

Pour les cadres, le télétravail n'est plus une option



Entré en force, il y a quatre ans dans les entreprises, le télétravail est aujourd'hui bien installé chez les cadres. Ils n'envisagent pas un retour en arrière et seraient même prêts à démissionner si cela se produisait.

Une facilité d'organisation pour les cadres qui en bénéficient

Constat : les deux tiers des cadres télétravaillent régulièrement (au moins un jour par semaine), dont un quart plus de deux jours par semaine. Forts de cette pratique, les cadres organisent désormais leurs tâches en fonction de leur lieu de travail. En particulier, ils privilégient la présence sur site pour les tâches de nature collective et réservent plus volontiers les tâches de nature individuelle à domicile.

Pas de retour en arrière possible sans risque de démission

Appréciant la qualité de vie et la flexibilité offerte par le travail hybride, les cadres souhaitent maintenir cette pratique, voire la développer. En effet, 72 % des cadres aimeraient télétravailler 1 à 4 jours par semaine, alors qu'ils ne sont que 61 % à le faire aujourd'hui. Un retour en arrière sur ce sujet serait ainsi mal vécu : 7 cadres sur 10 seraient mécontents si leur entreprise diminuait le nombre de jours de télétravail auxquels ils ont droit. Près de la moitié des cadres (45 %) déclarent même qu'ils démissionneraient si l'accès au télétravail était supprimé, un chiffre qui atteint 57 % parmi les cadres de moins de 35 ans.

Pour autant des points de vigilance

Adeptes du télétravail, les cadres identifient toutefois certains points de vigilance. Ils font état de difficultés spécifiques liées au travail hybride : moindres interactions avec le collectif de travail, brouillage des frontières entre sphère personnelle et professionnelle ou encore risque de voir son développement professionnel freiné. Ces limites du télétravail sont ressenties en particulier par les cadres les plus jeunes – particulièrement concernés par les enjeux d'intégration et d'évolution professionnelle – et posent des questions sur l'organisation optimale du travail hybride.

Toutefois, aux yeux des cadres, y compris les plus jeunes, ces limites ne remettent pas en cause la volonté de pérenniser la pratique du télétravail. Pour eux, aucun retour en arrière n'est envisageable.

Source : Le télétravail des cadres, mars 2024

PME : réussir votre sourcing de candidats avec les conseillers de l'Apec



Afin de vous accompagner dans le sourcing de candidates et de candidats, les conseillères et conseillers de l'Apec vous proposent deux services pour attirer et identifier les bonnes candidatures. Un suivi personnalisé empreint de bonnes pratiques pour réunir toutes les conditions de réussite.

Rédiger une offre d'emploi efficace

Les PME de moins de 250 salarié.es disposent rarement d'un service RH en interne pour préparer un recrutement, et encore moins le temps ou l'expérience requise pour le rendre efficace. C'est pourquoi l'Apec propose le service « Faire rédiger son offre d'emploi ». Au cours d'un entretien personnalisé, une conseillère ou un conseiller Apec aide le recruteur à analyser les compétences que le poste à pourvoir requiert, en travaillant à partir des enjeux de l'entreprise, de sa problématique et de son expérience du recrutement. L'occasion pour le recruteur d'identifier en profondeur ses besoins et de cibler au mieux la recherche de candidat.es. La ou le conseiller apporte ensuite tout son savoir-faire pour corédiger une offre d'emploi cohérente, en lien avec les réalités du marché (respect des règles de non-discrimination à l'embauche, mots-clés...). Il peut aussi proposer au recruteur de publier à sa place son offre sur apec.fr, afin d'en optimiser son indexation. Il lui remet enfin un guide méthodologique dans le but de capitaliser sur cette démarche.

