



CATALOGUE DES FORMATIONS

FACTEURS HUMAINS

ARTIS FACTA
51, rue de l'Amiral Mouchez – 75013 PARIS – Tél. 01 43 13 32 33
www.artis-facta.com
RCS Paris B 395 053 440 • Organisme de formation N° 1175323875

Éditorial

Depuis 1996 et dans la continuité de leurs interventions en entreprise, les consultants d'ARTIS FACTA ont assuré au cas par cas des formations en réponse aux demandes singulières qui leur étaient formulées.

Tant dans le secteur industriel que tertiaire, les formations que nous élaborons et mettons en œuvre ont pour dénominateur commun la prise en compte des connaissances sur l'homme en situation de travail, que ce soit dans la perspective de mieux exploiter des systèmes de production de plus en plus complexes ou dans celle de mieux concevoir des dispositifs adaptés à l'homme.

Au fil des années, nous avons formé des opérateurs, des chefs d'exploitation, des managers, des organisateurs, des concepteurs, des inspecteurs, des correspondants Facteurs Humains, des formateurs, des agents chargés des questions de prévention des risques professionnels, des représentants du personnel, des membres de CHSCT...

Nos formations sont toujours élaborées en lien avec des processus de transformation du travail en entreprise qui mobilisent les acteurs de l'entreprise et les consultants. À nos yeux, l'enjeu n'est pas tant de former que de transmettre aux personnes la capacité d'articuler ce qu'elles ont appris en formation avec le travail et les missions qu'elles exercent au quotidien.

Le moment est venu de structurer nos offres sous forme de catalogues de formation, pour valoriser l'expérience acquise dans les domaines suivants :

- ⇒ **La fiabilité des organisations et les Facteurs Humains**
- ⇒ **La conception et l'amélioration des situations de travail**
- ⇒ **La conception de produits et services ergonomiques**
- ⇒ **Le management des organisations**

Bien évidemment vouloir décrire et figer ce qui en permanence est à inventer pour répondre aux besoins spécifiques de votre entreprise s'avère un exercice délicat. Aussi, veuillez considérer que les formations du présent catalogue sous-tendent toujours l'option d'une formation sur mesure. Quoi qu'il en soit, l'analyse préalable de votre demande, de votre projet, de vos moyens, du contexte et de la culture de votre organisation nous permettra de vous fournir une réponse adaptée...

Présentation

Basée à Paris, près du parc Montsouris, ARTIS FACTA est une entreprise **indépendante** qui offre des prestations en organisation, ergonomie, management, hygiène et sécurité, psychologie cognitive, fiabilité Humaine, sociologie et design, conjuguées en une **ingénierie des Facteurs Humains**.

Cette ingénierie s'intéresse aux conditions requises pour l'émergence et l'application des compétences de l'homme, considéré comme une ressource, parfois faillible, mais avant tout dotée d'habiletés et d'un savoir-faire spécifiques.

ARTIS FACTA intervient dans le cadre de projets industriels ou tertiaires, liés aux mutations organisationnelles et technologiques, afin d'aider les décideurs et les concepteurs à choisir **toujours à la mesure de l'homme**, dans toutes les situations où les outils, les personnes et les organisations interagissent.

L'équipe comprend des consultants ayant tous une formation de généraliste en ergonomie ainsi que des domaines de compétence privilégiés. Elle sait, au besoin, s'entourer de compétences externes en architecture, design, multimedia, sûreté de fonctionnement...

Notre pedigree en quelques données...

