Un salarié a un salaire horaire de 11,50 €.  
60 % de 11,50 est égal à 6,90 €, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 €. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera donc de 8,03 €.

2 - Un salarié a un salaire horaire de 14 €.



60 % de 14 est égal à 8,40 €. C'est ce montant qui constitue le montant de l'allocation d'activité partielle car il est supérieur à 8,03 €.

3 - Un salarié a un salaire horaire de 50 €.

60 % de 50 est égal à 30 €, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est supérieur au plafond de 27,41 €. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera donc de 27,41 €.

## 2/ Taux de 70 % pour les secteurs le plus touchés par la crise sanitaire :

Par dérogation, le taux de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur reste fixé à 70 % de la rémunération brute antérieure du salarié pour les entreprises relevant des secteurs suivants.

**Première catégorie** : les secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'égard du public.

Ces secteurs sont le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, la culture, le transport aérien, l'événementiel, le sport...

**Deuxième catégorie** : les entreprises des secteurs, dont la liste est détaillée ci-après, qui ont subi une très forte baisse du chiffre d'affaires. Cette baisse doit être d'**au moins 80 %** durant la période comprise entre le **15 mars et le 15 mai 2020**. Cette baisse est appréciée, précise le décret :

- soit en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période l'année précédente ;
- soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois ;
- soit encore, pour les structures créées après le 15 mars 2019, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

La liste figurant en annexe 2 du projet de décret détaille ainsi ces secteurs concernés :

Culture de plantes à boissons  
Culture de la vigne  
Pêche en mer  
Pêche en eau douce  
Aquaculture en mer  
Aquaculture en eau douce  
Production de boissons alcooliques distillées  
Fabrication de vins effervescents  
Vinification  
Fabrication de cidre et de vins de fruits  
Production d'autres boissons fermentées non distillées  
Fabrication de bière  
Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée  
Fabrication de malt  
Centrales d'achat alimentaires  
Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons  
Commerce de gros de fruits et légumes  
Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans  
Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles  
Commerce de gros de boissons  
Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés



Commerce de gros alimentaire spécialisé divers  
Commerce de gros de produits surgelés  
Commerce de gros alimentaire  
Commerce de gros non spécialisé/Commerce de gros textiles

**Troisième catégorie :** Les entreprises, d'autres secteurs d'activité que ceux visés ci-avant, qui accueillent du public pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires.

### 3/ L'indemnité d'activité partielle versée au salarié reste fixée à 70 %

De son côté, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est inchangée et elle reste fixée à 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, ce qui nécessite un effort pour l'employeur.

En application de la rémunération mensuelle minimale, le salarié ne peut percevoir un montant horaire au titre de l'indemnité d'activité partielle inférieure à 8,03 euros, soit le Smic horaire net. En revanche contrairement à l'allocation versée par l'Etat à l'employeur qui est limitée à 60 ou 70 % de 4,5 Smic, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié reste fixée à 70 % de la rémunération brute antérieure, sans limitation de montant.

De nouveaux changements attendus à compter du 1er octobre 2020.

Le régime d'activité partielle va de nouveau évoluer à partir du **1er octobre 2020**.

Le gouvernement envisage de mettre fin au régime d'activité partielle exceptionnel mis en place pour faire face au Covid-19 et de mettre en place deux régimes d'activité partielle différents. L'un pour l'activité partielle "classique" et l'autre pour l'activité partielle de longue durée [*l'activité réduite pour le maintien en emploi*]. Dans le premier cas, l'indemnité versée au salarié en activité partielle pourrait être réduite et fixée à 60 % comme l'allocation versée à l'employeur. Affaire à suivre.

Source : *Eléonore Barriot actuel RH*

**EVENTUEL  
RECONFINEMENT**

La loi de sortie de l'état d'urgence prépare un éventuel reconfinement partiel

**La loi organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire du 10 juillet 2020 a été publiée vendredi au Journal officiel. Ce texte prépare la possibilité pour l'État de prendre de nouvelles mesures de confinement et de limitation des libertés en cas de reprise de l'épidémie.**

### De nouvelles mesures de limitation des déplacements

A compter du 11 juillet 2020 et jusqu'au 30 octobre 2020, le Premier ministre peut réglementer ou interdire la circulation des personnes et des véhicules dans certaines parties du territoire où est constatée "une circulation active du virus", expression dont les termes ne sont pas eux-mêmes définis. Peuvent aussi se trouver limités l'accès aux moyens de transport collectif et les conditions de leur usage. Seuls les transports aériens et maritimes pourront être totalement interdits. Ces restrictions ne visent pas les déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux,



professionnels et sanitaires. Les mesures sont ainsi adoptées "dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19". Les personnes souhaitant se déplacer par avion sur la métropole ou l'outre-mer sont susceptibles de se voir imposer un test de dépistage virologique et ne pourront circuler qu'en cas de résultat négatif.