Cibler le sourcing

Pour les entreprises qui recherchent des candidatures encore plus ciblées ou celles qui désirent être davantage accompagnées dans la suite du processus, l'Apec a créé le service « Déléguer la présélection de ses candidats ». Une conseillère ou un conseiller Apec commence par accompagner l'entreprise dans la rédaction de son offre d'emploi, puis propose à des cadres ou des jeunes diplômé.es déjà en contact avec l'Apec et qui correspondent au profil recherché, de postuler. Ensuite l'Apec présélectionne pour l'entreprise des candidatures, en fonction d'une grille de critères objectifs définis avec le recruteur. Comme pour le service « Faire rédiger son offre d'emploi », la conseillère ou le conseiller remet un guide méthodologique au recruteur, pour lui faciliter la suite de son recrutement. Une collaboration sur mesure pour permettre à l'entreprise d'optimiser le temps dont elle dispose pour sourcer ses candidat.es et de renforcer son expertise afin de mener elle-même les entretiens d'un recrutement.

Sur l'apprentissage, les entreprises françaises se démarquent en Europe par leur pratique "opportuniste" (Cereq)



"Les entreprises françaises se démarquent particulièrement par leurs motivations, mettant en avant le caractère opportuniste de leurs pratiques dans le contexte des mesures incitatives en faveur de l'accueil d'apprentis", souligne le Cereq, dans une étude comparative sur les politiques alternance des entreprises européennes, publiée jeudi 14 mars 2024. Ainsi, selon le centre d'études, 71 % des employeurs français utiliseraient les capacités productives de leurs alternants tout en leur permettant de se former, pour une moyenne européenne de 52 %.

La réforme de l'apprentissage du 5 septembre 2018, mais aussi les aides complémentaires accordées pour l'embauche d'alternants dans le cadre du plan de relance ont permis de "largement combler" dès 2020 le retard qu'accusait la France dans le développement de l'apprentissage, par rapport aux pays européens les plus avancés. Toutefois, selon le numéro 450 de Cereq Bref qui propose une étude comparée des pratiques en Europe sur l'alternance et la formation professionnelle des employeurs, la progression française de ces dernières années resterait en grande partie liée à l'octroi des aides de l'État au recrutement.

L'analyse du Cereq s'appuie sur les données 2020 de l'enquête CVTS (1). Ainsi, en 2015, 33 % des entreprises hexagonales avaient déjà eu recours à l'apprentissage, elles étaient 49 % en 2020, tandis que la moyenne européenne est restée stable aux alentours de 32 %. Il faut souligner que même les PME françaises ont suivi cette tendance, puisque 44 % d'entre elles ont accueilli des apprentis en 2020 pour une moyenne européenne de 29 %.

Des pratiques opportunistes

Toutefois, le Cereq s'interroge sur les motivations réelles des entreprises françaises, en relevant que plus globalement leur politique de formation professionnelle est fortement adossée à l'octroi d'aides publiques. "Les entreprises françaises se démarquent particulièrement par leurs motivations, mettant en avant le caractère opportuniste de leurs pratiques dans le contexte des mesures incitatives en faveur de l'accueil d'apprentis."

À l'échelle européenne, 90 % des employeurs déclarent recruter des apprentis pour les former à des qualifications correspondant à leurs besoins. Avec un taux de 85 %, les Français ne font pas exception et c'est le cas particulièrement dans les petites PME. "Mais seules 52 % des entreprises européennes reconnaissent utiliser les capacités productives des apprentis tout en leur permettant de se former. Cette proportion est nettement plus importante en France avec 71 % de l'ensemble des entreprises (70 % des petites et 76 % des grandes)", relève le Cereq qui conclut plus globalement : "Ces quelques données semblent indiquer que ce recours accru à l'apprentissage reste lié aux aides apportées aux entreprises en la matière."