- S.A.R.L. au capital de 60 000 Euros
- Enregistrée au RCS PARIS sous le numéro : B 395 053 440
- Siège social : 51, rue de l'Amiral Mouchez - 75013 PARIS - FRANCE
- Date de dépôt des statuts : 18 mai 1994
- Numéro SIRET : 395 053 440 00032
- Code APE : 732Z (Etudes et recherches en sciences sociales et Humaines)
- Numéro d'organisme de formation : 11 75 245 49 75
- Agrément de la société en tant qu'expert auprès des C.H.S.C.T. par arrêté ministériel du 5 janvier 2005, en application des articles L 236-9, R 236-40 et suivants du code du travail
- Qualification O.P.Q.C.M. en ergonomie et en management de projet
- Habilitation Secret Défense
- Membre-fondateur du Syndicat National des Cabinets-Conseils en Ergonomie (SNCE) intégré dans la Chambre des Ingénieurs Conseils de France (CICF)

Le profil des formateurs facteurs humains

Henri FANCHINI

Consultant en ergonomie et Facteurs Humains depuis 1988, ancien ingénieur d'études en risques industriels à l'APPAVE et ingénieur prévention à l'INRA.

Formations assurées en milieu nucléaire et aéronautique : formateurs FH, Inspecteurs nucléaires, chefs d'exploitation, opérateurs de conduite, consultants et correspondants FH, encadrement de proximité.

Ergonome Européen en Exercice®, DESS "Administration des entreprises" IAE d'Aix-en-Provence, Ergonomiste du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM, Paris), MST en Hygiène et Sécurité (Grenoble.)

Michel LLORY

Ingénieur-consultant, ancien chef de département de recherche à EDF – R. et D., sur les risques et les facteurs humains et organisationnels de la sécurité.

Formations assurées en milieu nucléaire et aéronautique : formateurs FH, Inspecteurs nucléaires, chefs d'exploitation, opérateurs de conduite. Conseiller scientifique à l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). (De 1993 à 1999).

Ouvrages: L'accident de la centrale nucléaire de Three Mile Island, Editions L'harmattan, Paris, 1999 ; Accidents industriels : le coût du silence - Opérateurs privés de parole et cadres introuvables, Editions L'harmattan, Paris, 1996.

Ingénieur ENSAM (Arts et Métiers) et INSTN (Génie Atomique)

Notre offre de formation en Facteurs Humains

Le dispositif pédagogique "Facteurs Humains" s'appuie sur **trois axes de progression** et **6 « formats »** de **transfert de connaissances** et de préparation à l'action. Considéré globalement, il contribue à la mise en place d'un programme Facteurs Humains, destiné à fiabiliser l'ensemble de l'organisation et du secteur d'activité envisagé.

- Le premier axe vise à **professionnaliser les compétences** d'une population ciblée (métier ou fonction particulière, opérateurs de conduite, de maintenance, correspondants FH, encadrement de proximité...). Ceci en suivant une progression qui partant d'une première action de sensibilisation et passant par des sessions de formation et de formation-action aboutit à la capacité à mener à bien un projet FH.
- Le second axe est destiné à **mettre en place une organisation** Facteurs Humains, s'appuyant sur un certain nombre de relais (correspondants FH) et de dispositifs (support de Retour d'EXpérience) internes.
- Le troisième axe, dédié à l'encadrement de proximité, intermédiaire et de direction, est destiné à **mettre en cohérence les décisions et les actions de management** avec les orientations et « attitudes » FH afin de développer, apprécier et faire vivre durablement la culture de sûreté¹ dans l'entreprise.

Le transfert de connaissances pour l'action s'opère suivant 6 « formats » qui s'échelonnent de l'exposé de sensibilisation classique à l'accompagnement de projet, de telle sorte que les connaissances apportées et les réflexions suscitées soient opératoires au regard des prises de décisions et des transformations engagées par l'entreprise.

Quel que soit le « format » adopté, il s'avère teinté par notre pratique de la formation-action, autrement dit un processus pédagogique qui met en œuvre tant les concepts et les connaissances que les témoignages, les travaux pratiques, les débats contradictoires autour de la réalité des situations de travail et du vécu des stagiaires.

La formation-action se distingue d'une formation classique par le fait que :

- Le processus de formation est centré sur des problèmes à résoudre ou sur des projets à réaliser, en vue de proposer des améliorations
- Les acteurs concernés apprennent en analysant "en vraie grandeur" des problèmes qu'ils doivent contribuer à résoudre
- Une alternance est réalisée entre des temps de formation, d'action et d'étude. Le processus de formation-action est itératif et non linéaire.

