



Nos experts

FINANCEMENT

CREDITRELAX



CREDITRELAX
courtier conseil
des entrepreneurs

Stéphane Kirsch, fondateur du site français de courtage en financements professionnels. Accompagnement des entrepreneurs dans leur recherche de financements professionnels.
www.creditrelax.com

JURIDIQUE

L'APPEL EXPERT



Claire Girard, responsable de L'Appel Expert, leader du renseignement juridique par téléphone

documenté à partir du fonds des éditions Francis Lefebvre, Dalloz et Éditions législatives.
www.eff.fr

RESSOURCES HUMAINES

AJ CONSEIL



AJ CONSEIL

Alain Jacob, fondateur d'AJ Conseil. Recrutement et ressources humaines, recherche, évaluation et sélection des cadres dans l'hôtellerie-restauration, la distribution et les métiers de service.
www.ajconseil.fr

COACHING EN ENTREPRISE ESPACE COACHING DÉVELOPPEMENT



Hélène Jacquot est coach d'entrepreneurs et d'équipes, spécialisée dans l'accompagnement du changement dans les TPE et les PME. Elle est certifiée AFAQ Compétence.

www.espacecoachingdeveloppementlover-blog.com

Comment concilier proximité et vision stratégique ?

Qu'ils soient visionnaires, réalistes, prudents ou très intuitifs, le niveau d'angoisse des patrons doit être entendu. Ceux qui font le point en début d'année avec leur coach ont besoin de faire un bilan approfondi de l'année écoulée avant de se lancer de nouveau dans l'arène ! Et pas seulement sur le plan financier. Ça, ils sont obligés d'y passer !

Les patrons de TPE et PME savent qu'ils ne peuvent en aucun cas attendre le bilan pour savoir si les résultats de l'année dernière vont leur permettre de programmer de nouveaux objectifs... tenables ! Ceux qui ont déjà un tableau de bord mensuel simple et adapté ont quelques indicateurs (pas seulement financiers) pour ajuster leur pilotage.

Mais comment faire pour prendre la distance nécessaire à une vraie vision stratégique pour son entreprise en 2013 ? Tout comme Abraracourcix, le chef du village gaulois dont le nom



reconnaît son peu de pouvoir sur les événements extérieurs, le patron qui veut mener ses troupes a souvent besoin d'aide pour prendre de la hauteur. Alors oui, c'est instable. Et la fonction même est anxiogène...

■ Savoir prendre de la distance pour mieux décider

Lutter contre le stress, la surcharge de travail, la solitude et l'incertitude qui menacent la

santé de nos entrepreneurs de terrain, c'est avant tout (et c'est là le cœur du travail de coach de dirigeant) valoriser quatre grands facteurs dits « salutogènes » : maîtrise de son destin, endurance, soutien de l'entourage, optimisme. Sur une échelle de 1 à 10, d'où partez-vous ? Prendre de la distance, se préserver pour mieux décider, sont les premiers indicateurs à évaluer en ce début d'année. Sur lequel vous faut-il agir dès

maintenant afin d'infléchir la tendance pour les mois à venir ? Comment vous y prendre ? Quelle serait la plus petite action que vous pourriez faire pour démarrer dès maintenant ? À qui pouvez-vous faire appel dans votre entourage pour vous y aider ? C'est en répondant à ces questions que vous pourrez sereinement concilier proximité avec le terrain et vision stratégique. ●

Avec H. Jacquot - www.coaching-dev.com

Les cotisations du gérant déductibles du résultat ?

Tout gérant associé majoritaire d'une SARL est en principe personnellement redevable de cotisations sociales auprès du régime social des indépendants. Toutefois, il arrive que la société se substitue au dirigeant pour le paiement desdites cotisations. Ainsi, lorsqu'une SARL les prend à sa charge, ces sommes peuvent être admises en déduction des

bénéfices pour l'établissement de l'impôt sur les sociétés dans la mesure où le total desdites sommes et des autres rémunérations du gérant correspondent à un travail effectif de ce dernier. Ces sommes viendront en diminution du montant brut de ses rémunérations en vertu de l'article 62 du CGI. ●

