

AGEFICE infos

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

JUILLET
2017

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION **DES INDÉPENDANTS**

Dès 2018, les travailleurs non salariés disposeront d'un nouvel outil pour gérer leurs droits à la formation

Regard d'expert

UN NOUVEAU PRÉSIDENT À LA TÊTE DE L'AGEFICE,

Éric Chevée, vice-président régional de la CPME
Centre-Val de Loire

Zoom

**BIEN SE FORMER
AUX NÉGOCIATIONS
COLLECTIVES !**

Tendances

**FOCUS SUR LES
PROMESSES DE LA
SILVER ÉCONOMIE**





LE NOUVEAU VISAGE DE L'AGEFICE !

Revaloriser son réseau, améliorer la communication avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, développer de nouvelles actions de formation... Autant de travaux que l'AGEFICE a su mener de front en seulement trois ans et avec succès, sous l'impulsion de son ancien président Pierre POSSÉMÉ (mandataire MEDEF), dont j'ai pris la suite depuis le 1^{er} janvier 2017, et qui assume désormais à mes côtés les fonctions de vice-président. Un même esprit de continuité anime les membres renouvelés du conseil d'administration. Quant aux membres nouvellement désignés, ils ont en commun avec leurs confrères d'être, pour leur grande majorité, des dirigeants d'entreprise ! J'ai donc la chance de m'appuyer sur une équipe impliquée, au cœur des préoccupations des entrepreneurs et représentative de la diversité de nos ressortissants tant par leurs parcours professionnels variés que par leurs régions d'origine, elles aussi, différentes (Hauts-de-France, Île de France, Centre-Val de Loire, Pays de la Loire, Occitanie, PACA, Grand Est...).

Le bureau de l'AGEFICE comprend désormais Mesdames Joëlle HÉLÉNON (MEDEF) et Christel TEYSSÉDRE (CPME), respectivement trésorière et trésorière-adjointe, ainsi que Messieurs Jean-Pierre CHEDAL (U2P) et Patrice GUÉZOU (CCI), respectivement secrétaire et secrétaire-adjoint.

On mesure clairement, dans le nouveau visage du conseil d'administration de l'AGEFICE, le renouvellement de l'implication des organisations patronales dans la gouvernance et la conduite des projets au bénéfice des chefs d'entreprise indépendants du commerce, de l'industrie et des services.

Des projets à poursuivre et à initier tels que la levée des freins de l'accès à la formation professionnelle, la qualité des actions de formation, le CPF des indépendants ou encore le développement de nos partenariats. Et bien d'autres à venir !

Éric CHEVÉE

Président de l'AGEFICE - Mandataire CPME



Mis sous presse
le 3 juillet 2017 - N° 5
Dépôt légal juillet 2017 -
Imprimerie MAQPRINT
Papier issu de forêts
gérées durablement
Photo couverture : Rido



VAPOTAGE AU TRAVAIL

À partir du 1^{er} octobre 2017, l'utilisation de la cigarette électronique sera prohibée dans les « locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif ». Autrement dit, il sera interdit devapoter dans les bureaux partagés, les open-spaces ou encore les salles de réunion. Et sous peine de se voir infliger une amende pouvant atteindre 450 € (2 250 € pour une société), l'employeur devra apposer une signalisation rappelant l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail et afficher les conditions d'application de cette interdiction. Les salariés qui enfreindront l'interdiction s'exposeront, quant à eux, à une amende de 150 € maximum.

À noter qu'a priori les salariés pourront vapoter dans les lieux de travail qui reçoivent du public comme les cafés, les bars, les restaurants ou les hôtels. Par ailleurs, l'interdiction de vapoter ne semble pas viser les bureaux individuels. Des précisions de l'administration sur ces deux points seraient toutefois les bienvenues !

Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, JO du 27 ; décret n° 2017-633 du 25 avril 2017, JO du 27

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU : report à 2019 !

Mesure phare de la dernière loi de finances, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ne verra finalement pas le jour dès 2018. Sans surprise, le Premier ministre a, en effet, récemment annoncé le report de cette réforme au 1^{er} janvier 2019.

Les raisons de ce report ?

Le gouvernement souhaite éprouver le dispositif au travers d'un audit et d'une expérimentation réalisée à compter de juillet avec les participants volontaires, en particulier les entreprises. Cette phase de test permettra notamment d'évaluer la charge réelle supportée par ces dernières.

Quelles conséquences ?