¹ Nota bene : le terme de « sûreté » renvoie ici à l'ensemble des dispositions –tant techniques, qu'organisationnelles et Humaines– mises en œuvre pour garantir un état de fonctionnement sûr des installations et procédés afin d'éviter les accidents industriels majeurs. Dans certaines entreprises, ce terme de sûreté est remplacé par celui de « sécurité », et parfois confondu avec l'ensemble des dispositions prises pour assurer la prévention des risques professionnels auxquels le personnel est exposé.

Se soucier des Facteurs Humains,
c'est s'intéresser à toutes les questions qui font que
l'homme, en situation professionnelle, contribue
positivement à la sécurité des systèmes et à la performance
de l'entreprise.

	Professionnaliser les compétences	Mettre en place une organisation	Manager la culture sûreté	
Accompagnement de projet	En cours d'élaboration	Faire vivre un réseau FH		Intra-entreprise
Formation-action	Réussir une transformation par l'intégration du FH	Développer et organiser un réseau FH dans l'entreprise		
Atelier thématique			Manager en cohérence avec le FH	
Formation	Mobiliser le FH pour prévenir les risques			Inter ou intra entreprise
Séminaire			Initier une culture de sûreté dans l'entreprise	
Sensibilisation	Prendre en compte l'incontournable FH			

Prendre en compte l'incontournable F H

Axe Professionnalisation

Objectifs

Sensibiliser et informer le plus grand nombre de personnes quant aux apports des Facteurs Humains dans les industries à risques.

Public concerné

- Opérateurs de terrain.
- Encadrement de proximité.
- Tout salarié qui, du fait de la nature de son travail, s'avère impliqué dans des enjeux de sûreté et de fiabilité, en rapport avec des risques à effets immédiats (accident majeur pour l'installation) ou à effets différés (santé des usagers, des consommateurs...) : activités de maintenance, d'exploitation, d'ingénierie, contrôle qualité, vérificateurs, etc.

Conditions de participation

Néant.

Déroulement

Demi-journée (stage intra-entreprise).
1 jour (stage inter-entreprises).

Effectif

Maximum 15 personnes.

Contenu

- **Présenter** les postulats de base du fonctionnement de l'homme au travail : croyances et faits avérés.
- **Enrichir** le sens commun sur les notions de risque, d'erreur et de fiabilité.
- **Positionner** le Facteur Humain : le rapport à l'individu, à la situation de travail, à l'organisation.

Outils pédagogiques

Supports visuels.
Mémento (définition, notions...).

Produit impact

Appropriation des enjeux du FH dans les activités professionnelles quotidiennes.

Facilitation de la contribution des personnes aux analyses d'incidents et au retour d'expérience.

Mobiliser le FH pour prévenir les risques

Axe Professionnalisation

Objectifs

Fournir les concepts nécessaires à l'élaboration d'une grille de lecture commune des situations de travail et des Facteurs qui contribuent à la mobilisation positive de l'homme dans les situations à risques.

Public concerné

Opérateurs de terrain, encadrement de proximité intervenant sur des matériels importants pour la sûreté ou ayant un rôle à jouer en tant que ligne de défense face à la propagation d'un incident.

- Correspondant Facteurs Humains jouant un rôle dans les remontées d'informations, chargés de valoriser les bonnes pratiques et/ou impliqués dans les analyses de risques et les analyses d'incidents.
- Encadrement.

Conditions de participation

Préférentiellement la représentation de divers métiers impliqués dans un même secteur.

En intra-entreprise :

- Mixité professionnelle inter-équipes.
- Absence de relation hiérarchiques directes entre les participants.

Déroulement

2 jours intra-entreprise.

3 jours inter entreprises.

Effectif

10 personnes.

