

AGEFICE infos

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

SEPTEMBRE
2016

LA MICRO- ENTREPRISE À L'HEURE DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Les liens qui unissent
les micro-entrepreneurs
et les plateformes
collaboratives

Regard d'expert

ENTREPRENDRE DANS UN MONDE EN MUTATION
par Philippe de Moussac, consultant en informatique,
télécommunications et gestion d'entreprises

Zoom

**METTRE EN PLACE
L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**

Tendances

**NE PLUS ÊTRE
DÉPENDANT
DE SA BOÎTE MAIL**





THOMAS RAFFOUX

ACCEPTER DE RECONNAÎTRE QUE L'ON « NE SAIT PAS »

En quelques décennies, le profil du dirigeant d'entreprise n'a cessé de se transformer. Spécialiste métier de son secteur d'activité de prédilection, il doit désormais conjuguer des compétences transversales souvent complexes et en perpétuelles évolutions. Dans un contexte où l'activité de l'entreprise reste primordiale et où sa réussite reste la seule validation de ses compétences de dirigeant, il peut être particulièrement difficile de dégager du temps pour acquérir de nouvelles connaissances, difficile d'accepter de reconnaître que l'on « ne sait pas » dans un environnement concurrentiel où il reste essentiel d'afficher son expertise. Il y réussira d'autant mieux qu'il consacra la majeure partie de son temps à son activité proprement dite, en ayant évacué un maximum d'impondérables. Ce qui suppose des compétences aussi diverses qu'une capacité à savoir gérer son temps, s'organiser, s'entourer, gérer ses priorités, conjuguer vie professionnelle et personnelle.

La formation professionnelle apporte des réponses à ces problématiques, en permettant de compléter ou de remettre à niveau ses compétences, mais aussi en favorisant le partage d'expériences avec d'autres chefs d'entreprise. Encore faut-il que cette formation réponde aux besoins identifiés, en proposant des enseignements pratiques qui s'intègrent dans un parcours, recentré sur l'individualité et l'humain plutôt que sur un théorique « fourre-tout », qui ne se limitent pas aux traditionnels socles communs tels que la gestion, la finance, la comptabilité ou l'informatique, qui bénéficient d'un véritable accompagnement pré et post formation, avec une évaluation des connaissances acquises et de leur mise en application et qui sont dispensés par des partenaires de qualité.

Je vous souhaite une excellente lecture !

Pierre POSSÉMÉ

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



Mis sous presse
le xxxxx 2016 - N° 4
Dépôt légal xxxxx 2016 -
Imprimerie MAQPRINT
Photo couverture : Xxxxxx



LA PRESTATION Conseil en ressources humaines TPE/ PME

Les TPE-PME peuvent bénéficier d'une nouvelle aide financière afin de recourir à un prestataire extérieur (référéncé par la Direccte) pour les accompagner dans leur gestion des ressources humaines. Ouverte aux entreprises de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés, cette aide concerne toutefois en priorité les PME de moins de 50 salariés ne disposant pas de service RH et les TPE de moins de 10 salariés. La prestation de conseil en ressources humaines est prise en charge à hauteur de 50 % maximum par l'État, dans la limite de 15 000 € HT. Elle doit permettre :

- d'aider l'entreprise à repérer les axes d'amélioration de sa gestion des RH en lien avec sa stratégie et son développement économique ;
- de construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise (direction, salariés, représentants du personnel) ;
- d'accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition. Selon les besoins de l'entreprise, la durée de l'accompagnement peut varier jusqu'à 30 jours, sur 12 mois.

Circulaire n° 2016-009 du 8 juin 2016 du RSI

LA LOI TRAVAIL est adoptée

Après des mois de vives discussions, la loi Travail a finalement été adoptée cet été. Voici une présentation de quelques mesures susceptibles d'intéresser les employeurs.

Visites à la médecine du travail

La visite médicale d'embauche ne sera maintenue que pour les salariés affectés à un poste à risques. Les autres ne passeront, après l'embauche, qu'une simple visite « d'information et de prévention ». De plus, la visite médicale obligatoire tous les 2 ans sera supprimée et la périodicité du suivi par le médecin du travail dépendra notamment des conditions du travail, de l'état de santé et de l'âge du salarié. Ces mesures entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Motifs de licenciement économique

Aux difficultés économiques et aux mutations technologiques s'ajouteront, à compter du 1^{er} décembre 2016, la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité. Les difficultés économiques invoquées devront être caractérisées, entre autres, par une baisse « significative » des commandes ou du chiffre d'affaires.

