



Newsletter AKSELIS n°5 - Avril 2015



PENIBILITE ET PREVENTIONS DES RISQUES PROFESSIONNELS : 100% des participants "très satisfaits" de notre atelier.

Le Jeudi 26 mars nous organisons avec David BEGARD de Cadence Conseils un petit-déjeuner d'information sur la Pénibilité. Marvell Avocats apportait également un éclairage juridique. Retour sur ce moment convivial et enrichissant.

1. Pénibilité en entreprise, de quoi parle-t-on ?

Le compte pénibilité n'est qu'une conséquence à mettre en œuvre. L'essentiel n'est pas là, mais dans l'évaluation des risques. La loi sur la pénibilité s'inscrit dans l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et sécurité de ses salariés. Rappel des 9 principes de prévention : **d'abord éviter et évaluer le risque**. La loi sur la Pénibilité découle de l'évaluation des risques professionnels dont la synthèse est le Document Unique (obligatoire depuis 2001 quels que soient l'effectif et l'activité de la société). **Les enjeux sont humains, juridiques, financiers, l'image de marque**. Auxquels s'ajoute un enjeu spécifique pour la pénibilité : **la retraite des salariés**.

2. Pénibilité, la mise en œuvre

10 facteurs d'exposition à évaluer, avec des seuils chiffrés, prenant en compte la durée et l'intensité d'exposition. 4 facteurs sont déjà à prendre en compte en 2015 : travail de nuit, travail répétitif, travail en horaires alternés, travail en milieu hyperbare. Les 6 autres facteurs sont à prendre en compte à compter de 2016. L'exposition avérée d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité lui donne en réparation des points. Ces points permettent de déclencher des actions de formation, de rémunération de passage ponctuel à temps partiel, ou de départ en retraite avancé. Des obligations pèsent sur toutes les entreprises depuis le 1er janvier 2015 : évaluer les risques, mettre en places un plan d'action si besoin, informer le salarié et remettre une fiche d'exposition, payer des cotisations nouvelles et effectuer ses déclarations à la CNAV via la DADS. La démarche est itérative et doit être méthodologique pour réussir : observation sur le terrain, approche précise et mesurée. C'est un travail transversal avec l'ensemble des services : méthodes, santé au travail, RH, financier, et avec les instances représentatives. Au cœur de cette démarche, évaluer les risques et les prévenir par des actions de protections collectives et individuelles. Mais surtout c'est l'opportunité de repenser l'organisation du travail, la polyvalence et les parcours professionnels !

2e atelier en juin

Cadence Conseils

Flash actu

- Portage salarial : ordonnance prise mercredi 1er avril en Conseil des Ministres pour encadrer ce dispositif atypique, entre le contrat de travail et la prestation de service. A noter dans les modifications, le seuil de la rémunération mensuelle à 2400€ (75% du plafond de la sécurité sociale) pour un temps plein. Ouverture du dispositif aux non cadres et aux CDD. C'est au "porté" de chercher ses clients, et non au cabinet de

portage.

- **Mutuelle : contrat responsable.** La nouvelle version amendée par le Ministère de la santé est entrée en vigueur, et nouveaux tour de vis : remboursement des lunettes (monture à verres simples) plafonné à 470€, 750€ pour des verres complexes, 850€ verres très complexes. Même démarche pour les dépassements d'honoraires de médecin par exemple. Vérifiez vos contrats Entreprise.

La stratégie pour les PME : les outils de développement stratégique ne sont pas réservés aux grands groupes !

Marché difficile et concurrentiel, trésorerie tendue, équipe de direction resserrée, les patrons de PME sont sur tous les fronts en même temps, au risque de ne pas "lever le nez du guidon". Ce manque de prise de recul peut leur faire manquer de réactivité et de lucidité dans tous les domaines : un salarié en difficulté, manque d'écoute auprès d'un client, manque de communication et d'échanges avec ses équipes.



Selon BPI France : "*Après un redressement post-crise à peine esquissé, les TPE-PME se sont trouvées confrontées en 2013 à une atonie conjoncturelle qui a de nouveau affecté leurs marges et incité les chefs d'entreprise à une prudence marquée. La baisse de l'investissement se manifeste et les microentreprises souffrent tout particulièrement. Un nouveau paysage se dessine cependant avec des profils de PME et d'ETI dynamiques, plus innovantes et exportatrices, attentives au maintien de l'emploi et, pour un nombre grandissant d'entre elles, sensibles à l'économie sociale et solidaire.*" (rapport sur le paysage des PME en 2014 - paru en février 2015).