### **La restriction des manifestations et de l'accès aux établissements recevant du public**

L'ouverture et les conditions d'accès et de présence des établissements recevant du public (ERP) ainsi que des lieux de réunion peuvent être réglementées, en garantissant toutefois l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité.

Rappelons que les établissements recevant du public recouvrent tous les bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises. Les entreprises n'y sont pas incluses tant qu'elles n'accueillent que leur personnel et non le public. Ces mesures ne visent pas les lieux d'habitation. La fermeture provisoire d'un ERP ou d'un lieu de réunion peut être ordonnée lorsqu'ils abritent des activités qui par nature ne permettent pas de prévenir les risques de propagation du virus. Il en va de même si l'ERP ou le lieu de réunion se situe dans une zone géographique où est constatée une "circulation active du virus".

Source : Actuel RH 15/07/2020

## **« PLAN JEUNES »**

### **Face à la crise sanitaire, le gouvernement lance un « plan jeunes » massif**

**Il s'agit du premier volet du plan de relance pour résorber les effets économiques de la crise sanitaire : un plan jeunes qui vise à n'en laisser aucun sur le bord de la route en activant plusieurs leviers. Aides à l'embauche, plan de formation, parcours personnalisés pour les jeunes en difficulté, zoom sur les mesures qui intéressent les services RH.**

Massif, diversifié et de qualité. Telle est l'ambition du plan jeunes dévoilé par le gouvernement autour du slogan "Un jeune, une solution". L'exécutif cherche à éviter que toute une génération soit sacrifiée en raison des conséquences économiques de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. 250 000 jeunes de plus par rapport à fin 2019 pourraient en effet venir gonfler le nombre de demandeurs d'emploi.

### **Une aide de 4 000 euros par an pour toute embauche d'un jeune de moins de 25 ans**

Avec le versement de cette aide, l'exécutif espère que les entreprises prendront le risque d'embaucher. Si du côté du ministère du travail, on minimise le risque d'effets d'aubaine et on assure que les aides à l'embauche créent de l'emploi, il n'en demeure pas moins que cet effet d'aubaine est – au moins en partie – assumé. "Accélérer le recrutement de quelques mois d'un jeune, c'est renforcer son insertion professionnelle, assure-t-on ainsi au ministère du travail. Le plus important est l'effet sur le timing afin d'éviter des décrochages".

Le gouvernement a renoncé à une exonération de cotisations **au profit d'une compensation de charges** sur l'ensemble des contrats de travail de plus de 3 mois, conclus avec des jeunes de moins



de 25 ans, jusqu'à 2 Smic, versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) trimestriellement pendant un an à hauteur de **4 000 euros**.

L'aide sera versée pour les contrats conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

Une seconde aide vise les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Cette aide exceptionnelle de 5 000 euros pour les moins de 18 ans ou de 8 000 euros pour les plus de 18 ans sera versée pour tout contrat préparant à un diplôme ou un titre de niveau master ou inférieur, signé entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, sans condition sur le nombre d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sous condition pour celles de 250 salariés ou plus, d'absence d'assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

### **200 000 jeunes formés aux métiers d'avenir**

Le deuxième pilier du plan jeunes est constitué par un effort massif de formation en direction de 200 000 jeunes afin de les préparer à occuper des métiers d'avenir ou à trouver un emploi dans des secteurs clefs. Parmi les formations proposées, 100 000 formations qualifiantes ou pré-qualifiantes seront ajoutées au Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ces formations seront fléchées vers les métiers de la transition écologique, du numérique, des soins et de la santé ("care") et les secteurs prioritaires du plan de relance, fortement impactés par la crise, qui doivent faire évoluer leurs besoins de compétences (tourisme, industrie, agriculture et agro-alimentaire ...).

Le gouvernement mise également sur le compte personnel de formation via l'appli. Ainsi, d'ici la fin de l'année 2020, chaque jeune de moins de 25 ans sans qualification pourra accéder via "Moncompteformation" à une offre de formation qualifiante ou préparant à la qualification adaptée à ses besoins, intégralement financée par le service public.