Accords d'entreprise

Les accords d'entreprise priment désormais sur l'accord de branche dans certains domaines tels que la durée du travail ou les jours fériés. Sont concernés, par exemple, le taux de majoration des heures supplémentaires et la mise en œuvre d'horaires à temps partiel.

Un compte personnel de formation pour les non-salariés

À compter du 1^{er} janvier 2018, le compte personnel de formation, dont les salariés disposent depuis 2015 en remplacement du droit individuel à la formation (DIF), sera ouvert et adapté, notamment, aux travailleurs indépendants, membres d'une profession libérale ou d'une profession non-salariée, ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs.

Son alimentation se fera à hauteur de 24 heures par année d'exercice jusqu'à l'acquisition de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9



LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES des travailleurs indépendants

Jusqu'au 31 décembre 2015, les travailleurs indépendants qui ne bénéficiaient pas du droit aux prestations en nature ou en espèces (indemnités journalières) du RSI n'étaient pas redevables de la cotisation minimale indemnités journalières maladie du RSI. Étaient notamment concernés les pluriactifs et les retraités actifs non prestataires du RSI.

Or depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les travailleurs indépendants, pluriactifs ou non, les retraités actifs,

qu'ils soient prestataires ou non prestataires, peuvent prétendre, en cas d'arrêt de travail, aux indemnités journalières calculées sur la totalité de leurs revenus et sont donc redevables des cotisations indemnités journalières maladie.

Le RSI a ainsi récemment indiqué que la cotisation minimale indemnités journalières maladie sera appelée, à titre de rattrapage avant la fin de l'année 2016, auprès de tous les assurés non prestataires.

Circulaire n° 2016-009 du 8 juin 2016 du RSI



PRÊT inter-entreprises

Les petites entreprises peuvent désormais se faire consentir des prêts pour une durée de moins de 2 ans par des sociétés (sociétés par actions ou SARL dont les comptes sont certifiés par un commissaire aux comptes) avec lesquelles « elles entretiennent des liens économiques ». Cette condition a été précisée.

Ainsi, un prêt peut être octroyé, notamment, lorsque :

- l'entreprise emprunteuse est un sous-traitant de la société prêteuse ;
- la société prêteuse est un client de l'entreprise emprunteuse à hauteur d'au moins 500 000 € sur un an ou d'au moins 5 % du chiffre d'affaires de celle-ci ;
- la société prêteuse a consenti à l'entreprise emprunteuse une concession de licence d'exploitation de brevet ou de marque, une franchise ou un contrat de location-gérance.

Décret n° 2016-501 du 22 avril 2016, JO du 24

FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE pour les professionnels de l'immobilier

Depuis le 1^{er} avril 2016, les agents immobiliers titulaires de la carte professionnelle, les directeurs d'un établissement, d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau et les collaborateurs, salariés ou non, habilités par le titulaire de la carte professionnelle à négocier, s'entremettre ou s'engager pour lui, doivent désormais suivre 14 heures de formation par an ou 42 heures sur 3 ans. Au programme de ces formations, qui doivent être en lien direct avec l'activité d'agent immobilier : les questions juridiques, économiques, commerciales, la déontologie (au moins 2 heures sur 3 ans) et les techniques concernant la construction, l'habitation, l'urbanisme, la transition énergétique.

La formation obligatoire peut prendre la forme d'actions de formation de mise à jour et de perfectionnement des connaissances, d'adaptation ou de développement des compétences, de promotion professionnelle, de colloques organisés dans les conditions d'une action de formation, dans la limite de 2 heures par an, ainsi que d'enseignement dans la limite de 3 heures par an.

Seuls les organismes de formation enregistrés ou ayant déposé une déclaration d'activité en cours d'enregistrement, ou légalement établis en Union européenne, peuvent organiser la formation continue.