Pour être performant et innovant, il est temps de prendre de la hauteur, de ré-étudier son organisation et ses process. Il existe des outils et des méthodes simples, qui ne sont pas réservées aux entreprises du CAC40. Patrons de PME, faites du développement stratégique, ce n'est pas un gros mot !

3 questions à un pro.

Christian AURIACH a fondé son entreprise de conseil en stratégie et management "Common Sense" en 2013. Auparavant, il a travaillé 16 ans chez Accenture, dont 7 ans en tant



qu'associé (secteurs banque, assurance, secteur public, aéronautique et spatial).

"Le développement stratégique, pourquoi est-il vital pour les petites et moyennes structures ? Quels sont en les bénéfices à court terme?

- CA : *Quand on demande à un patron de PME ou de TPE quelle est sa stratégie, sa réponse est le plus souvent : « on travaille dur et on croise les doigts ». Comme ce patron de PME prospère, qui réalisait 16 M illions d'euros de chiffre d'affaires et employait 110 personnes, qui a disparu du jour au lendemain faute d'avoir prévu deux choses : la création de directions des achats chez ses clients, et un retournement subi de parité entre deux monnaies. Il aurait pu survivre à un des deux évènements, pas aux deux en même temps. Un concurrent, un peu moins gros et un peu moins fort, a décidé à l'époque de chercher à s'introduire en bourse sur le marché des petites valeurs. Il existe toujours aujourd'hui. Le marché boursier exige en effet des entreprises qu'elles aient une stratégie et qu'elles la justifient. Ce concurrent a simplement fait deux choses : d'une part, il a réparti sa production dans différents pays pour gérer son risque de change ; d'autre part, il a introduit à son catalogue des produits d'entrée de gamme, jusqu'ici inconnus dans ce métier. Seule une stratégie pensée, patiemment construite, actualisée et justifiée, aide à anticiper les ruptures et peuvent éviter de tels effets de ciseau. La stratégie n'est pas faite que pour les grandes entreprises.*

-Concrètement, quelle(s) méthode(s) appliquez-vous? Comment cela se passe, et quels sont les freins éventuels auxquels vous vous confrontez?

CA : *Qu'il s'agisse d'une TPE générant 150 000 euros de chiffre d'affaires ou d'une*

PME de plusieurs dizaines de millions de chiffre d'affaires, il y a trois thèmes incontournables :

- le positionnement sur le marché (identité, produits, services, différenciation),*
- la construction et l'entretien d'un scénario de développement ,*
- les choix d'investissements.*

Pour chacun de ces thèmes, nous proposons au moins un atelier par trimestre à nos clients, soit un total de trois ateliers minimum par trimestre. Nous externalisons ainsi leur fonction stratégique, car le plus souvent ils n'ont pas besoin d'un ou d'une responsable de la stratégie à plein temps. La durée des ateliers va de 1 h à une demi-journée en fonction de la taille, du besoin et de l'ambition du client. Entre les ateliers, nous passons de notre côté environ trois fois plus de temps en préparation, recherche documentaire et formalisation des résultats. Après une année et demi, nous avons déjà vingt clients fidèles

- Pouvez-vous nous parler d'un exemple concret ? (problématique/situation, bénéfiques).

CA : nous accompagnons les PME sur des problématiques variées : innovation, organisation, modèle économique, sous-traitance, appui à la négociation, méthode Lean (prise en compte de l'avis des clients)...

Par exemple nous avons accompagné l'agence Web Qomino : étude de marché, identification et formalisation de l'identité de la société et de ses dirigeants, modèle économique, gestion du temps. Olivier Bonneau, Directeur associé, témoigne : " cette démarche a permis de bénéficier d'une forte prise de conscience de la réalité de notre situation. J'ai même découvert des facettes de la personnalité de mon associé que je ne connaissais pas ! Ensuite, des propositions de stratégies avec des plans d'actions, allant même jusqu'à la mise en place d'un planning hebdomadaire type, ont contribué à un recadrage pertinent de nos occupations quotidiennes. Conséquence immédiate : en Février 2015, nous sommes passés de 18 KE de vente mensuelle à 35KE soit 94% d'augmentation ! Si vous souhaitez faire évoluer votre société, la transformer pour une meilleure adéquation avec le marché, augmenter votre chiffre d'affaires, je vous recommande vivement de faire appel aux services de Christian. Christian, ce sont des compétences, une expérience et un tempérament qui vous permettront de vous améliorer de façon spectaculaire dans le domaine dans lequel vous évoluez. Un seul mot : Merci. »

En savoir plus sur Christian Auriach

Akselis
Immeuble Nova, 71 Boulevard National
92250 La Garenne Colombes

www.akselis.fr
contact@akselis.fr