L'année « blanche » – lors de laquelle un crédit d'impôt exceptionnel devrait être accordé en vue d'éviter un double paiement de l'impôt – n'aura donc pas lieu en 2017, mais en 2018. À ce titre, les règles spécifiques prévues pour cette période de transition sont reportées d'un an. Les modalités d'imposition pour 2018 resteront, quant à elles, inchangées par rapport à celles applicables en 2017. En pratique, selon ce nouveau calendrier, les revenus perçus en 2017 seront donc imposés en 2018, selon les règles classiques. Les revenus touchés en 2018, imposables en 2019, bénéficieront, quant à eux, de mesures de faveur afin d'éviter une double imposition. Et les revenus de 2019 seront taxés en 2019 par le biais du prélèvement à la source.

Les modalités du prélèvement à la source

Rappelons que chaque mois, les employeurs recevront, via la déclaration sociale nominative, un taux de prélèvement à appliquer sur les rémunérations qu'ils verseront à leurs salariés. Ce taux sera calculé en fonction de la dernière déclaration de revenu déposée par le salarié. Ce dernier pourra toutefois indiquer à l'administration fiscale son refus de voir son taux personnalisé transmis à son employeur. Dans ce cas, un taux neutre, calculé sur la seule base de la rémunération octroyée par l'employeur, lui sera appliqué. Et lorsqu'un complément de prélèvement à la source sera dû, le contribuable devra s'en acquitter chaque mois directement auprès de l'administration.



LA FAUTE DE GESTION DU DIRIGEANT de société en liquidation judiciaire

Lorsqu'une société est mise en liquidation judiciaire, la responsabilité de son dirigeant peut être recherchée lorsqu'il a commis une faute de gestion ayant contribué à son insuffisance d'actif (c'est-à-dire quand l'actif de la société ne suffit pas à régler ses créanciers).

Au terme de cette action, dite « en comblement de passif », le dirigeant peut être condamné à payer sur ses deniers personnels tout ou partie des dettes de la société.

Étant précisé que seules les fautes de gestion commises avant l'ouverture de la procédure collective peuvent être retenues à l'encontre du dirigeant.

Ce principe a été réaffirmé par la Cour de cassation dans une affaire où le liquidateur d'une société avait engagé la responsabilité de son dirigeant pour insuffisance d'actif en lui reprochant d'avoir consenti sans explication, au cours de la procédure de redressement ayant précédé la mise en liquidation judiciaire, un abandon de créance au profit d'une entreprise et d'avoir accordé, après la liquidation judiciaire, un avoir non motivé en faveur d'une autre entreprise. En vain donc.

Cassation commerciale, 22 février 2017, n° 15-17558



LICENCIEMENT VERBAL

L'employeur qui souhaite licencier un salarié doit, tout d'abord, le convoquer par écrit à un entretien préalable, puis lui adresser une notification de licenciement dans laquelle il précise les motifs de sa décision. Aussi un licenciement verbal est-il considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse. Conséquence : le salarié qui fait l'objet d'un licenciement verbal peut saisir le conseil de prud'hommes afin d'obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Et les juges sont intransigeants en la matière ! En effet, dans une affaire récente, ils ont estimé que l'employeur qui avait demandé au salarié de quitter immédiatement l'entreprise avait prononcé un licenciement verbal. Et surtout, que ce licenciement ne pouvait pas être régularisé a posteriori par l'envoi d'une lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement.

Cassation sociale, 10 janvier 2017, n° 15-13007

Chèque volé ou sans provision : **RÉCUPÉRER LA TVA ?**

Lorsqu'un commerçant découvre qu'il a été payé par un client au moyen d'un chèque volé ou sans provision, il peut, sous certaines conditions, récupérer la TVA qu'il a déjà reversée à l'administration fiscale. Pour cela, il doit démontrer que la créance correspondant au chèque impayé est devenue définitivement irrécouvrable. Une telle preuve étant apportée en cas d'échec des poursuites mises en œuvre contre son client. Ainsi, la récupération de la TVA intervient, en principe, lorsque le commerçant est autorisé à inscrire la créance en compte de charge définitif.

À ce titre, l'administration fiscale a rappelé les justifications à fournir. En pratique, le commerçant doit établir qu'il a été réglé au moyen d'un chèque volé, par le biais d'un dépôt de plainte par exemple, ou qu'il a exercé toutes les voies de recours prévues par la loi en cas de chèque sans provision (relance, injonction de payer...). En outre, il doit, le cas échéant, envoyer au client un duplicata de la facture initiale avec les indications réglementaires requises, à savoir le prix net et le montant de la TVA correspondante, complétées, en caractères très apparents, de la mention suivante : « Facture demeurée impayée pour la somme de ... € (prix net) et pour la somme de ... € (TVA correspondante) qui ne peut faire l'objet d'une déduction (article 272 du CGI) ».