Ce que prévoit l'amendement du gouvernement sur l'acquisition de congés payés durant les arrêts maladie



Le gouvernement a déposé le 15 mars 2024 son amendement, dans le cadre du projet de loi dit "Ddadue", mettant en conformité le droit du travail français sur l'acquisition des congés payés durant les arrêts maladie avec le droit de l'Union européenne. S'appuyant sur l'avis du Conseil d'État du 13 mars, il préconise de modifier le code du travail pour permettre l'acquisition de deux jours ouvrables de congés par mois pendant un arrêt maladie non professionnel, le report des congés pendant une durée de quinze mois, l'application rétroactive de ces règles depuis le 1er décembre 2009.

Après l'avis du Conseil d'État du 13 mars 2024 sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie, le gouvernement vient de déposer son amendement dans le cadre du projet de loi "portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole", dit "Ddadue", qui sera examiné par l'Assemblée nationale à compter du 18 mars 2024. Il entend modifier les parties du code du travail propres à la durée et à la prise des congés payés pour permettre aux salariés, dont le contrat de travail est suspendu par un arrêt de travail maladie, de continuer à acquérir des droits à congés quelle que soit l'origine de cet arrêt, professionnelle ou non professionnelle.

Acquisition des congés

Assimilation à du temps de travail effectif. L'amendement assimile à une période de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé payé, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou ordinaire (C. trav., art. L. 3141-5, projet de loi).

Acquisition de congés payés durant l'arrêt de travail. Il prévoit que la durée du congé payé auquel le salarié a droit au titre des périodes d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de 24 jours ouvrables par période de référence (C. trav., art. L. 3141-5-1, projet de loi).

Le salarié en arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle continue d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit cinq semaines par période de référence. La limite d'une durée ininterrompue d'un an est supprimée (C. trav., art. L. 3141-5, projet de loi).

Report des congés

Obligation d'information du salarié. L'amendement met en place une obligation d'information du salarié par l'employeur. À l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans les dix jours qui suivent la reprise du travail, par tout moyen conférant date certaine à leur réception :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;

- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris (C. trav., art. L. 3141-19-3, projet de loi).

Délai de report des congés payés. L'amendement fixe un délai de report des congés payés de quinze mois.

Congés payés acquis avant l'arrêt maladie. Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser (C. trav., art. L. 3141-19-1, projet de loi). Cette période commence à la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations de son employeur sur les congés dont il dispose.

Congés payés acquis pendant l'arrêt maladie. Lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins un an (C. trav., art. L.3141-19-2, projet de loi). Lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de son employeur sur les congés dont il dispose.

Négociation collective. L'amendement prévoit qu'il peut être dérogé aux règles de report des congés payés par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par une convention ou un accord de branche. Une durée de report supérieure à quinze mois peut être négociée (C. trav., art. L.3141-20 et L.3141-21-1 projet de loi).

Indemnités de congés payés

Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés sont également modifiées par l'amendement (C. trav., art. L.3141-24, projet de loi).

Date d'entrée en vigueur

L'amendement retient que les nouvelles règles d'acquisition et de report des droits à congés, ainsi que sur l'indemnité de congés payés, s'appliqueront rétroactivement pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la future loi.

Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis par application des nouvelles dispositions ne pourraient, pour chaque période de référence, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de 24 jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure au projet de loi.

Délai de prescription

L'amendement précise que toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congés au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, dans le délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la future loi.

Comme il est souligné dans l'exposé sommaire de l'amendement, s'agissant des contrats de travail rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi, il n'est pas prévu de modifier les règles de droit commun, qui impliquent la prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires.

Reste à charge sur le CPF : un arbitrage sur les 100 € à confirmer et des questions en suspens sur les exonérations



En annonçant que le gouvernement avait finalement opté pour un ticket modérateur de 100 € sur les formations financées par le CPF, *Les Échos* ont ravivé les inquiétudes des acteurs du secteur de la formation. Une information que le ministère du Travail se refuse à commenter dans l'immédiat et dont l'arbitrage resterait à confirmer alors que les partenaires sociaux devraient être consultés sur le sujet courant avril. De plus, au-delà du montant de ce reste à charge, des arbitrages importants restent à prendre sur les publics qui pourraient en être exonérés, notamment en cas d'usage du C2P.