Contenu

Organisé sous forme de 4 à 6 modules, choisis en fonction des objectifs clients parmi les modules suivants :

- Le système technique de l'entreprise et les exigences qui y sont liées.
- La communication opérationnelle.
- La prise de décision.
- Le stress, la peur.
- Étude de cas.
- Le périmètre des questions FH.
- Caractérisation d'une situation de travail.
- Dimensions du fonctionnement de l'homme en situation de travail.
- Le statut des prescriptions, des écarts et des transgressions.
- Les mécanismes d'erreur et de récupération.
- Le collectif de métier, facteur d'efficacité.
- Les enjeux FH pour une organisation apprenante.

Outils pédagogiques

Mise en débats de points de vue contradictoire.
Étude de cas (analyse d'un incident ou d'une situation particulière, travaux en binôme).
Apport de concepts, illustrés par des situations vécues ou connues des formateurs.

Produit impact

Amélioration de la transparence des situations de travail.

Meilleure compréhension des procédures et contribution à leur réactualisation.

Déculpabilisation vis-à-vis de l'erreur et valorisation des bonnes pratiques.

Évitement de décisions managériales ou d'attitudes contre-productives.

Réussir une transformation par l'intégration du FH

Axe professionnalisation

Objectifs

À l'occasion d'une transformation interne de l'organisation et des processus de travail, préparer et structurer la contribution des acteurs du projet à cette transformation, en intégrant diverses dimensions de l'activité de travail en rapport avec des enjeux de sûreté de fonctionnement et de prévention de risques professionnels.

Public concerné

- Toute personne amenée à réfléchir et à contribuer à un processus de changement interne, ayant des retombées potentielles sur les questions de sûreté de fonctionnement et/ou de risques professionnels.

Conditions de participation

- Existence dans l'entreprise d'un projet susceptible de constituer un terrain d'application de la formation-action : changement d'organisation du travail, de procédé de fabrication, mise en place d'une démarche qualité.
- Préférentiellement avoir suivi le stage « Mobiliser le FH pour prévenir les risques »
- Soutien de la Direction et de l'encadrement supérieur.

Déroulement

Le principe fondamental d'une formation-action est le traitement de situations réelles de travail qui sont, soit des situations quotidiennes, soit des projets de transformation initiés par la Direction. Ces situations vont constituer le fil directeur de la formation mais aussi sa finalité. Les participants sont donc dans une situation d'apprentissage de compétences sur des enjeux réels dans le travail.

Le travail sur ces situations requiert des conditions de réussite particulières où des acteurs externes au processus de formation peuvent être impliqués (décideurs).

Le processus de la formation-action requiert une préparation et un accompagnement particulier de la part des formateurs.

5 jours intra-entreprise :

- 2 jours d'apport de connaissances et de caractérisation du projet.
- 2 jours d'apport de connaissances et d'affinage du projet.
- 1 jour d'aide à la présentation du projet aux décideurs.
- Un travail personnel d'intersession sera demandé à chaque participant.

Effectif

12 personnes (soit 6 binômes pour le travail inter-session)

Contenu

Une alternance de modules exploitant les données sur l'activité de travail, recueillies par les stagiaires :

- Le système technique de l'entreprise et les exigences qui y sont liées.
- Le modèle de l'accident organisationnel.
- Prise de décision communication opérationnelle.
- Caractérisation de la charge physique et mentale de travail.
- Variabilité et marges de manœuvres dans l'activité de travail.
- Rôle et adéquation des prescriptions.
- Le collectif de métier, facteur d'efficacité.

Outils pédagogiques

Construction de grilles de recueil de données et de grilles d'analyse.

Apport de concepts, illustrés par des situations vécues et/ou identifiées par les stagiaires.

Mise en débats de points de vue contradictoires, objectivés par les faits recueillis.

Produit impact

Mise en évidence d'axe de progrès dans le cadre d'un projet concret.

Meilleure prise en compte des situations réelles de travail.