Décret n° 2016-173 du 18 février 2016, JO du 21



COMPTE PÉNIBILITÉ, dernière version

Jusqu'alors, seuls quatre des dix facteurs de risques du compte pénibilité étaient applicables (milieu hyperbare, travail répétitif, travail de nuit et travail en équipes successives alternantes). Depuis le 1^{er} juillet 2016, les six facteurs restants sont entrés en vigueur. Pour rappel, pour bénéficiaire du compte pénibilité, le salarié doit être exposé à ces facteurs au-delà de certains seuils. Par ailleurs, une instruction interministérielle publiée le 21 juin 2016 a apporté un certain nombre de précisions sur le fonctionnement du compte pénibilité. Remplaçant l'instruction du 13 mars 2015 qui ne portait que sur les quatre premiers facteurs de pénibilité, elle se présente comme « un mode d'emploi du compte personnel de prévention de la pénibilité », détaillé en huit fiches techniques. Parmi les éléments du dispositif qui y sont précisés (ouverture du compte,

déclarations par l'employeur et règlement des cotisations, modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions...), l'instruction expose les mesures transitoires applicables en 2016 (déclaration possible via la DADS jusqu'à fin 2016, rectification des erreurs intervenues dans les déclarations d'exposition relatives à l'année 2015 autorisée jusqu'au 30 septembre 2016 et celles relatives à l'année 2016 jusqu'au 30 septembre 2017). Une instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés devrait être publiée par la suite.



SEUILS D'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS DU COMPTE PÉNIBILITÉ

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30° ou positions du torse fléchi à 45°		900 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	
Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux	Seuil déterminé, pour chaque agent, par application d'une grille d'évaluation définie par arrêté	
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 °C ou au moins égale à 30 °C		900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
Travail de nuit	Une heure de travail entre minuit et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Au moins une heure de travail entre minuit et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle ≤ 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		



PHILIPPE DE MOUSSAC

*Expert judiciaire audit-stratégie
préventions-litiges
Consultant en gestion
d'entreprises*

Ancien ingénieur conseil
O.P.Q.C.M., agréé par
la Confédération des
cours d'arbitrage
européennes

Les clés de la réussite pour entreprendre dans un monde en mutation

◆ **Philippe de Moussac, vous évoluez depuis de très nombreuses années dans le monde de l'entreprise. Selon vous, qu'est-ce qui a le plus changé depuis que vous exercez ?**

Philippe de Moussac : on disait autrefois qu'un bon chef devait savoir dire : non, bravo et merci. Il s'agit là, à ce jour encore, d'éléments nécessaires encore qu'insuffisants, que le responsable oublie souvent.

On disait aussi que le bon chef ne fait rien, ne laisse rien faire et fait tout faire. Cet autre conseil, dorénavant dépassé, manifeste l'évolution implacable de la gestion, particulièrement

dans les PME et TPE où le « patron » doit mettre la main à la pâte, eu égard aux charges salariales, et où le fait de déléguer recèle des pièges, qui peuvent mettre en péril le projet ou la poursuite de l'activité de l'entreprise.

Aujourd'hui, il me semble fondamental que le travailleur indépendant (TI) impliqué se sente pleinement concerné et accepte les remises en questions et les formations. S'il prend comme une contrainte la réflexion et le travail en découplant, il est inutile pour lui et pour la communauté d'investir. Il doit être conscient de l'importance de travail liminaire, mais également de contrôles et d'un suivi de sa part.

◆ Selon vous, qu'est-ce qu'un chef d'entreprise ou comment le devient-on ?

Le chef d'entreprise peut être celui qui crée ex nihilo et fait évoluer ou celui qui reprend une situation et assure cette même évolution, après, avoir, éventuellement effectué l'état des lieux et redressé erreurs et insuffisances.

Le repreneur gère le passif et agit au mieux pour aboutir aux résultats définis.

Le créateur est, au départ, un visionnaire, au demeurant réaliste, qui prépare l'avenir.

Après la phase de lancement, il devient un « repreneur » qui ne peut s'en prendre qu'à lui même des situations mises en place.

Le bon chef d'entreprise s'entoure d'aides : conseil d'administration, bureau, avocat, expert-comptable, etc., auxquels il soumet ses projets et leurs évolutions, avec un pouvoir d'intervention (et parfois de nuisance) plus ou moins conséquent.

Le bon créateur doit avoir la sagesse d'en faire autant ; même s'il finance lui même son projet. Il fuit les auto-certitudes.

Une création ou une reprise, ne sont pas la suite logique d'un chômage, d'une disponibilité financière soudaine ou d'une allergie à toute hiérarchie. Ce n'est pas non plus l'étape ultime d'un diplôme plus ou moins illustre, technique, commercial ou de gestion, riche en enseignements théoriques.

Malgré son besoin d'être aimé et de faire confiance, le patron est condamné à être seul.

◆ Quels sont les prérequis pour qu'une création ou une reprise d'entreprise soit couronnée de succès ?