Lancée il y a près d'un an et demi, la bataille du reste à charge appliqué aux utilisateurs du CPF entre les ministères des Finances et du Travail devrait connaître son dénouement d'ici à quelques semaines. Si le principe de cette participation des bénéficiaires du CPF au financement de leur formation, excepté pour les demandeurs d'emploi et les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur, est inscrit dans la loi de finances pour 2023, le décret d'application qui doit fixer son niveau n'est toujours pas pris. L'opposition entre les deux ministères sur le contenu de ce texte est ravivée depuis l'annonce par Bercy que 200 M€ d'économies doivent être réalisés dès 2024 sur le compte personnel de formation grâce à l'instauration d'un reste à charge d'au moins 10 % du montant de la formation.

Concertation avant arbitrage

Dans un article publié le 8 mars, *Les Échos* font état d'un arbitrage qui aurait été rendu par l'Élysée en faveur de l'instauration d'un ticket modérateur de "100 € sur chaque achat de formation" avec une entrée en vigueur de la mesure prévue pour le 1er mai 2024. Une décision qui ne semble toutefois pas encore totalement stabilisée. Sollicité, l'Élysée renvoie vers les services du Premier ministre et la rue de Grenelle. Si le ministère du Travail se refuse à tout commentaire à ce stade, Matignon indique à AEF info qu'"une concertation doit avoir lieu avec les partenaires sociaux" et que "ce n'est qu'à l'issue que les paramètres [du ticket modérateur] seront arrêtés".

Selon les informations recueillies par AEF info et confirmées par Matignon, cette concertation doit s'ouvrir en avril, à l'issue de l'actuelle négociation interprofessionnelle entre les partenaires sociaux sur le "pacte de vie au travail". Un calendrier qui rend aléatoire une entrée en vigueur du ticket modérateur sur le CPF dès le 1^{er} mai, dans la mesure où, une fois les arbitrages définitifs rendus, le projet de décret devra encore être soumis pour avis à la CNNCEFP. De plus, la CDC, qui gère Mon Compte Formation devra, elle, avoir le temps nécessaire pour paramétrer la plateforme de gestion du CPF aux modalités du ticket modérateur, mais aussi aux exonérations qui seront mises en place.

La question sensible des exonérations

En effet, au-delà du montant du ticket modérateur, la question des exonérations qui vont l'accompagner est centrale. En effet, la rédaction de la loi de finances pour 2023 pose une vision restrictive de ces exonérations en les limitant aux demandeurs d'emploi et aux salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur et dont le montant du CPF n'est pas suffisant pour couvrir les frais de formation. Selon les informations recueillies par AEF info, lors des discussions interministérielles qui ont eu lieu fin 2023, un accord avait été trouvé pour élargir cette définition à tous les abondements considérés comme émanant de l'entreprise, à savoir ceux prévus par un accord de branche ou les abondements versés par les Opcos en application d'une décision paritaire.

Pour autant, la question des exonérations au ticket modérateur sur le CPF ne s'éteint pas avec cet élargissement. Un certain nombre d'autres abondements ou cofinancements du CPF resteraient aujourd'hui concernés par ce financement individuel de la formation. Ce serait notamment le cas, des formations cofinancées par les régions ou encore des formations financées dans le cadre d'un usage du C2P, du dispositif AT-MP ou encore du CEC. Des cas qui posent question à la vue de la finalité des formations concernées. Plus paradoxal encore, les formations cofinancées par l'État lui-même pourraient être soumises à ce ticket modérateur. Cela aurait par exemple pu être le cas pour les abondements mis en place en faveur des métiers du numérique dans la cadre du plan de relance.