Enfin, la rémunération des jeunes stagiaires de la formation professionnelle sera revalorisée à hauteur de 200 euros pour les 16-18 ans et de 500 euros pour les 16-25 ans.

*Source : Actuel RH 24/07/2020*



## La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité à l'ère du Covid-19

L'article L.4121-1 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés. Celles-ci comprennent à la fois des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur doit, en outre, s'assurer de l'adaptation permanente de ces mesures à l'évolution des relations et conditions de travail, de sorte que la sécurité des salariés soit continuellement assurée.

La crise sanitaire liée au Covid-19 a poussé ce principe à son paroxysme en faisant peser sur les employeurs une responsabilité accrue dans un environnement totalement inédit. Du fait de l'ampleur et de la fulgurance de la pandémie, les employeurs ont, en effet, dû mettre en œuvre, au pied levé, des mesures sanitaires et aménagements stricts et contraignants (distanciation sociale, adaptation des postes de travail, fourniture de masques et de gants, mise à disposition de gels hydroalcooliques, travail par roulement et équipes successives, aménagement des horaires de travail, télétravail...) sans aucune certitude sur leur capacité à préserver les salariés de tout risque de contamination sur leur lieu de travail. Pour les justifier auprès des représentants du personnel et des salariés, les employeurs n'ont pas eu d'autre choix que de se fonder sur les préconisations édictées par le gouvernement, les médecins du travail, l'inspection du travail en l'absence de tout recul quant à la dangerosité du virus et la pertinence des mesures préconisées. Celles-ci ont d'ailleurs évolué quasi quotidiennement et continuent de le faire.

Qu'en est-il, dans cet environnement mouvant et incertain, de la possibilité, pour un salarié, de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur en cas de contamination au virus Covid-19.

### Démontrer l'origine professionnelle de la contamination

Lors de son allocution du 21 avril 2020, le ministre de la santé et des solidarités a indiqué que l'origine professionnelle de la contamination au Covid-19 serait automatiquement reconnue pour les soignants. Si la réponse est claire pour cette catégorie de salariés, elle l'est, en revanche, beaucoup moins pour toutes les autres qui ont continué de travailler pendant l'épidémie en raison de la continuité de leur activité et de l'impossibilité de l'exercer en télétravail. Pour ces derniers, il leur faudra, dans un premier temps, rapporter la preuve de l'existence d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, pour pouvoir solliciter la reconnaissance d'une faute inexcusable.

La démonstration de l'origine professionnelle semble une première étape délicate. En effet, la maladie professionnelle est définie par le code de la sécurité sociale comme une maladie contractée par le salarié à la suite d'une exposition prolongée à un risque dans le cadre de son activité professionnelle. L'article L.461-1 du code de la sécurité sociale indique qu'est présumée d'origine professionnelle, toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées audit tableau. Dans le cas du Covid-19, la contamination se fait instantanément et donc sans exigence d'exposition prolongée. En outre, l'origine de la contamination (lieu de travail, domicile, activité personnelle, ...) est difficile à caractériser. Enfin, la maladie ne figure dans aucun tableau. Voilà pour la maladie professionnelle dont la démonstration apparaît compromise.



La reconnaissance d'un accident du travail semble également être un parcours semé d'embûches. L'accident du travail est, en effet, défini comme : "accident survenu par le fait où à l'occasion du travail (...)" (*article L.411-1 du code de la sécurité sociale*).

Trois conditions doivent être réunies pour le caractériser : un fait soudain, qui s'est produit dans le cadre du travail et qui provoque une lésion.

Si les conditions relatives au fait soudain et aux lésions semblent pouvoir être remplies, le salarié doit ici encore démontrer qu'il a contracté le virus sur son lieu et au temps du travail, ce qui n'est pas chose aisée. Entre le temps d'incubation et la contagiosité du virus, bien malin sera celui qui pourra indiscutablement prouver avoir été contaminé sur son lieu de travail.

Il semble dès lors prudent de recommander aux employeurs de formuler toutes réserves sur les déclarations d'accident du travail qu'ils auront à remplir. En outre, l'employeur pourra solliciter l'inopposabilité de toute décision de la caisse primaire d'Assurance maladie reconnaissant l'accident de travail, s'il est en mesure de rapporter la preuve que la contamination est due à une cause étrangère au travail. Reste que, là aussi, la tâche pourra être ardue...