Avec L'Appel Expert

Un site internet pour les emplois d'avenir

Le site internet créé par le gouvernement pour expliquer les emplois d'avenir comprend deux fiches d'information : l'une destinée aux jeunes, l'autre aux employeurs. Ces fiches présentent le type de contrat pouvant être mis en œuvre, les secteurs d'emploi visés, les montants de la rémunération du jeune, les aides financières disponibles

pour l'employeur ainsi que le rôle de ce dernier au sein de ce dispositif. Le site permet également d'obtenir les coordonnées des missions locales et des antennes de Pôle Emploi. Enfin, des fiches décrivent toutes les étapes pour mettre en œuvre un emploi d'avenir. ●

www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir

Prêt professionnel: quelles sont les garanties demandées ?

En contrepartie de l'octroi d'un prêt professionnel, la banque demandera des garanties. En fonction de la qualité du dossier et du risque estimé par le banquier, elles seront plus ou moins nombreuses et contraignantes. Petit tour d'horizon des garanties les plus courantes.

■ La caution personnelle

Acte par lequel une personne physique s'engage à assumer les remboursements du crédit. Présente l'avantage d'être gratuit. C'est une garantie qu'il est très difficile de contourner.

■ L'hypothèque (ou IPPD pour l'ancien)

Cette disposition, très courante dans les emprunts immobiliers, permet tout simplement à la banque de saisir le bien immobilier en cas de non-remboursement du prêt.



■ Le nantissement du fonds de commerce

Pour faire simple, c'est l'équivalent de l'hypothèque pour un fonds de commerce.

■ L'assurance emprunteur

Cette assurance (décès + invalidité et souvent arrêt de travail) protège surtout l'environnement familial de l'entrepreneur... et la banque. Ainsi, en cas d'événement malheureux, l'emprunt sera totalement soldé par l'assureur.

■ Le blocage des comptes courants d'associés

C'est souvent une garantie mal comprise: il ne s'agit pas de bloquer de l'argent sur un compte, mais d'éviter que l'apport personnel mis dans la société au moment de la création (et non

affecté au capital social) soit trop rapidement sorti de l'entreprise, ce qui pourrait nuire à sa trésorerie. En pratique, avec le blocage du compte courant d'associé, la banque demande à ce que cette dette de la société envers ses associés soit présente dans chaque bilan, pendant la durée définie.

■ Les contre-garanties mutuelles

Les plus courantes sont SIAGI et OSEO. Elles limitent la caution personnelle. En pratique, elles assument le passif restant dû après la mise en œuvre des autres garanties. ●

Avec Créditrelax

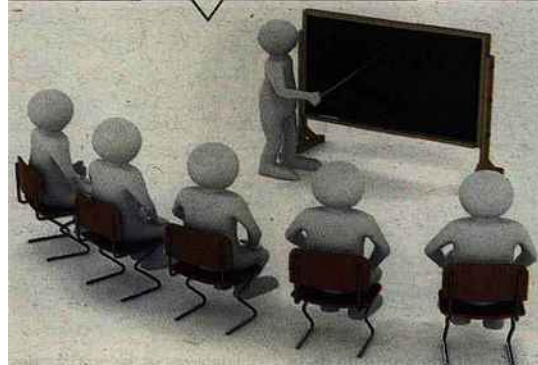
Stagiaire: que dit la loi ?

Le temps d'un stage, une société, un artisan peuvent être amenés à accueillir un écolier, un lycéen, un étudiant. Mais transmettre son métier doit se faire dans les règles.

Stage d'observation, d'initiation ou d'application, une convention tripartite doit être signée entre l'élève, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. Ce contrat définit les responsabilités et engagements de chacun: tâches confiées au jeune, durée hebdomadaire de présence, mode éventuel d'indemnisation, dates de début et fin de stage... Lors d'une année scolaire ou universitaire, pas question que le stage se prolonge plus de six mois dans une même société. Par ailleurs, si sa durée dépasse

deux mois consécutifs, une gratification mensuelle minimale (12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 436,05 € en 2012), et non un salaire, doit être versée à compter du premier jour du stage. Rien n'empêche l'employeur de prévoir davantage, mais au-delà du seuil prévu par la loi, il devra payer les charges patronales habituelles. Attention, aucun stagiaire ne peut être employé pour remplacer un salarié en congés ou licencié, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ou saisonnier ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Par ailleurs, l'utilisation de certaines machines et/ou produits peut être interdite aux plus jeunes. ●