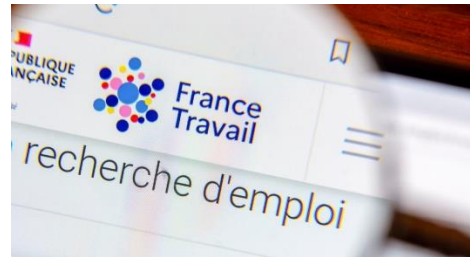
Quels gains ?

L'objectif affiché par Bercy est de générer 200 M€ d'économies sur le CPF dès 2024 avec l'instauration du ticket modérateur. Dans leur article, *Les Échos* font état d'une mesure (un ticket modérateur forfaitaire de 100 € par formation) qui pourrait générer "jusqu'à 250 M€ d'économies cette année et 375 millions en année pleine [...]". La moitié par effet direct sur les achats réellement payés ; l'autre moitié en estimant à 20 % le taux de non-recours, c'est-à-dire le taux de renoncement des titulaires de CPF devant la perspective de devoir déboursier 100 euros de leur poche."

Selon les informations d'AEF info, l'hypothèse qui était celle envisagée en fin d'année 2023 et qui était portée par l'ancienne ministre déléguée à la Formation professionnelle, Carole Grandjean, tablait sur un ticket modérateur de 50 €. Les projections effectuées à l'époque faisaient état d'un gain de 200 M€ sur les financements du CPF en année pleine, avec un taux de non-recours qui oscillait entre 10 % et 15 %. Des chiffres qui peuvent confirmer les estimations avancées par *Les Échos* à condition de prendre en compte la "surconsommation" liée à l'éligibilité accordée à plusieurs permis de conduire, et en particulier au permis moto, depuis le début d'année 2024.

Selon les données de la CDC, entre le 1^{er} janvier et le 3 mars 2024, les formations visant le permis moto ont généré 44 M€ de dépenses pour 41 100 dossiers CPF, en faisant ainsi la deuxième formation financée par ce dispositif. De manière globale, ce sont plus de 48 000 dossiers supplémentaires qui ont été financés via le CPF sur les deux premiers mois de l'année 2024, par rapport à la même période un an plus tôt. Un constat qui devrait amener les pouvoirs publics à rouvrir rapidement le chantier de la régulation de l'usage du CPF pour financer les permis de conduire. Dossier qui n'avait pas pu être clos par le précédent gouvernement.

France Travail : ce que prévoit le projet de feuille de route pour 2024, première année du nouvel opérateur



La direction générale de France Travail élabore une feuille de route pour l'année 2024. Un projet, qui n'est donc pas définitif, vient d'être présenté aux syndicats de l'opérateur. Il met l'accent sur la consolidation des politiques menées, notamment les immersions ou l'accompagnement des employeurs. France Travail devra aussi préparer les échéances de 2025, avec différentes expérimentations. L'opérateur aura, en effet, de nouvelles missions dans le cadre d'une gouvernance revue et d'une inscription élargie.

"Une année de transformation pour se préparer aux échéances à venir tout en consolidant nos acquis" : c'est le titre du projet de feuille de route de France Travail, pour 2024, tel qu'il a été présenté aux organisations syndicales pour la réunion du CSEC du 5 mars 2024. Ce projet intervient alors que l'opérateur est en attente de sa convention tripartite, qui définira plus largement les ambitions de l'opérateur pour les prochaines années.

Dans le détail, le projet de feuille de route s'articule autour des dispositifs connus et de nouvelles actions dans le cadre du déploiement de France Travail. Il comprend une série d'objectifs chiffrés, avec une augmentation des recruteurs rencontrés mais aussi des POE. Conformément aux annonces gouvernementales, les contrôles seront renforcés.

Déploiement d'une "task force"

En 2024, l'opérateur prévoit une mobilisation pour "aller vers les entreprises". Il s'agit de mieux faire connaître l'offre de services, faire émerger les potentiels recrutements et promouvoir les profils de candidats. L'objectif pour 2024 serait d'augmenter de moitié le nombre de recruteurs rencontrés en 2024 par rapport à 2023.