Ce n'est donc que si ces écueils sont franchis et que l'origine professionnelle de la contamination est reconnue que le salarié pourra tenter d'invoquer la faute inexcusable de son employeur.

### **Démontrer « la connaissance du danger » et la « protection insuffisante »**

Au terme de la jurisprudence applicable, il ne peut y avoir faute inexcusable de l'employeur que si ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger.

Sur la conscience du danger, la contestation apparaît assez vaine eu égard à l'ampleur de la pandémie. La régularité et la densité des informations communiquées mettront l'employeur dans l'impossibilité de soutenir valablement qu'il n'avait pas conscience du danger. Reste que l'appréhension par tout un chacun de la dangerosité de l'épidémie et de ses conséquences potentiellement mortelles a nécessairement été progressive. L'employeur, qui n'est pas un sachant au sens scientifique du terme, pourrait invoquer ne pas avoir eu conscience du danger auquel il exposait ses salariés, à tout le moins avant le début de la période de confinement.

Ceci étant dit, le cœur du débat est sans doute ailleurs. En effet, c'est l'appréciation des mesures de protection mises en œuvre qui donnera lieu aux débats les plus importants. Et c'est alors un véritable casse-tête chinois qui débutera pour les employeurs qui devront démontrer que les mesures prises étaient efficaces et suffisaient à protéger leurs salariés d'une contamination au Covid-19. Il est, à cette fin, recommandé de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques en concertation avec les élus, de suivre scrupuleusement les préconisations du gouvernement et de la médecine du travail, de favoriser le télétravail autant que possible, de systématiser le port du masque, de fournir des équipements de sécurité adaptés et de communiquer sur les mesures de prévention en formant les salariés et par voie d'affichage dans les locaux. Ces mesures ne sont pas exhaustives et chacun devra les adapter à son propre environnement et sa typologie de salariés pour montrer patte blanche dans le cadre d'un contentieux.

*Source : Aurélie Klinsbocckel Caroline André-Hesse - Actuel RH*



## QUOI DE NEUF

### PAS DE PORT DU MASQUE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

Comme annoncé par le gouvernement, un [décret du 17 juillet 2020](#) prévoit le port du masque obligatoire dans les lieux public clos à compter du 20 juillet. Le ministère de la santé et de la solidarités a publié un [questions-réponses](#) sur le sujet.

S'agissant des entreprises, seules celles relevant des catégories visées par le décret sont concernées, mais seulement pour l'accueil du public en leur sein (clientèle/usagers essentiellement). "Leur fonctionnement interne relève quant à lui du droit du travail et plus particulièrement des règles en matière de santé au travail", précise le document.

Dès lors, elles doivent continuer à respecter les règles édictées par le protocole national de déconfinement élaboré par le ministère du travail qui impose un respect strict des mesures d'hygiène et de la distanciation physique et, lorsque celle-ci ne peut être respectée, le port du masque grand public.

L'ensemble de ces mesures sont répertoriées dans le protocole national de déconfinement pour les entreprises.

Il est toutefois précisé « qu'en cas de rebond effectif de l'épidémie, le gouvernement n'exclut pas de les renforcer pour garantir la santé et la sécurité des salariés ».

*Source : Actuel RH 21/07/2020*

## AGENDA

**Mardi 1<sup>er</sup> septembre 2020**

### VISIOCONFERENCE RH

**De 10h00 à 11h00** Organisée par la CCI du Lot et la DIRECCTE

Thème : Mesures d'accompagnement de la reprise, la préservation de l'emploi, des compétences et de l'activité

**Contact : Julie Jammes-Duchesne Tél : 05 65 20 48 66 - @ : [julie.jammes@lot.cci.fr](mailto:julie.jammes@lot.cci.fr)**

**Jeudi 17 septembre 2020**

### MATINALE RH

**De 9h00 à 12h00, à la CCI du Lot (site à confirmer)**

Rendez-vous sur l'actualité juridique et sociale

**Contact : Julie Jammes-Duchesne Tél : 05 65 20 48 66 - @ : [julie.jammes@lot.cci.fr](mailto:julie.jammes@lot.cci.fr)**





Mardi 22 septembre 2020

### MATINALE DROIT SOCIAL SPECIAL « GESTION DE CRISE »

De 8h30 à 11h00, à la CCI des Pyrénées-Orientales (sur site ou en visio à confirmer)