Il y a des aspects qui relèvent du dirigeant lui-même. La charge de « patron » commande la parfaite maîtrise de soi-même, un environnement familial solide, une expérience assortie de résultats tangibles et principalement, un statut adulte : on entend par là, l'acceptation de toutes les composantes de sa personnalité sans qu'aucune, mal vécue, ne détruise une part importante de son potentiel.

Il sait que, détenteur du pouvoir, il fait peur. Celui qui osera le contredire risque son poste. Rares sont ceux qui, en pleine connaissance de cause, l'invitent à se remettre en question. Il doit ainsi être capable de prendre le recul nécessaire et de bien s'entourer afin de solliciter les avis et conseils utiles au lancement ou à la poursuite de ses projets.

“Malgré son besoin d'être aimé et de faire confiance, le patron est condamné à être seul”

Le TI qui initialise son activité doit impérativement consulter un professionnel pour mesurer les contraintes qui s'appliqueront à lui et avoir une vision précise de l'environnement juridique dans lequel il s'apprête à évoluer.

Si l'exercice est en cours, il convient de s'assurer que cet environnement est en adéquation notamment avec l'optimisation et la régularité du régime fiscal, les retraites (en ce compris, celle du conjoint), etc.

De nombreuses questions pourraient être évoquées, qui concernent des sujets où il est possible d'anticiper ou de limiter les risques qui sont liés à la gestion d'entreprise.

Par exemple, concernant les aspects financiers : une création ou une reprise qui absorbent les économies ou les primes de départ, qui endettent le patron et qui ne le rémunèrent pas à brefs délais sont susceptibles d'exposer le dirigeant et sa famille à des situations hasardeuses et doit être abordée avec prudence et circonspection. Sur le plan administratif ou technique, de bonnes assurances (dont l'indispensable assurance responsabilité civile des mandataires sociaux) pallieront les impondérables mais ne constituent jamais des issues de secours.

◆ **Quels sont les principaux facteurs de risques auxquels s'expose un créateur ou un repreneur d'entreprise ?**

Le sujet est rarement abordé dans les formations traditionnelles. Il est, certes, personnel et délicat. L'expérience prouve, toutefois, que les motifs traditionnels d'effondrement des travailleurs indépendants (absence de fonds de roulement, crise, impayés, gestion des stocks...) sont souvent minimes à côté de l'écroulement humain.

Il convient à l'accompagnateur ou au financier qui ne veut pas investir à fonds perdus, de souligner au TI les incidences de la vie professionnelle qu'il a choisie.

Nécessité, notamment, d'être « bien accompagné », de résistance physique morale et mentale, de stabilité émotionnelle, et, si l'on peut dire, d'être « bien dans sa peau ». Le TI doit savoir se gérer.

Il doit, au surplus maîtriser l'approche des autres et, pour ce faire, apprendre le « maniement » de la personne humaine, dans le respect, mais sans perdre de vue sa capacité volontaire ou non, d'apports ou de nuisances.

Il est bien délicat de s'abstraire de ses légitimes sentiments pour regarder froidement son entourage familial, ses collaborateurs, ses syndicats, ses clients, ses fournisseurs, ses conseils, ses avocats et les « incontournables » : banquiers, experts-comptables.

Le mélange d'humanité, d'affectif et de rentabilité ne s'improvise pas. Dans les relations humaines, les salariés, les clients, les intervenants externes, les sous-traitants, les banquiers, et bien d'autres, doivent être « abordés » sous l'angle de leurs missions mais aussi avec la vision de leurs personnalités et du domaine humain, des résultats escomptés et des risques encourus.

CE QUE PRÉCONISE PHILIPPE DE MOUSSAC EN MATIÈRE DE FORMATION

Formateurs, théoriciens, presses et autres regorgent d'avis et de conseils dont il convient de vérifier la crédibilité en se faisant exposer le fondement des compétences prétendues et des résultats antérieurs obtenus.

La gestion du temps, les plannings, le suivi sont, par exemple, des éléments indispensables. Ainsi, il faut avoir personnellement vécu une direction pour mesurer l'importance du temps. Or un formateur théoricien peu mature peut délivrer, à ce sujet, une

assistance dangereuse. Et l'on sait la propension de certaines personnes au parcours improbable, à se présenter comme « coachs » ou autres guides. Il est indispensable d'être formé, guidé, soutenu.

Pour autant, les titres libres abondent et le marché fourmille de cabinets, coachs et conseils auxquels on ne doit se confier qu'avec une lettre de mission bien cadrée, assortie d'une assurance responsabilité civile professionnelle et d'un budget « gagnant/gagnant ».