Pour y parvenir, France Travail mise sur le déploiement d'une "task force". L'opération se fera "en coordination étroite" avec les autres acteurs du Réseau pour l'emploi dont la création est prévue par la loi Plein-emploi du 18 décembre 2023. La direction compte s'appuyer sur un outil dédié et l'expérimentation de nouvelles prestations.

Pour la MRS (méthode de recrutement par simulation), France Travail pourrait évaluer 50 % de candidats supplémentaires au cours du premier semestre 2024 par rapport au premier semestre 2023. Les POE seraient, aussi, davantage mobilisées : 25 % de plus en 2024 par rapport à 2023. L'opérateur s'appuiera sur la "simplification" du dispositif à partir d'avril. Il propose aussi de déployer progressivement un service digital permettant de faciliter la rencontre entre candidats, entreprises et organismes de formation.

Au final, ce projet de feuille de route affiche l'objectif de faire progresser de 15 % le nombre de propositions supplémentaires de candidats au premier semestre 2024 par rapport au 1er semestre 2023.

Davantage d'immersions en cej

En parallèle, France Travail souhaite faire progresser "le nombre et la qualité" des offres proposées aux demandeurs d'emploi. Cela passe par "la systématisation de la proposition d'offres" à certains moments clés (sortants de formation, demandeurs d'emploi en viviers, sortants de contrôle de la recherche d'emploi...).

Pour les jeunes, l'opérateur va renforcer la mobilisation du CEJ (Contrat d'engagement jeune). L'immersion professionnelle va être systématisée pour les jeunes dont le projet n'est pas déterminé : l'objectif est de toucher 50 % de bénéficiaires supplémentaires en 2024 par rapport à 2023. France Travail compte également étendre, avec les missions locales, le dispositif Avenir Pro à 700 lycées professionnels supplémentaires, soit 55 000 élèves en CAP et Bac Pro.

Afin de travailler sur la levée des freins à l'accès à l'emploi, l'opérateur veut élargir les critères d'éligibilité aux aides à la garde d'enfants qu'il verse. L'ambition est d'en faire bénéficier à deux fois plus de demandeurs d'emploi en 2024. En outre, la mobilisation des prestations actuelles permettant d'acquérir des techniques de recherche d'emploi sera renforcée (avec un objectif de 140 000 bénéficiaires en 2024).

Une année de préparation avant 2025

France Travail prévoit également des contrôles supplémentaires (20 %) pour atteindre le total de 600 000 cette année. Les demandeurs d'emploi sortant de formation et les métiers en tension seront ciblés, dans la continuité de l'année passée. L'augmentation des contrôles fait partie des objectifs assignés à l'opérateur par le Premier ministre. Gabriel Attal a, en effet, annoncé un triplement des contrôles d'ici 2027.

L'exercice 2024 est la première année de France Travail mais il est aussi une année de préparation. Les mesures de la loi Plein-emploi, en particulier l'inscription élargie auprès de l'opérateur, ne rentrent pas en vigueur cette année. Le projet de feuille de route insiste donc sur la préparation des échéances à venir.

Pour "ne laisser personne au bord de la route", France Travail se propose de lancer des expérimentations visant à "aller vers" des publics spécifiques éloignés du service public de l'emploi (décrocheurs des universités, jeunes sortant de l'aide sociale à l'enfance, primo-arrivants et réfugiés, personnes sous main de justice, licenciés pour inaptitude), en lien avec ses partenaires du Réseau pour l'emploi.

De nouveaux concepts d'agences

De plus, France Travail a l'idée de "faire venir davantage de publics" vers ses services. Il testera, en 2024, de nouveaux concepts d'agences et de "lieux France Travail".

Concernant l'accompagnement, l'opérateur expérimentera dans les territoires l'inscription généralisée auprès de France Travail de toutes les personnes en recherche d'emploi ou rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion ainsi que le processus d'orientation commun aux acteurs du Réseau pour l'emploi. La généralisation est prévue au 1er janvier 2025.