BOI-TVA-DED-40-10-20 du 5 avril 2017, n° 40

Informer **LES ACHETEURS PROFESSIONNELS ?**

Le vendeur professionnel est tenu à une obligation d'information et de conseil envers ses clients. Ainsi, il doit, notamment, se renseigner sur les besoins de l'acheteur de façon à pouvoir l'informer de l'aptitude ou de l'adéquation du bien proposé à l'utilisation qui en est prévue. À défaut, il peut être condamné à indemniser l'acheteur. Dans certains cas graves, la vente peut même être annulée.

Toutefois, cette obligation d'information connaît des limites ! Elle ne pèse sur le vendeur que lorsque l'acheteur ne dispose pas des compétences lui permettant de juger de la portée exacte des caractéristiques techniques du bien et de son adaptation à l'usage convenu. Ainsi, une société spécialisée dans les travaux publics avait engagé une action en justice contre un vendeur professionnel auquel elle avait acheté une machine de chantier. En effet, suite aux modifications importantes qu'elle avait effectuées et qui avaient endommagé la machine, la société reprochait au vendeur de ne pas l'avoir informée des conséquences que pourraient avoir certaines interventions sur celle-ci. En vain donc, les juges ayant considéré que la société disposait des moyens nécessaires pour apprécier « la portée exacte des caractéristiques techniques du dispositif en cause » et donc les répercussions, dues aux modifications réalisées, sur la machine.

Cassation commerciale, 22 mars 2017, n° 15-16315

L'attestation Pôle emploi obligatoire **MÊME EN CAS DE DÉMISSION**

L'attestation Pôle emploi, qui permet au salarié de faire valoir ses droits à l'assurance chômage, doit lui être transmise même en cas de démission. En effet, le Code du travail impose à l'employeur de délivrer ce document au salarié dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail. De plus, il ne peut s'y soustraire en invoquant le fait que la démission n'ouvre pas droit au paiement d'allocations chômage. En effet, certaines démissions considérées comme légitimes (pour rapprochement de conjoint, par exemple) permettent d'y prétendre.

Cassation Sociale, 15 mars 2017, n° 15-21232



LA NUMÉRISATION DES FACTURES PAPIER enfin possible

Afin de permettre un contrôle de l'administration fiscale, les factures émises ou reçues par les entreprises (au même titre que les livres, registres et autres documents comptables) doivent, en principe, être conservées pendant 6 ans sous leur forme d'origine.

Mais depuis le 30 mars 2017, les entreprises peuvent conserver les factures papier sous une forme électronique pendant 6 ans.

Les factures papier peuvent donc désormais être immédiatement numérisées.

Cette numérisation doit notamment garantir la reproduction des factures à l'identique, en tant que copie conforme à l'original en image et en contenu.

Elle doit aussi reproduire les couleurs à l'identique en cas de mise en place d'un code couleur. Aucun dispositif de traitements sur l'image n'étant accepté.

La numérisation doit également s'opérer sans perte en cas de recours à la compression de fichier. Enfin, chaque fichier numérisé doit être conservé sous format PDF (ou PDF A/3) et être horodaté.

Article 16, loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016, JO du 30

Arrêté du 22 mars 2017, JO du 30



ÉRIC CHEVÉE
Président de l'AGEFICE

Vice-président régional de
la CPME Centre-Val de Loire

Le nouveau président de l'AGEFICE croit au partage d'expérience !

◆ **Éric Chevée, depuis le 1^{er} janvier 2017, vous occupez les fonctions de président de l'AGEFICE. Pouvez-vous nous parler de votre parcours professionnel ?**

Éric Chevée : Après avoir terminé mes études à Sciences Po Paris, j'ai débuté ma carrière au sein d'un grand cabinet d'audit international avant de reprendre l'entreprise familiale en Eure-et-Loir, que j'ai développée à Chartres. Une entreprise de distribution spécialisée dans l'équipement de la maison et comprenant des magasins de cuisines et de meubles. Aujourd'hui, je n'ai plus qu'un commerce, ce qui me permet de consacrer du temps à mon activité syndicale.

◆ **En quoi pensez-vous que votre expérience en tant qu'entrepreneur vous permettra de mener à bien vos missions au sein de l'AGEFICE ?**

J'ai dirigé 4 magasins, employé des salariés... Je connais donc bien les problématiques des chefs d'entreprise pour les avoir vécues au quotidien ! Et, par la force des choses, j'ai aussi été amené à me spécialiser, au cours de mon activité syndicale patronale, dans le domaine de la formation professionnelle. Actuellement, je préside AGEFOS PME en Région Centre-Val de Loire, qui, je vous le rappelle, est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui collecte les

fonds de la formation professionnelle des entreprises, gère et finance des actions de formation pour les salariés. J'appartiens aussi au conseil d'administration national de cet organisme financeur. Ainsi, je travaille beaucoup pour le domaine de la formation professionnelle.