La récente loi du travail et le décret qualité des organismes de formation vont probablement contribuer à ce que les financeurs aient plus de latitude dans l'exercice de leurs missions.



◆ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : comment le mettre en place ?

Tous les 2 ans, l'employeur doit recevoir chaque salarié en entretien afin de faire le point sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution.

Distinct de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel doit permettre à l'employeur d'échanger avec le salarié sur son évolution professionnelle, ses besoins en formation et en développement de compétences. Depuis le 7 mars 2014, il s'impose à toutes les sociétés quelle que soit leur taille et doit faire l'objet d'un écrit dont une copie doit être remise au salarié.

En quoi consiste l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet aussi d'identifier ses besoins de formation.

Cet entretien n'a pas pour objectif de procéder à une évaluation professionnelle du salarié. Il doit donc être distingué de l'entretien d'évaluation, qui est généralement réalisé une fois par an.

Tous les 2 ans ou au retour de certaines absences

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée du salarié dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent). Toutefois, l'employeur peut prévoir, soit par décision unilatérale, soit en application d'un accord collectif, d'organiser des entretiens professionnels une fois par an.

En outre, il doit systématiquement recevoir en entretien tout salarié qui reprend son activité suite à :

- un congé de maternité, d'adoption, de soutien familial, parental à temps plein ou partiel, sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.



Un état des lieux tous les 6 ans

L'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans. La première échéance intervient donc en 2020. Lors de ce rendez-vous, il est vérifié que le salarié a été reçu en entretien au cours des 6 dernières années. Le bilan permet également de déterminer s'il a profité de mesures d'évolution professionnelle, c'est-à-dire s'il a suivi au moins une action de formation, s'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ou s'il lui a été octroyé une progression salariale ou professionnelle.

Pas de sanction avant 2020

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels périodiques ni d'au moins deux des trois mesures d'évolution professionnelle au cours des 6 années précédentes, son compte personnel de formation devra alors être abondé par l'employeur d'un crédit de 100 heures supplémentaires, s'il travaille à temps plein, ou de 130 heures, s'il travaille à temps partiel.

Cet abondement s'accompagne du paiement à l'organisme paritaire collecteur agréé d'une contribution de 30 € par heure de formation soit 3 000 € pour un salarié à temps complet et 3 900 € pour un salarié à temps partiel.

LA MICRO-ENTREPRISE À L'HEURE DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Partenariat ou salariat : quels liens unissent les micro-entrepreneurs et les plateformes collaboratives ?

Avec son statut un peu à part, simplifié par rapport à celui d'une entreprise individuelle, la micro-entreprise semble bien adaptée au type d'activité proposé par les plateformes collaboratives comme Hellocasa, Uber, PopChef, Popmyday et tant d'autres. Toutefois, le recours systématique de ces plateformes à des travailleurs indépendants pose question en termes de protection sociale, de droit à la formation ou de salariat déguisé.

UN NOUVEAU DÉBOUCHÉ...

Par plateformes collaboratives, on entend ces nouveaux acteurs de l'économie numérique qui mettent en relation deux personnes autour d'un service. Il peut s'agir d'un particulier avec un autre particulier (C2C, comme Marcel dit Oui, Famihero, BlaBlaCar), d'un professionnel avec un autre professionnel (B2B, comme Eqosphere, 1001experts, codeur.com), ou encore d'un professionnel avec un particulier (B2C, comme Hellocasa, illiCo travaux, La Belle Assiette). Actuellement, le régime de la micro-entreprise apparaît comme le moins contraignant pour exercer une activité sur ces plateformes. Pour 1,075 million de micro-entrepreneurs⁽¹⁾, les plateformes B2B et B2C représentent un nouveau débouché, l'occasion d'élargir leur clientèle.

Ainsi, selon un récent sondage de la Fédération des auto-entrepreneurs ⁽²⁾, 34 % des micro-entrepreneurs utilisent les plateformes de services aux particuliers (B2C). Parmi eux, 40 % exercent une activité libérale, 35 % une activité artisanale et 25 % une activité commerciale. Un tiers de ces utilisateurs de plateformes de services aux particuliers réalisent 40 % de leur chiffre d'affaires grâce à elles.

Enfin, 29 % des micro-entrepreneurs profitent des plateformes de services aux professionnels (B2B) pour générer davantage d'activité (dont un peu plus de la moitié exercent une activité libérale).