Amélioration de la remontée pertinente d'informations

Développer et organiser un réseau FH dans l'entreprise

Axe Mettre en place une organisation

Objectifs

Initiation d'une organisation transverse de veille, d'action et/ou de développement de pratiques FH au sein de différents services et de pratiques de réseaux (actions transverses, actions communes, capitalisation et priorisation) dans une entreprise ou un établissement.

La **définition** des responsabilités et des différents niveaux de production : production réseaux, production services.

Public concerné

- Toute personne non manager impliquée dans le fonctionnement d'un service (origine indifférente) connue et/ou reconnue (légitimité) au sein de son service, nommée et rattachée au management du service, et ayant des aptitudes relationnelles.

Conditions de participation

Ce stage s'adresse aux entreprises qui :

- ayant investi dans une première professionnalisation aux Facteurs Humains souhaitent décentraliser et développer la prise en compte du FH dans un établissement (gestion d'événements non souhaités, accompagnement de projets, diffusion et sensibilisation).

- comportant un ou plusieurs spécialistes du FH, ont déjà formalisé une première réflexion sur le fonctionnement du réseau FH en entreprise

La formation s'effectue en étroite collaboration avec le(s) spécialiste(s) FH interne(s) et la direction de l'établissement ou des services.

Déroulement

Cette formation s'appuie sur des projets inter-services pour servir de support aux types d'action du réseau FH tel que l'appui au management, l'accompagnement de projets, l'analyse d'événements, la veille Facteurs Humains

- 1 jour d'analyse du contexte et définition des priorités avec le spécialiste FH et la direction
- 1 jour si plusieurs groupes (réajustement par groupe pour un effectif supérieur à 15).

Pour chaque groupe constitué :

- 3 jours d'apports d'outils, de connaissances et de caractérisation des projets.

Une intersession de 5 semaines en binôme pour la réalisation des projets.

- 2 jours en restitution des projets et identification et formalisation des pratiques de réseau.

Une intersession de 4 mois pour la réalisation de pratiques de réseau.

- 1 jour de mesure d'impact : pratique de projet et pratique d'impact

Effectif

Entre 10 et 30 personnes. Constitution de plusieurs groupes (max. 10 personnes).

Contenu

- Notion de risques et gestion du risque.
- Modèle de fonctionnement de l'homme au travail, individuel et collectif.
- Fiabilité Humaine et organisationnelle.
- Analyse du travail.
- Dynamique des groupes.

Outils pédagogiques

Double animation : accompagnement sur le projet et sur les collectifs - formalisation des données liées au réseau.

Travail sur vidéo.

Produit impact

Définitions des besoins et exigences de fonctionnement de réseau (responsabilité, prises de décisions, modalités d'analyse et d'échange...).

Homogénéisation des pratiques, référentiels théoriques et méthodologiques communs relatif au FH :

Élaboration d'une **charte déontologique** et d'une grille commune d'analyse

Construction de **processus d'accompagnement** de projets ou d'appui au management.

Faire vivre un réseau FH dans l'entreprise

Axe Mettre en place une organisation

Objectifs

Suivre et épauler un certain nombre d'acteurs internes porteurs en charge d'un ou plusieurs projets de transformation relevant d'une démarche Facteurs Humains.

Ces projets peuvent consister en :

- La mise en œuvre d'un dispositif de retour d'expérience : élaboration des supports de recueil (bonne pratiques de fabrication, comptes-rendus d'incidents), du mode de recueil de ces informations (boîtes aux lettres, référents, instances « de recours »...), des modalités de traitement et d'exploitation de ces informations (retour d'information, analyses qualitatives, statistiques...).
- La création et l'animation d'un réseau de correspondants Facteurs Humains...
- L'instauration de processus d'auto-évaluation au sein d'équipes : identifications des « irritants », conduite de réunions axées sur la recherche de solutions, apports permettant de passer des problématiques « relationnelles » aux problématiques « professionnelles », etc.
- La mise en place d'un observatoire interne de la sûreté : audit, questionnaire de perception de la sûreté, etc.