◆ **Vous siégez au conseil d'administration de l'AGEFICE depuis 2005. Ce qui fait de vous l'un de ses plus anciens administrateurs ! C'est dire si vous connaissez bien le fonctionnement de cet organisme...**

Effectivement, j'ai eu une longue période probatoire de 12 ans avant d'en devenir le président ! Plus sérieusement, oui, je connais donc bien le fonctionnement de l'AGEFICE qui est, selon moi, un très bon outil pour aider le chef d'entreprise indépendant qui a besoin de se former.

Car c'est un outil de mutualisation. Or, je suis persuadé que la mutualisation constitue le seul moyen d'accéder à des formations de qualité pour ce type de profils qui, comme on le sait, accorde peu de temps à la formation pour des raisons diverses. Une petite entreprise n'est pas une grande entreprise en miniature où l'on se forme en permanence. On n'y bénéficie pas de plan de formation. Dans une petite structure, on va identifier à certains moments très précis que l'on a besoin d'acquérir de nouvelles compétences ou de se perfectionner... La mutualisation permet de pouvoir se former à son rythme et d'en supporter les coûts.

◆ **Les chefs d'entreprise souhaiteraient effectivement se former à leur rythme mais ils y sont toutefois contraints bien plus souvent qu'auparavant...**

Oui, tout à fait ! Aujourd'hui, il n'existe plus de métier qui n'évolue pas. La transition numérique affecte tout le monde, y compris les métiers spécifiques dans lesquels on croyait « être à l'abri » ! La dernière étude du Conseil d'orientation pour l'emploi est, à ce titre, assez singulière. Sur l'ensemble des emplois privés en France, la moitié est impactée par les technologies (dont

celles liées à Internet) et près de 10 % seraient menacés ! Soit 1,49 million d'emplois, dont, parmi eux, des indépendants. Ce qui signifie que nous devons être en mesure de pouvoir former, dans un temps très court, 50 % de la population active à de nouveaux métiers. D'où la nécessité de s'appuyer sur des innovations pédagogiques et technologiques telles que les MOOC ou les cours en ligne. Sans négliger pour autant un aspect essentiel lorsque l'on utilise ces outils : sauvegarder la dimension humaine. Un grand défi !

◆ **Quels sont précisément les besoins en formation des chefs d'entreprise ?**

Outre l'importance de s'adapter à l'évolution numérique, on retrouve les domaines de formation traditionnels de l'AGEFICE, à savoir l'évolution des compétences techniques métiers (dans l'hôtellerie et la restauration, le tourisme, l'immobilier...) et les formations obligatoires professionnelles. Deux autres postes sont également importants : les langues, la gestion à laquelle l'indépendant n'a été, très souvent, que peu formé.

“ Je suis persuadé que la mutualisation constitue, pour les chefs d'entreprise indépendants, le seul moyen d'accéder à des formations de qualité ”

◆ **Quelles sont les difficultés d'accès à la formation des chefs d'entreprise ?**

Les chefs d'entreprise connaissent des freins à la formation qui sont bien réels tels que la disponibilité ou le financement, mais qui ne doivent pas, néanmoins, servir de fausses excuses ! J'ai toujours constaté, que ce soit pour moi ou pour mes salariés, que lorsque l'on s'est

“L'AGEFICE a le souci de proposer aux chefs d'entreprise des formations de courte durée, au plus près de leur situation géographique pour un coût raisonnable ”

enfin décidé à partir en formation, on en retire toujours quelque chose pour son activité. J'ai rarement entendu des personnes formées dire qu'elles avaient perdu leur temps ! Car au-delà même de la nécessité de se tenir informé sur l'évolution des techniques, les participants à une formation collective peuvent profiter de l'opportunité de partager leur expérience. Un

partage extrêmement bénéfique : même s'ils ne relèvent pas du même domaine d'activité, les chefs d'entreprise rencontrent forcément des problématiques communes qu'ils vont très naturellement pouvoir évoquer entre eux dans ce cadre favorable. Je pense, par exemple, au fait de trouver ensemble des solutions sur une approche client ou sur des questions d'ordre administratif.

En pratique, en réponse aux freins traditionnellement soulevés par les dirigeants au suivi d'une formation, l'AGEFICE a le souci de leur proposer des formations de courte durée, au plus près de leur situation géographique pour un coût raisonnable. Sachant que l'AGEFICE a toujours à cœur d'assurer ses missions dans le respect de la devise de la République : la liberté de choix du chef d'entreprise par rapport à sa formation, l'égalité entre tous les ressortissants de l'AGEFICE et la fraternité grâce à la mutualisation.