... MAIS UNE RELATION PARFOIS TROUBLE

Indépendant, le micro-entrepreneur peut toutefois entretenir une relation trouble avec la plateforme collaborative sur laquelle il s'est inscrit : il doit se rendre très disponible, peut se voir imposer des tarifs concernant sa prestation ou remercier en cas de période d'inactivité prolongée. Le cas Uber a été largement développé dans la presse, soulignant cette difficulté : le risque de sanctions pour salariat déguisé et travail dissimulé. En effet, le micro-entrepreneur est censé développer sa propre clientèle et ne pas entretenir de lien de subordination avec un donneur d'ordre grâce auquel il tire l'essentiel de ses revenus.

Face à des plateformes qui évitent le recours au salariat pour réduire leurs frais, le législateur a donc inscrit dans la loi Travail une responsabilité sociale de la plateforme envers le travailleur dès lors que c'est elle qui détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix. L'article met ainsi à la charge de la plateforme une partie de la cotisation de l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail lorsque le travailleur y souscrit (dans la limite d'un plafond fixé par un décret à venir), la contribution à la formation professionnelle et, sur demande du professionnel, les frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Et l'article de préciser que les travailleurs inscrits sur ces plateformes bénéficient du droit à la formation professionnelle continue applicable aux indépendants et aux professions libérales ou non salariées ⁽³⁾.

Face à la montée en puissance de l'économie collaborative ⁽⁴⁾, des voix s'élèvent pour faire évoluer le statut du micro-entrepreneur.

UN STATUT À FAIRE ÉVOLUER

Selon le rapport de la commission des finances du Sénat, sur « L'économie collaborative, propositions pour une fiscalité simple, juste et efficace » ⁽⁵⁾, une franchise unique de 5 000 €, applicable aux échanges entre particuliers sur Internet, pourrait être mise en place selon les règles suivantes : « Les revenus inférieurs à 5 000 € par an sont non imposables, ils bénéficient d'une franchise totale et n'ont pas besoin d'être déclarés ; et les revenus supérieurs à 5 000 € sont imposables dans les conditions de droit commun au-delà de ce seuil, c'est-à-dire à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux. Les régimes spécifiques, et notamment le statut avantageux de l'auto-entrepreneur, s'appliquent de plein droit. »

Réseau français d'entrepreneurs de croissance, CroissancePlus a, pour sa part, listé 10 propositions pour « libérer l'économie collaborative en France » ⁽⁶⁾. Telles que la suppression du risque de requalification en CDI en introduisant une présomption irréfragable de travail indépendant ; le rééquilibrage des relations entre le micro-entrepreneur et son don-



LE PRINCIPE DES SITES DE MISE EN RELATION

Des utilisateurs d'une plateforme donnée postent sur celle-ci leurs besoins auxquels des prestataires peuvent répondre en proposant leurs services. Selon les sites, la mise en relation est gratuite ou payante, sur abonnement ou à la mission, ou encore à la commission sur la mission réalisée.

LA FRANCE, CHAMPIONNE DU COLLABORATIF

Selon le rapport de Pascal Terrasse sur l'économie collaborative publié en février dernier, la France serait un leader en termes d'offres et de volumes d'affaires sur le secteur collaboratif. Près de 300 plateformes y opèrent, dont 70 % françaises, représentant environ 3,5 milliards d'euros.

neur d'ordres, en donnant la possibilité au micro-entrepreneur de rompre unilatéralement le contrat d'entreprise qui le lie par une clause résolutoire (assortie d'une indemnisation), s'il considère que son donneur d'ordres ne respecte pas ses obligations contractuelles en abusant de son lien de dépendance économique ; l'augmentation des plafonds actuels pour permettre au micro-entrepreneur de s'assurer un socle de protection sociale ; ou encore l'assujettissement des revenus de l'économie collaborative au prélèvement forfaitaire libérateur.

DES TRAVAILLEURS À PROTÉGER

Dans l'étude « La France du Bon Coin »⁽⁷⁾, publiée par l'Institut de l'Entreprise, son auteur David Ménascé se demande, à l'instar du professeur Paul-Henri Antonmattei, s'il ne faudrait pas consacrer « un statut hybride entre le salariat et le travail indépendant pour les personnes

indépendantes mais dont les activités sont dépendantes d'un nombre très réduit de donneurs d'ordres », afin de leur garantir une rémunération juste et une protection sociale adaptée (assurance maladie, accident du travail, etc.).