Public concerné

- Toute personne ayant un rôle à jouer en tant que correspondant ou consultant Facteurs Humains ou ayant à contribuer à une démarche FH.

Conditions de participation

- Existence dans l'entreprise d'un projet ou plusieurs projets s'inscrivant dans une démarche Facteurs Humains.
- Avoir suivi le « Réussir une transformation par l'intégration du FH »
- Soutien de la Direction et de l'encadrement supérieur.

Déroulement

Plusieurs jours, échelonnés en fonction de la nature et de la temporalité du projet

Effectif

Petit groupe de travail, de 5 à 8 personnes

Contenu

Variable en fonction du projet, à préciser au cours d'une réunion de lancement

Outils pédagogiques

Groupes de travail,
Apports ponctuels de connaissances

Produit impact

Mise en place d'un dispositif pérenne.

Appropriation du projet par divers acteurs.

Amélioration des capacités de l'organisation apprenante.

Initier une culture de sûreté dans l'entreprise

Axe Manager la culture sûreté

Objectifs

Apporter à l'encadrement les bases conceptuelles liées Facteurs Humains afin qu'ils puissent promouvoir et décider efficacement en accord avec la politique de l'entreprise et les démarches mises en places dans ce domaine.

Public concerné

- Managers, correspondants Facteurs Humains.
- Toute personne susceptible de part sa fonction d'être confrontée à une problématique Facteurs Humains, de contribuer à alimenter un dispositif de retour d'expérience.

Conditions de participation

Néant.

Engagement de la Direction pour ce qui concerne certains actes de communication.

Déroulement

- Phase préparatoire (6 Jours) : entretiens en face à face, auprès de responsables de services et/ou de sites en vue de recueillir divers éléments liés à la culture d'entreprise ; synthèse et réunions en vue de préparer une table ronde.
- Séminaire : 1/2 jour (exposés, table ronde, débat).

Effectif

30 à 150 personnes.

Contenu

Trame du séminaire :

- Un exposé relatif à certains concepts Facteurs Humains : prescription, organisation du travail, retour d'expérience, accident organisationnel...
- Un exposé relatif à un événement significatif : récupération d'incident, bonne pratique, incident ou accident
- Une prise de parole d'un responsable en lien avec la culture d'entreprise et la politique sûreté/sécurité/FH.
- Table ronde : témoignages relatifs à l'application de concepts, à la mise en place d'actions, etc....
- Débat avec l'assistance.

Outils pédagogiques

Powerpoint.

Table ronde.

Débat.

Produit impact

Amélioration de la cohérence entre les mots d'ordre managériaux et les actions sur le terrain.

Sensibilisation à la dimension organisationnelle des accidents majeurs.

Manager en cohérence avec le FH

Axe Manager la culture sûreté

Objectifs

Sensibilisation collective d'un groupe de managers aux pratiques du FH pour qu'ils puissent les intégrer dans leurs prises de décisions.

Travailler en cohérence avec les spécialistes internes du FH voire avec les réseaux internes du FH.

Susciter des demandes potentielles FH auprès des managers (sans que la réalisation et la conduite de ces demandes leur incombe pour autant).

Public concerné

Tout manager amener à intégrer la dimension FH dans son département, service, section, soit du fait de la politique de son entreprise, soit du fait de la survenue d'événements ou de demandes relevant du FH (événements non souhaités, restructuration, stress, effets sur la santé et sur la performance...).

Conditions de participation

Existence dans l'entreprise de compétences et ou d'une politique liée aux FH.

Déroulement

- 2 ou 3 ateliers thématiques d'une journée selon la culture FH existante, de préférence avec le même groupe constitué.
- Thèmes sélectionnés avec la Direction et les compétences FH internes.

Effectif

Maximum 8 personnes.

