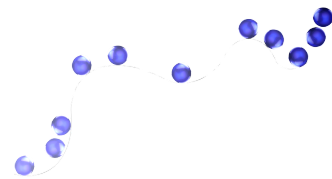


FIL RH

Sommaire:

- La transformation numérique des TPE/PME
- Le fil en image : Top 5 des secteurs qui embauchent en 2018
- Jurisprudence : Cadre dirigeant et absence de forfait jour



La transformation numérique des TPE/PME : où en est-on ?

Malgré une forte progression (en 2009, 78% des TPE/PME françaises ne disposaient pas de site internet, contre 42% en 2015), le virage de la transformation numérique tarderait à se faire pour les TPE/PME. A l'heure où de nouveaux métiers comme chef de projet web ou digital, traffic manager, community manager, social media manager ou encore data scientist voient le jour, la priorité des TPE/PME ne se situe peut-être pas à ce niveau là...

Quels sont néanmoins les avantages à "investir" dans le numérique ?

- Tout d'abord une meilleure visibilité

Sans forcément recruter une personne dédiée pour s'occuper de la visibilité et communication numérique de l'entreprise, la création d'un site web semble aujourd'hui incontournable. Le site web est la vitrine de l'entreprise, il permet aux utilisateurs et potentiels clients de vérifier son existence, de comparer ses prestations à celles d'autres entreprises et de vous contacter plus facilement. Il permet également de travailler sur l'image de l'entreprise et sur l'attractivité de celle-ci pour de futurs recrutements ou de futurs partenariats, contrats... sans oublier l'image renvoyée par l'utilisation des réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Viadéo...) par les

équipes.

- **Augmentation de la productivité**

En effet seules 11% des TPE/PME françaises de moins de 50 collaborateurs sont équipées en outils digitaux de productivité, soit deux fois moins que les PME européennes. Or, cela peut permettre d'augmenter la productivité de deux façons. Dans un premier temps, grâce à l'outil en lui même : un logiciel de CRM/GRC, par exemple (gestion de la relation client) ferait gagner 30% de temps à une entreprise. Dans un second temps, grâce aux effets induits, notamment sur la motivation des salariés : en effet, en plus des compétences professionnelles des salariés dans leurs domaines, leurs compétences annexes ou hobbies (informatique, marketing web...) peuvent être mis à contribution lors de ces projets. → *C'est notamment lors des entretiens professionnels que ces éléments peuvent être identifiés : leurs envies d'évolution en terme de responsabilités, de missions, de formations ou bien même de postes.*

- **Anticiper pour ne plus subir les effets de son environnement**

Aujourd'hui, au temps de l'ubérisation, des réseaux sociaux, des messageries instantanées, les interactions se multiplient et s'accélèrent et vont continuer de s'accélérer. C'est pour cette raison que les entreprises doivent anticiper la numérisation de leur activité et penser au recrutement de nouveaux profils ou à la mobilité de ressources internes. L'OCDE estime que d'ici 2035, 25% des métiers, seraient considérablement modifiés par l'automatisation (comme notamment le métier d'administrateur des ventes, celui de comptable, gestionnaire de paie, d'assembleur... et bien d'autres). Prenons l'exemple d'un commercial. Comme hier, il doit connaître ses produits, les produits concurrents et leurs offres, mais aujourd'hui en sus, il doit connaître leur marketing internet, leur visibilité, leurs promotions etc.. S'il est aidé en cela par internet, cela impacte toutefois son poste et le périmètre de son poste... surtout dans une TPE/PME. Il n'est ainsi pas rare que le commercial doive gérer les réseaux sociaux, le site de l'entreprise, le webmarketing etc... Il est donc aujourd'hui important que les entreprises anticipent cette transformation des métiers et s'attachent à développer d'autres compétences dans leurs équipes permettant leur maintien dans l'emploi et le maintien de l'entreprise dans le marché.

Alors comment faire pour anticiper l'évolution des métiers et la potentielle évolution de votre activité ? Par quoi commencer ? Quels sont les outils et démarches que vous pouvez mettre en place ?

N'hésitez pas à nous contacter : nous pouvons vous aider dans cette démarche !

Le TOP 5 des secteurs qui embauchent en 2018



Jurisprudence : Cadre dirigeant et absence de forfait jour

Jurisprudence du 20 Décembre 2017: Un cadre dirigeant est défini strictement par le Code du Travail (article L.3111-2) selon trois critères:

- Un cadre dirigeant doit avoir des responsabilités d'une grande importance impliquant autonomie et indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps
- Un cadre dirigeant doit avoir un niveau de rémunération se situant dans les plus hautes de l'entreprise (ou établissement)
- Un cadre dirigeant est habilité à prendre des décisions importantes de façon largement autonome

Un cadre n'est considéré cadre dirigeant que par le cumul de ces trois critères. En effet, cette jurisprudence nous rappelle qu'un cadre dirigeant doit "participer à la direction de l'entreprise" et qu'il doit par ce fait, disposer d'un pouvoir décisionnel sur la gestion du

personnel ainsi que sur l'enveloppe budgétaire de celle-ci.

Cela implique que le temps de travail d'un cadre n'étant pas en accord avec cette définition, pourra donner lieu au paiement des heures supplémentaires le cas échéant (avec majoration, et rappel éventuel).



Copyright © 2018 Equilibres RH, All rights reserved.

Vous avez été en contact avec Equilibres RH

Our mailing address is:

Equilibres RH
3 boulevard Kennedy
Bourg-en-Bresse 01000
France

[Add us to your address book](#)

Want to change how you receive these emails?

You can [update your preferences](#) or [unsubscribe from this list](#)

The MailChimp logo, featuring the word "MailChimp" in a white, cursive script font, centered within a grey rounded rectangular background.