Enfin, en janvier dernier, le Conseil national du numérique (CNNum) a remis son rapport « Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires »⁽⁸⁾ à la ministre du Travail Myriam El Khomri. Le CNNum s'y prononce en faveur d'une plus grande protection des travailleurs des plateformes et considère qu'un socle de droits communs devrait être défini, tant au niveau individuel que collectif (notamment à travers une forme de représentation sociale de ces travailleurs).

Reste à savoir si une harmonisation de la protection sociale entre micro-entrepreneurs exerçant via les plateformes et salariés permettra de lutter contre la précarisation des premiers, tout en économisant un débat sur la subordination et les risques de requalification du travail indépendant en salariat.

NE LES APPELEZ PLUS AUTO-ENTREPRENEURS !

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le terme « auto-entrepreneur » est remplacé par « micro-entrepreneur ». Les micro-entrepreneurs qui débutent leur activité sont soumis aux mêmes règles que les auto-entrepreneurs

actuels (pour lesquels seul le nom change) : il n'est plus possible de choisir le régime fiscal de la micro-entreprise et le régime de droit commun du RSI. Et les taux de cotisation s'élèvent à 13,4 % pour les activités d'achat revente et à 23,1 % pour les prestations de services et les activités libérales relevant du Régime social des indépendants (RSI) au titre de l'assurance vieillesse.

Source : Fédération des auto-entrepreneurs



(1) Données du réseau des Urssaf, à la fin juin 2015 www.afecreation.fr.

(2) « Sondage Fédération des auto-entrepreneurs Juin 2016 » www.federation-auto-entrepreneur.fr.

(3) Article 60 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9.

(4) Selon le cabinet PwC, le marché mondial de l'économie collaborative devrait atteindre près de 335 milliards de dollars d'ici à 2025, contre 15 milliards en 2014 www.pwc.fr.

(5) Enregistré le 17 septembre 2015 www.senat.fr.

(6) « Vers une nouvelle révolution industrielle : 10 mesures pour libérer l'économie collaborative en France » www.croissanceplus.com.

(7) « La France du Bon Coin : le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative », septembre 2015 www.institut-entreprise.fr.

(8) Rapport « Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires », remis le 6 janvier 2016 <http://cnnumerique.fr>.

◆ 53 774 ACTIONS DE FORMATION financées par l'AGEFICE en 2015, soit + 26 % depuis 2012

Les chiffres clés de l'activité de l'AGEFICE en 2015 sont désormais connus ! Son rapport d'activité vient en effet d'être publié, mettant en exergue le fait que « en deux ans, l'AGEFICE s'est engagée à la fois dans une consolidation de son existant, dans une meilleure communication avec l'ensemble de ses interlocuteurs, tout en préservant une progression de l'ensemble de ses indicateurs et en se donnant les moyens de se projeter dans le futur de la formation professionnelle », selon les propos de Pierre Possémé, président de l'AGEFICE.

◆ 1 667 230 heures de formation financées

En 2015, l'AGEFICE a consacré un budget de 41,5 millions d'euros (soit 83 % de plus qu'en 2012 !) au financement de 1 667 230 heures d'action de formation. Parmi les 45 338 stagiaires, qui ont bénéficié d'un financement d'en moyenne 770 euros, 40 % sont des

femmes et 3 % des conjoints collaborateurs. Une très grande majorité d'entre eux ont volontairement engagé des actions de formation puisque 75 % des formations financées par l'AGEFICE en 2015 l'ont été indépendamment de toute « obligation légale ».

Domaines de formation financés par l'Agefice



Principaux secteurs professionnels et activités financées



NE PLUS ÊTRE DÉPENDANT DE SA BOÎTE MAIL

Les astuces et bonnes pratiques pour ne plus subir sa messagerie électronique.

Les professionnels français seraient hyper-connectés ! À en croire une étude d'Adobe réalisée en juillet l'an dernier, ils passeraient plus de 5 heures par jour à consulter leur messagerie électronique. Pire, 20 % d'entre eux avouent s'y adonner chaque matin alors qu'ils sont encore au lit. Une véritable addiction souvent mal vécue et contre-productive. Tour d'horizon de quelques bonnes pratiques qui peuvent changer la vie.

BANNIR LES NOTIFICATIONS...

Entre les notifications émises par les ordinateurs et celles provenant des smartphones (sans parler de celles émises par les toutes nouvelles montres connectées), il est impossible de ne pas être informé de l'arrivée d'un courriel. Or, sachant qu'il est très difficile de résister à la tentation de le lire, ce système de notification vient au final nous empêcher de nous consacrer pleinement à un travail. Il est donc conseillé de le désactiver.