Contenu

Exemples de thèmes :

- Travail et culture.
- Professionnalisme.
- Erreurs et fautes.
- Compétences réelles et compétences requises.
- Régulations entre santé et performance.
- Précurseur et signaux faibles annonciateurs des incidents et accidents.
- Le travail des managers comme indicateur FH.

Outils pédagogiques

Analyse critique des divers courants et approches sur un thème donné.

Formalisation de demandes potentielles.

Produit impact

Référentiel commun.

Élaboration d'indicateurs généraux ou spécifiques.

Informations pratiques

Modalités d'inscription

Les inscriptions constituent des commandes fermes : un accusé de réception est adressé par ARTIS FACTA au signataire de la demande d'inscription.

Dans les trois semaines qui précèdent le début du stage, le stagiaire reçoit, dans son entreprise, la convocation et le plan d'accès au lieu de formation.

Une convention de formation professionnelle continue est adressée à l'entreprise en deux exemplaires dont un est à retourner à ARTIS FACTA signé et revêtu du cachet de l'entreprise.

Une facture en deux exemplaires est envoyée à l'entreprise (et/ou à son organisme financeur) dès le démarrage du stage de formation concerné.

A l'issue du stage, l'attestation de présence est transmise au responsable du départ en formation sauf indications contraires. Le participant recevra une attestation de formation.

Conditions tarifaires

Nos tarifs sont indiqués hors taxe par personne et pour un stage. Ils sont à majorer du taux de TVA à 19,6 %. Ces prix sont forfaitaires (y sont inclus le coût de la formation et les documents et supports remis aux stagiaires).

Ils ne comprennent pas les frais de repas et d'hébergement.

Tout stage commencé est dû entièrement.

Des possibilités existent de tarifs différenciés suivant le nombre de participants ainsi que pour les actions sur mesure ou dans le cadre de conventions annuelles ou pluriannuelles.

N'hésitez pas à nous contacter afin que nous puissions vous faire la proposition qui conviennent le mieux à vos besoins et à votre budget.

Modalités de règlement

Le règlement des stages doit être effectué :

Pour les formations d'une durée inférieure ou égale à 12 jours : au moment de l'inscription.

Pour les formations d'une durée supérieure à 12 jours : 50 % au moment de l'inscription et 50% à 30 jours date de facture.

L'inscription n'est définitive qu'après paiement intégral de la somme à payer à l'inscription, telle que définie ci-dessus.

ARTIS FACTA se réserve donc expressément le droit de disposer des places retenues et pour lesquelles le paiement n'a pas été effectué.

Tout retard de paiement est passible, après mise en demeure, d'une pénalité calculée au taux de 1,5 fois le taux de l'intérêt légal en vigueur (loi 92-1442).

Garantie de participation`

La planification des ouvertures de stages est prévue pour permettre une ouverture intégrale des actions de formation prévues.

Néanmoins, en cas de force majeure ou pour des raisons de composition et d'équilibre pédagogique du groupe de stagiaires, ARTIS FACTA peut être amené à reporter une date d'ouverture prévue. Dans ce cas, ARTIS FACTA préviendra l'entreprise 2 semaines avant la date de démarrage prévue du stage.

Conditions d'annulation et de report

ARTIS FACTA, portant une attention particulière à la composition des groupes de stagiaires, demande à l'entreprise de limiter les demandes d'annulation et de report aux seuls cas de force majeure.

ARTIS FACTA offre la possibilité à l'entreprise, avant le début du stage, de remplacer le stagiaire empêché par une autre personne ayant le même profil et les mêmes besoins en formation, avec l'accord préalable de ARTIS FACTA et du responsable pédagogique du stage concerné.

Pour toute annulation d'un stage s'ouvrant aux dates et lieux prévus, fût-ce en cas de force majeure, moins de dix jours ouvrables avant le début du stage, l'intégralité du prix de la formation sera due (ce débit ne constituant pas alors une dépense déductible de la participation de l'employeur à la formation professionnelle).

Litige

Tous litiges qui ne pourraient être réglés à l'amiable seront de la compétence exclusive des tribunaux de Paris.