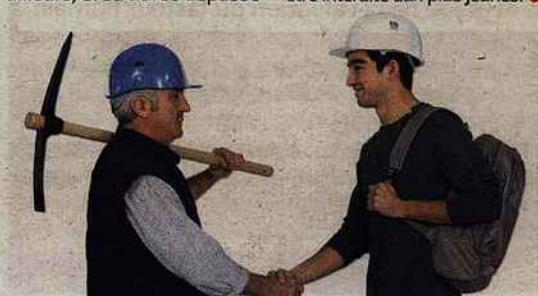
Peut-on utiliser son DIF quand on a été licencié ?



Oui, un salarié licencié (sauf pour faute grave) peut utiliser son droit individuel à la formation à condition d'en avoir fait la demande avant la fin de son préavis.

Le salarié licencié qui n'a fait aucune demande conserve toutefois ses droits acquis au titre du DIF après la rupture de son contrat de travail. Pour en bénéficier, le salarié doit présenter

un certificat de travail comportant le nombre d'heures qu'il a acquies au titre du DIF et qui n'ont pas été utilisées, la somme correspondant à ces heures et l'organisme paritaire agréé pour verser cette somme. Le salarié licencié a deux ans pour utiliser ses heures de DIF chez son nouvel employeur. Il peut également le faire pendant sa période de chômage. ●



Repères

Économie générale

Prix à la consommation
Novembre 2012 - 0,2 %

Prix à la consommation
Sur un an + 1,4 %

Croissance du PIB
3^e trimestre 2012 + 0,2 %

Production industrielle
Novembre 2012 + 0,2 %

Coût de la construction
3^e trimestre 2012 1648

Sur un an + 1,48 %

Carburants (prix à la pompe en € TTC/litre)

Gazole
Décembre 2012 1,52 €

SP 98
Décembre 2012 1,57 €

SP 95
Décembre 2012 1,526 €

GPL
Décembre 2012 0,869 €

Fuel domestique
Septembre 2012 0,99 €

Entreprises

Créations d'entreprises
Septembre 2012

• Avec auto-entrepreneurs
44 171 - 12,1 %

• Hors auto-entrepreneurs
19 919 - 0,3 %

Défaillances d'entreprises
Octobre 2012 60 448

Taux bancaires

Taux de base bancaire
Décembre 2012 6,60 %

Emploi

Taux de chômage
3^e trimestre 2012 10,3 %

Demandeurs d'emploi
Novembre 2012 4 904 900 + 0,7 %

Confiance des ménages
Novembre 2012 86 points + 2 pts

Comment recruter via les réseaux sociaux professionnels ?



Viadeo, LinkedIn, Yupeek, Twitter... Les réseaux sociaux facilitent le processus de recrutement. De là à devenir une arme de choix pour dénicher la perle rare, rien n'est encore acquis. Explications.

La Toile transforme profondément le monde du travail et du recrutement ! Les rapports candidats/recruteurs se modifient grâce aux nouveaux outils Web. Viadeo et LinkedIn, les principaux réseaux professionnels, comptent respectivement 5,5 millions et près de 3 millions de membres en France. Des chiffres qui pour-

raient laisser croire que les réseaux sociaux professionnels sont la solution miracle pour recruter vos collaborateurs. Pas encore...

Pour le moment, ces réseaux s'adressent à une population spécifique. Selon une étude réalisée par Adecco en juin 2012, les cadres sont les principaux utilisateurs (46 %), devant les professions intermédiaires (24 %), les employés (17 %) et les ouvriers (7 %). De plus, ces utilisateurs appartiennent à des univers précis : informatique, finance, marketing ou encore vente. Reste que les comportements évoluent rapidement. Et demain, les PME pourraient bien trouver leur compte sur ces réseaux.

À condition d'agir avec méthode. Il est d'abord capital d'identifier chacun des réseaux, leurs fonctionnalités et leurs membres. Cette étape vous fera gagner beaucoup de temps.