Rendez-vous sur l'actualité juridique et sociale

Contact : Christelle SAURUE Tél : 04 68 35 91 08 - @ : [c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr](mailto:c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr)

Jeudi 24 septembre 2020

### COVID 19 – LA RESTRUCTURATION DE L'ENTREPRISE DANS L'APRES CRISE

De 10h00 à 11h30, **WEBINAIRE** sur la plateforme Zoom animé par Maître Yannick LIBERI et Maître Olivier ROMIEU, Avocats associés du cabinet d'avocats BARTHELEMY ET ASSOCIES

Contact/Tél : 05 62 57 66 43 - @ : [rh-competences@toulouse.cci.fr](mailto:rh-competences@toulouse.cci.fr)

Jeudi 15 octobre 2020

### MATINALE RH

De 9h00 à 12h00, à la CCI du Lot (site à confirmer)

Rendez-vous sur l'actualité juridique et sociale

Contact : Julie Jammes-Duchesne Tél : 05 65 20 48 66 - @ : [julie.jammes@lot.cci.fr](mailto:julie.jammes@lot.cci.fr)

## PROCHAINS STAGES DE FORMATION

### CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

<http://www.sudformation.cci.fr/>

Certains stages de formation peuvent être organisés à distance,  
merci de vous rapprocher de votre CCI territoriale

### Pôle FORMATION – CCI DE L'ARIÈGE / IFCAP

#### SANTE ET SECURITE

- **Les membres du CSE** (Entreprise de -300 salariés) – (21h/3jours)  
Dates : 12, 13 et 14 Octobre de 8H30 à 16H30
- **Aide à la rédaction du document unique** – (7h/1jour)  
Dates : 1 Octobre de 8H30 à 16H30

#### MARKETING ET COMMUNICATION DIGITALE

- **Les réseaux sociaux : créer une stratégie de communication** – (14h/2jours)  
Dates : 30 septembre et 01 octobre de 8H30 à 16H30



- **Développer sa stratégie digitale** – (21h/3jours)  
Dates : 7, 8 et 9 octobre de 8H30 à 16H30

**DEMANDER NOTRE OFFRE COMPLÈTE A :**

**Pauline LE JEUNE – Tél : 05 65 02 03 45/07 63 72 38 37 – @ : [p.lejeune@ariege.cci.fr](mailto:p.lejeune@ariege.cci.fr)**

**POLE FORMATION – CCI DU LOT**

**MANAGEMENT ET EFFICACITE PERSONNELLE / RH**

- **Manager son équipe au quotidien** à Cahors : 28 – 29 septembre et 15 octobre
- **Mener efficacement vos entretiens professionnels et annuels** à Cahors : 15 octobre

**TBS EDUCATION**

**<https://www.tbs-education.fr/>**

- **Du module court INTER au bloc de compétences (éligibilité CPF)** : calendrier à compter du 21 septembre 2020  
<https://www.tbs-education.fr/formations/executive-education/formations-courtes/>
- **« Métier : DIRIGEANT » (PME/PMI) – éligible au CPF** : ouverture de la 96 e promotion, à compter de novembre 2020  
[https://www.linkedin.com/posts/genevievefernandez\\_faut-il-%C3%AAtre-encore-dirigeant-en-p%C3%A9riode-activity-6665903977818918913-F00B](https://www.linkedin.com/posts/genevievefernandez_faut-il-%C3%AAtre-encore-dirigeant-en-p%C3%A9riode-activity-6665903977818918913-F00B)  
<https://www.tbs-education.fr/formation/metier-dirigeant/>
- **« Outils de Pilotage de l'Entreprise – Responsable de Petite et Moyenne Structure » (TPE) – éligible au CPF** : calendrier à compter de novembre 2020  
<https://www.tbs-education.fr/formation/outils-de-pilotage-de-entreprise/>  
[https://www.linkedin.com/posts/genevievefernandez\\_et-si-la-formation-du-chef-dentreprise-constituait-activity-6665915098231644160-bwTk](https://www.linkedin.com/posts/genevievefernandez_et-si-la-formation-du-chef-dentreprise-constituait-activity-6665915098231644160-bwTk)
- **Les Forums virtuels Pro : « Pour en savoir plus ! »**  
<https://www.tbs-education.fr/actualite/forum-virtuel-formation-continue/>

**FORMATION « EN LIGNE » NOUS CONSULTER !**  
**05.61.29.46.34 (Juliane) OU 06.75.93.51.06 (Genevieve)**