LES PRINCIPAUX PROJETS À VENIR DE L'AGEFICE



Outre le compte personnel de formation des indépendants qui compte parmi les projets importants auxquels l'AGEFICE s'attelle déjà, un nouveau chantier s'ouvre sur la formation à distance et, notamment, les nouveaux modes d'apprentissages. Autre évolution programmée,

celle de la Mallette du dirigeant, un dispositif qui, depuis sa création il y a maintenant 4 ans, a fait ses preuves et, fort de son succès, a déjà vu son programme complété par deux modules complémentaires. Le troisième chantier que l'AGEFICE entend prochainement

mener concerne ses 230 Points d'Accueil. Les réflexions vont porter sur l'évolution des relations que l'AGEFICE entretient avec son réseau, et notamment sur les possibilités de mieux valoriser l'activité de conseil auprès des ressortissants AGEFICE, à plus forte valeur ajoutée, en lien, notamment, avec la création du CPF des indépendants. D'autres projets, enfin, seront menés par le biais de phases expérimentales et pourraient, pour certains, conduire l'AGEFICE à amplifier les liens qu'elle entretient avec d'autres confrères, financeurs de la formation professionnelle.

◆ Une formation pour mener à bien **LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES !**

Afin d'améliorer les pratiques du dialogue social dans l'entreprise, des formations vont être mises en place pour les employeurs, notamment.

Dans l'optique de renforcer le dialogue social et favoriser la conclusion d'accords au niveau de l'entreprise, la loi Travail du 8 août 2016 a instauré une formation au profit des employeurs, mais également des salariés, des représentants des salariés et des employeurs, ainsi que des magistrats. L'objectif de la loi étant que ces acteurs de la négociation collective acquièrent ensemble des connaissances techniques sur les thèmes qu'ils aborderont lors de futures négociations. Il manquait la publication d'un décret pour que ce dispositif soit applicable. C'est désormais chose faite !

Les acteurs de la négociation collective

Tous les employeurs peuvent, quel que soit leur statut (artisan, commerçant, professionnel libéral...), participer à une formation sur le dialogue social.

Cette formation devant nécessairement être commune, c'est-à-dire regrouper, sur un même site, des employeurs et des salariés (ou leurs représentants respectifs), des magistrats judiciaires ou administratifs et d'autres agents de la fonction publique. Ceci afin d'améliorer le dialogue social dans l'entreprise mais également dans la collectivité ou l'administration.

Le financement de la formation

Les formations suivies par les travailleurs indépendants, les professionnels libéraux et les membres de professions non salariés sont financées par les fonds d'assurance formation de non-salariés. Ainsi, les commerçants et les dirigeants non salariés du commerce, de l'industrie et des services pourront demander la prise en charge de leur formation par l'AGEFICE.

Les salariés peuvent, quant à eux, suivre une formation



sur le dialogue social dans le cadre soit du congé de formation économique, sociale et syndicale, soit du plan de formation.

Un contenu à définir

Il appartient à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) de définir, via un cahier des charges :

- les thématiques abordées lors des formations communes. Celles-ci doivent porter, en particulier, sur les questions économiques et sociales, la dynamique de la négociation et son environnement juridique ;
- les principes que doivent respecter ces formations, notamment le respect de la neutralité dans l'analyse et la présentation du rôle des parties à la négociation ;
- les critères destinés à garantir la qualité de ces formations, notamment la mise en œuvre d'une pédagogie centrée sur les relations entre acteurs.

Ces formations communes sont dispensées directement par l'INTEFP ou par l'intermédiaire d'un réseau de partenaires qu'il anime.

À noter que les entreprises et les branches professionnelles peuvent prévoir elles-mêmes, par le biais d'un accord collectif, le contenu de formations communes sur le dialogue social, les modalités de leur financement et les conditions de leur déroulement.

Art 33, loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9
Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017, JO du 4

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LES NON- SALARIÉS

Dès le 1^{er} janvier 2018, les chefs d'entreprise pourront bénéficier d'un compte personnel de formation.

En janvier 2018, les salariés ne seront plus les seuls à pouvoir disposer d'un outil pour gérer leurs droits à la formation ! Les travailleurs indépendants pourront, eux aussi, utiliser le compte personnel de formation (CPF) qui les suivra tout au long de leur vie active. Présentation.

LE CPF EN QUELQUES LIGNES

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des droits à la formation

professionnelle (heures CPF). Ces droits sont inscrits dans un compte d'heures qui suit le chef d'entreprise tout au long de sa vie professionnelle : c'est lui qui décide de se former régulièrement en les utilisant. Les heures CPF restent acquises même si l'intéressé change de situation.