■ Personnalisez les offres d'emploi

Une fois ce travail effectué, il faudra définir une stratégie de recrutement dans laquelle seront clairement énoncés vos objectifs, vos cibles, leurs attentes et leurs usages. Pour séduire l'oiseau rare, mieux vaut savoir où il niche ! Vient ensuite le moment d'asseoir la visibilité de votre entreprise sur les réseaux sélectionnés. Comment ? En soignant votre profil et la description de vos activités. On n'attire pas les mouches avec du vinaigre... D'ailleurs, mieux vaudrait que vous fassiez la même chose sur votre propre site

internet avec la création d'un onglet « recrutement ».

Enfin, en tant que futur employeur, vous devez diffuser des messages diversifiés, à valeur ajoutée, qui apportent de l'information aux candidats potentiels. Très sollicités, les « talents » ont besoin d'être séduits. Donc

personnalisez vos offres d'emploi et boostez leur visibilité via les réseaux Twitter et Facebook.

Utiliser ces nouveaux réseaux suppose donc un certain professionnalisme et une parfaite connaissance du marché de l'emploi dans des secteurs donnés. ●

Avec AJ Conseil

Les principaux réseaux sociaux professionnels

NOM		CARACTÉRISTIQUES
Viadeo		Plate-forme qui s'adresse aux cadres moyens et supérieurs souhaitant évoluer en France
LinkedIn		Plate-forme qui concerne davantage les cadres supérieurs, ayant un parcours international
Xing		Plate-forme créée en Allemagne, utilisée essentiellement outre-Rhin
Yupeek		Plate-forme française de jeunes diplômés et étudiants
Bitwiin		Plate-forme française de cadres qui souhaitent trouver un job après 50 ans

L'intéressement dépend-il de la tarification des accidents du travail ?

La formule de calcul de l'intéressement n'étant pas définie par le Code du travail, elle peut être adaptée par l'employeur et les partenaires sociaux aux particularités de l'entreprise. La seule exigence du législateur est que l'intéressement soit aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux performances ou aux résultats de l'entreprise. S'agissant de l'intéressement lié aux performances de l'entre-

prise, l'administration a précisé que la performance pouvait se mesurer par l'atteinte d'objectifs de sécurité (circ. intermin. du 14 septembre 2005). La jurisprudence a confirmé la validité d'un accord d'intéressement des salariés prévoyant la prise en considération du taux de fréquence des accidents du travail (Cass. soc. 24 septembre 2002 n° 00-18.290). Certaines entreprises vont plus loin en prenant

en considération la fréquence des accidents du travail des travailleurs temporaires. La prise en compte de ce critère peut sembler cohérente, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond, puisque l'entreprise utilisatrice participe au coût des accidents du travail dont sont victimes les travailleurs temporaires (CSS, art. R. 242-6-1). ●

Avec L'Appel Expert

Les PME françaises sont les plus taxées d'Europe



Selon l'étude annuelle de la Banque mondiale et de PwC, les PME françaises sont soumises à un taux de prélèvement supérieur de 44,7 % à la moyenne mondiale et de 42,6 % à la moyenne européenne !

Dans l'Hexagone, la fiscalité représente 65,7 % du résultat commercial d'une PME. Cette étude menée dans 185 pays chiffre les cotisations annuelles

obligatoires et les impôts des PME. En France, les charges sociales supportées par les PME contribuent ainsi à hauteur de 80 % à ce taux élevé. Seul point positif : les progrès réalisés par la France dans la réduction des démarches administratives et du temps qui leur est consacré. Reste tout de même que les dirigeants de PME françaises consacrent 132 heures par an à la paperasse administrative... ●



Le grand guide de l'évaluation du facteur humain

Conçu comme une véritable boîte à outils, ce guide permet au dirigeant d'évaluer l'efficacité de chaque membre de son équipe et d'établir des plans d'action personnalisés pour progresser.

Docteur en Lettres, en économie et psychologie du travail, l'auteur, Alain Labruffe, propose une panoplie de tableaux de bord permettant l'évaluation du management, de l'efficacité professionnelle, des risques psycho-sociaux, du stress au travail, etc. Ce guide permet de conduire des entretiens et ainsi de favoriser l'évolution des salariés et le bien-être au travail.