Généralement, les notifications prennent la forme d'une alerte sonore et/ou graphique. Cette dernière est le plus souvent symbolisée par une petite enveloppe et vient s'afficher sur la barre de tâches d'un ordinateur ou dans l'espace dédié aux notifications sur une tablette, un smartphone ou une montre connectée.

La désactivation des notifications peut se faire directement via le menu « Paramètres » du programme de messagerie ou à partir des fonctions générales de réglage du système d'exploitation (OS X, iOS, Android, notamment). Cette désactivation peut être totale ou partielle (suppression de la seule alerte sonore, diminution de la taille de l'alerte visuelle, suppression de l'affichage de l'aperçu de prévisualisation du contenu du courriel...).

... ET L'AFFICHAGE PERMANENT DE LA BOÎTE MAIL

Il n'y a pas que les notifications qui attirent notre attention, une boîte mail ouverte en plein écran sur un ordinateur aura le même effet.

CONCENTRATION ET MAIL

64 secondes, c'est le temps que l'on met en moyenne pour reprendre le fil de sa pensée lorsque l'on est interrompu par l'arrivée d'un mail (selon une étude de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises).



Sans la fermer, il est fortement conseillé de la faire disparaître de l'écran (ou d'un des écrans lorsque l'on utilise un système qui en comprend plusieurs) en la réduisant ou en affichant un autre programme déjà ouvert.

Quant au rythme de consultation des courriels, plutôt que de se le laisser imposer par les expéditeurs, mieux vaut le définir : toutes les 2 ou 3 heures ou une fois que la mission entamée est terminée, par exemple.

ÉVITER DE SE PRÉCIPITER

Ce n'est pas parce qu'un mail met une poignée de secondes à nous parvenir que nous devons systématiquement le traiter dans la foulée. Lors de la lecture des nouveaux mails, il est conseillé de leur affecter un degré de priorité afin qu'ils prennent rang dans le planning de travail de la journée ou de la semaine. Certains programmes de messagerie (Outlook, Gmail...) offrent d'ailleurs la possibilité de créer des alertes (identification graphique des courriels signalant leur degré d'importance ou les délais de traitement, système de rappel...) et des listes de tâches dans lesquelles le traitement d'un courriel prendra place.

FAIRE LE TRI

Difficile de s'y retrouver lorsque plusieurs milliers de courriels viennent s'empiler à l'écran. Pour éviter cela, il est conseillé de faire disparaître de la boîte de réception tous les messages déjà traités. Un ménage qui peut être fait au mieux à chaque consultation de la messagerie ou au pire une fois par semaine. Il est d'ailleurs possible d'installer des systèmes de tri automatique qui vont, par exemple, via la définition d'une règle, déplacer dans un répertoire spécifique les newsletters ou les courriels qui nous sont adressés en copie.

MONTREZ L'EXEMPLE

Nos boîtes aux lettres croulent sous les courriels. Aussi, pour faire gagner du temps à nos interlocuteurs (et dans l'espoir qu'ils feront la même chose pour nous), ne les mettons en copie que si c'est vraiment nécessaire. Pour les mêmes raisons, évitons d'accuser systématiquement réception des mails reçus...



CRÉATION D'UN DROIT À LA DÉCONNEXION !

Selon les récentes dispositions de la loi Travail, à compter du 1^{er} janvier 2017, la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail devra porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

LES POINTS CLÉS DE L'ÉTUDE* D'ADOBE :

- 74 % des cadres français vérifient leurs courriels professionnels en dehors de leurs heures de travail ;
- Ils estiment passer, en moyenne, 5 heures et 36 minutes par jour à consulter leurs courriels ;
- 73 % d'entre eux précisent vérifier leurs courriels professionnels avant d'arriver sur leur lieu de travail ;
- 35 % les consultent tout en s'habillant ou en déjeunant ;
- 20 % les consultent le matin, avant même de sortir de leur lit ;
- 69 % lisent leurs courriels directement sur leur smartphone ;
- 28 % se sont imposé une

cure de « désintoxication » pour réduire l'ampleur de cette « addiction ». Cette cure leur a permis de se sentir détendus (61 %), libérés (28 %) ou, au contraire, angoissés (9 %).

*L'étude a été réalisée auprès de 1 600 cadres européens et américains âgés de plus de 18 ans au cours du mois de juillet 2015.



◆ 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