LES BÉNÉFICIAIRES DU CPF

À partir du 1^{er} janvier 2018, le CPF sera ouvert aux travailleurs indépendants (commerçants, artisans, professionnels libéraux, micro-entrepreneurs...), aux membres de professions non salariées ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs, et aux artistes-auteurs.

L'ALIMENTATION DU COMPTE

Subordonnée à l'acquittement effectif de la contribution au financement de la for-

mation professionnelle, l'alimentation du compte personnel de formation se fera, en principe, à hauteur de 24 heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures.

Puis, le chef d'entreprise pourra accumuler 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Quid du travailleur non salarié exerçant aussi une activité salariée ?

Les travailleurs non salariés exerçant simultanément plusieurs activités professionnelles, salariées ou non salariées, pourront cumuler les heures inscrites sur le CPF au titre de chacune de ces activités.

Toutefois, l'alimentation du compte ne pourra pas dépasser 24 heures par année de travail, ou 48 heures pour les salariés peu qualifiés conformément à l'article D 6323-27 du Code du travail.

Il sera possible pour ces travailleurs cumulant plusieurs types d'activité de choisir celle au titre de laquelle ils mobiliseront leur CPF. C'est alors les dispositions applicables à cette activité qui s'appliqueront. Ce choix pourra être effectué sur le portail Internet mis en place par la Caisse des dépôts et consignations.

LES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

La loi du 8 août 2016 a déterminé les types de formations qui pourront être menées dans le cadre du CPF. Il s'agit notamment des formations permettant :

- l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la réalisation d'un bilan de compétences ;
- l'accompagnement, l'information et le conseil dispensés aux créateurs ou repre-

neurs d'entreprises.

Par ailleurs, la loi a également prévu que les organismes financeurs dont dépendent les travailleurs non salariés, au nombre desquels l'AGEFICE pour les commerçants et les dirigeants non salariés du commerce, de l'industrie et des services, pourront déterminer les formations éligibles au CPF.

Ces organismes devront fixer les critères de sélection des formations, les publier et les mettre régulièrement à jour.

Ces listes devront aussi être transmises par voie dématérialisée à la Caisse des dépôts et consignations.

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION AU TITRE DU CPF

Qui assumera ces frais ?

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur non salarié ou du conjoint collaborateur qui mobilise son compte personnel de formation pourront être pris en charge par le Fonds d'Assurance Formation dont il relève.

Quels frais seront concernés et dans quelles limites ?

Les frais pris en charge au titre du CPF pourront comprendre les frais de transport, de repas, d'hébergement et de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie.

Cette prise en charge s'effectuera au regard du coût réel de la formation. Elle pourra, toutefois, faire l'objet d'un plafond fixé par le fonds dont relève le travailleur non salarié.

Par ailleurs, les frais de prise en charge par l'organisme pourront également comprendre une indemnité permettant de compenser la perte d'exploitation entraînée par le suivi de la formation au titre du CPF. Une prise en charge qui sera subor-



UN SOCLE DE CONNAISSANCES ?

Ce socle couvre 7 domaines :

- communiquer en français ;
- utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- travailler en équipe,
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires.

LE CPA DES SALARIÉS

Ouvert depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) des salariés comprend :

- le CPF qui a remplacé le droit individuel à la formation en 2015 ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC) ;
- le compte prévention pénibilité (CPP).

donnée à l'existence d'un accord exprès de l'organisme, qui en définira les modalités ainsi que ses plafonds.

QUEL LIEN AVEC LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ ?

Comme pour les salariés, le CPF des non-salariés fera partie d'un dispositif appelé le compte personnel d'activité (CPA), un outil destiné à les aider à construire leur parcours professionnel. En effet, le constat a été fait qu'un parcours professionnel est rarement linéaire et qu'il peut ainsi être ponctué de changements d'emploi, d'entreprise ou de statut, de cumul d'activités, d'alternances entre périodes d'activité et de recherche d'emploi, ou encore de mobilité géographique. L'objectif du compte personnel d'activité

est de donner à chacun les moyens d'anticiper les changements subis ou choisis et de poursuivre son parcours professionnel dans les meilleures conditions.

Au 1^{er} janvier 2018, le CPA des non-salariés comprendra donc le CPF mais il est aussi question qu'il comporte le compte d'engagement citoyen (CEC), qui recenserait, quant à lui, les activités de bénévolat ou de volontariat telles que le service civique, la réserve militaire opérationnelle, la réserve civile de la police nationale, les réserves civiques, la réserve sanitaire, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif et le volontariat au sein des sapeurs-pompiers. Certaines de ces activités permettant de cumuler 20 heures forfaitaires de formation par an et par activité.

DES AJUSTEMENTS À PRÉVOIR AU DISPOSITIF !

Comme beaucoup de nouveaux dispositifs dont les contours sont en cours de discussion, le compte personnel de formation (CPF) des indépendants connaît quelques parts d'ombre touchant ses modalités de fonctionnement. En premier lieu, le CPF des indépendants a été conçu comme une simple déclinaison

du CPF des salariés, sans que les besoins spécifiques des chefs d'entreprise aient été pris en compte. Ce qui nécessitera impérativement des ajustements pour que le dispositif apporte à ces derniers une réelle valeur ajoutée. Par ailleurs, le financement du CPF des indépendants est envisagé à collecte constante.

Ce qui entraîne le risque que la mobilisation du CPF emploie les fonds collectés pour la formation professionnelle des travailleurs non salariés. Sans compter que pourront demander à bénéficier du CPF des indépendants les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise qui auront acquis des droits au titre de leur activité salariale. Étant rappelé que le CPF, quel qu'il soit, suit l'individu auquel il est attaché tout au long de son parcours professionnel. On peut craindre, en conséquence, que les conseils d'administration des Fonds d'Assurance Formation s'orientent vers des listes et des critères de formation minimalistes pour préserver les fonds.



OPOLIA

LES CHIFFRES CLÉS de l'AGEFICE en 2016

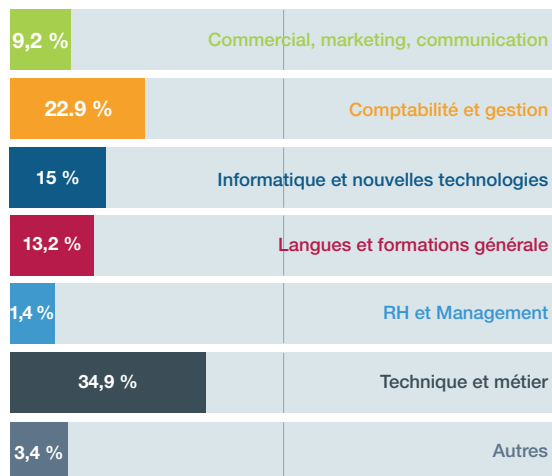
◆ 59 380 actions de formation financées !

En 2016, l'AGEFICE a pris en charge plus de 59 000 actions de formation, ce qui représente un budget de 48,9 millions d'euros (soit 115 % de plus qu'en 2012 !) et 1 845 188 d'heures de formation.

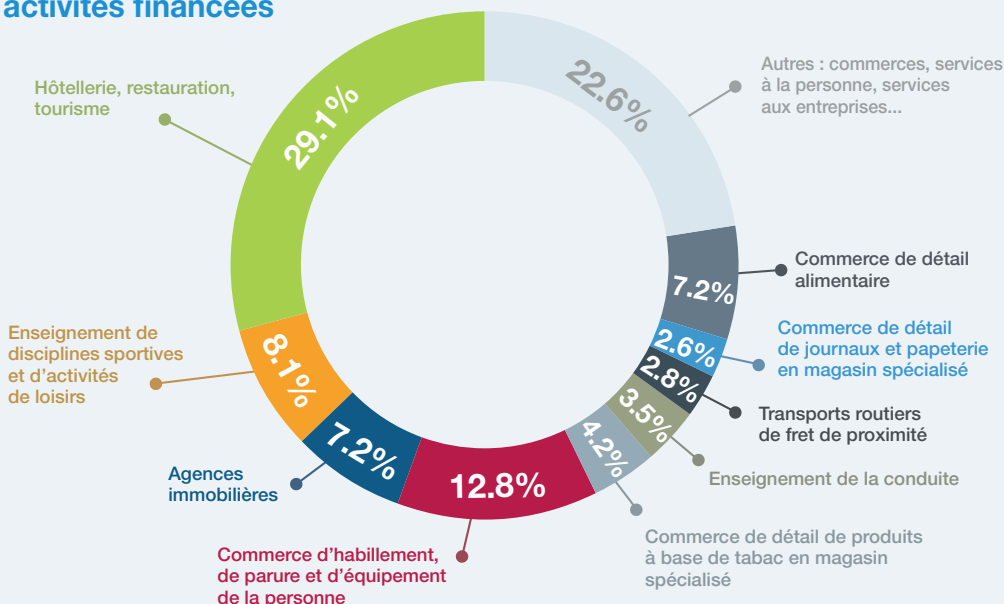
47 144 stagiaires (dont 32 % sont des femmes et 3,5 % des conjoints collaborateurs) ont pu bénéficier d'un financement pour un montant d'en moyenne 1 040 euros par stagiaire (contre 770 euros en 2015). Comme l'an dernier, une très grande majorité d'entre eux ont volontairement effectué la démarche de se former puisque 73 % des actions de formations financées par l'AGEFICE ont été suivies indépendamment de toute obligation légale.

Enfin, comptabilisant 7 500 demandes en 2016, l'opération « Mallette du Dirigeant » a connu une marge de progression de 150 %.

Domaines de formation financés



Principaux secteurs professionnels et activités financés



LES PROMESSES DE LA SILVER ÉCONOMIE

Le vieillissement, un enjeu social incontestable doublé d'opportunités économiques.

Selon les derniers chiffres de l'Insee, il y aurait en France 16 millions de seniors, soit 25,6 % de la population. Et compte tenu des projections, ce ratio devrait dépasser les 30 % d'ici 2030. Un véritable glissement démographique qui risque de bouleverser, dans les années à venir, les équilibres politiques, les mécanismes de solidarité nationale mais aussi le marché des biens et des services. Une bonne occasion de s'intéresser aux promesses de la silver économie.

DES SERVICES SPÉCIFIQUES

Qui dit augmentation du nombre de personnes âgées dit hausse des besoins liés au vieillissement. Naturellement, le problème de la dépendance vient immédiatement à l'esprit. On pense ici au marché des services de maintien à domicile des seniors en perte d'autonomie mais aussi aux programmes immobiliers destinés à bâtir des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Des programmes immobiliers qui, en raison d'une quasi-stagnation de la population des plus de 70 ans due au faible taux de naissances enregistré pendant la Seconde Guerre mondiale, sont encore trop souvent boudés par les promoteurs et les investisseurs.

Si elle vient à perdurer, cette situation ne manquera pas de provoquer de réelles difficultés d'accueil lorsque les baby-boomers, nés après 1945, deviendront des papy-boomers incapables de vivre leur quotidien sans être aidés.

UNE FILIÈRE QUI S'ORGANISE

Favoriser le déploiement de services et soutenir des industriels pour permettre à tous de vieillir dans de meilleures conditions de santé, mais aussi dans le confort et la sécurité, est presque une cause nationale. En 2013, le gouvernement a ainsi créé le comité stratégique de la filière silver économie avec pour objectif de fédérer les organismes publics et les entreprises agissant pour les



L'ANNUAIRE DES SILVER ACTEURS

Sur le site SilverEco (<http://annuaire.silvereco.fr>), il est possible de consulter un annuaire regroupant, par secteur, les acteurs publics et privés actifs dans ce domaine.



personnes âgées. L'idée étant, selon la déclaration d'intention de l'époque, de « donner à nos entreprises les moyens d'imaginer, de développer et de distribuer des produits et des services qui serviront l'autonomie des âgés de demain ».

En près de 4 ans, ce comité a permis le développement de normes (Afnor), a aidé au lancement du label de construction immobilière « Silverbat » mais également à la mise en place de soutiens financiers (aides de Business France, création du fonds sectoriel d'investissement SISA).

IL Y A VIEUX ET VIEUX

Mais réduire la silver économie au seul marché de la perte d'autonomie serait une erreur. Moins de 10 % des plus de 60 ans seraient en effet « dépendants ». Et les progrès médicaux à venir devraient, a minima, maintenir ce ratio.

Se pose alors la question de savoir si ces seniors en bonne santé ont des modes de consommation identifiables sur lesquels les entreprises pourraient investir. Là, il semble, à en croire les différentes études publiées, que la plupart des secteurs devraient profiter du vieillissement de la population.

Et ce, non pas en offrant des services ou des produits nécessairement nouveaux, mais en faisant plus simplement l'effort de les adapter (portion, packaging, poids, facilité d'utilisation, confort dans le cas des services, mariage d'un loisir avec une prestation santé...). Même les objets connectés entrent petit à petit dans le quotidien de nos aînés et participent au « bien-vieillir » avec une adaptation parfois à la marge de leur utilisation (rappel de prise de médicaments, géolocalisation d'objets ou de personnes, capteurs de mouvement...). Quant aux canaux de distribution, il y a deux écoles. Certains sont persuadés de l'efficacité des commerces dédiés, d'autres estiment, au contraire, que faire une niche d'un marché englobant 30 % de la population est une hérésie économique.



UN CHANGEMENT MONDIAL

Aujourd'hui, le monde compte un peu plus de 900 millions de personnes de plus de 60 ans. En 2050, elles seront 2,1 milliards, et 3,2 milliards en 2100.

POIDS DES SENIORS DANS CERTAINS SECTEURS

Selon une étude du Commissariat à la stratégie et à la prospective publiée en 2013, les seniors assureraient, déjà, une majorité des dépenses sur plusieurs marchés d'importance.

Assurances
56%

Loisirs
57%

Alimentation
60%

Équipement de la maison
58%

Santé
64%





◆ 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

- **Informer** 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