L'expérimentation menée depuis février 2023 avec les conseils départementaux pour améliorer l'accompagnement des allocataires du RSA sera étendue. La liste des nouveaux territoires concernés a été annoncée début mars 2024.

Une fonction d'appui au réseau

Dans près de 80 agences, de nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement seront expérimentées autour "d'objectifs concrets" (emploi rapide, travail sur le projet /reconversion, résolution de freins périphériques) et d'une offre de services ciblée.

La réforme France Travail s'appuie sur une gouvernance renouvelée entre acteurs du Réseau pour l'emploi aux quatre échelons (national, régional, départemental et local). L'installation du Comité national est prévue au printemps et celle des comités territoriaux pour l'emploi au 1er juillet.

Il convient donc de se "préparer, en lien avec les futurs coprésidents des instances territoriales, à savoir les services de l'État et les présidents d'exécutifs locaux, à assurer notre nouvelle fonction d'appui", précise le projet de feuille de route. Il s'agira, notamment, de faciliter l'identification des priorités et à mettre à disposition des tableaux de bord adaptés.

Définir une "raison d'être"

Pour accompagner la transformation de France Travail, "une démarche de simplification et de recherche de gains d'efficacité va s'installer au sein de l'établissement", indique le projet. Le but est d'améliorer la qualité de vie au travail et l'efficacité des actions, sans dégrader la qualité des services. "La démarche s'attachera, en écoute du réseau, à mettre en place un système coordonné de remontées permettant l'identification, l'instruction et le traitement des difficultés rencontrées à chaque niveau de l'organisation."

Enfin, la transformation liée à France Travail doit être "portée et incarnée" par les agents mais aussi "visible" pour l'extérieur. À cette fin, la direction générale juge nécessaire de définir la "raison d'être" de l'établissement et de partager la vision au centre de ses nouvelles missions. Une démarche de concertation sera ainsi lancée en 2024 au sein des agences et via une plateforme numérique, avant la réunion d'une convention d'agents, d'utilisateurs et de partenaires, dans le but de définir un "socle d'attitudes et d'engagements communs à tous".

Livre blanc « Recettes humaines » : Quelles recettes des entreprises attractives auprès des jeunes ?



Le Medef s'est engagé, depuis début 2023, dans une réflexion approfondie sur l'attractivité des entreprises auprès des jeunes générations. En effet, la tension accrue dans les recrutements pousse ces dernières à repenser leur attractivité à la lumière des attentes des nouvelles générations. L'initiative Recettes Humaines se propose justement d'outiller les employeurs pour apprivoiser ces nouvelles réalités, avec la volonté d'ouvrir encore plus les portes de l'entreprise aux jeunes.

Le livre blanc Recettes humaines qui vient d'être publié restitue les leçons tirées des entretiens menés de dirigeants des entreprises (grands groupes, PME, start-ups), tous secteurs confondus, en faisant ressortir les principales « recettes » qui ont démontré leur efficacité. Les différents témoignages démontrent que les entreprises sont déjà largement mobilisées en faveur des jeunes et peuvent apporter des solutions innovantes ou les « bons ingrédients » pour une collaboration durable. Au-delà des constats, le livre blanc vise à apporter aux 190 000 entreprises adhérentes du Medef des réponses concrètes et des clés de lecture pour aborder l'avenir.

[>> Télécharger le livre blanc au format PDF](#)

Le ministère du Travail va ouvrir une concertation avec les partenaires sociaux pour réformer l'Index de l'égalité



Au 1er mars 2024, 77 % des entreprises de 50 salariés et plus ont publié leur note à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contre 72 % en 2023 et 61 % en 2022 à la même date, indique le ministère du Travail, le 8 mars. En fin d'année 2023, 86 % des entreprises avaient publié leur note. "La note moyenne déclarée par les entreprises se maintient au niveau élevé constaté en 2023, avec un score de 88/100". "Des progrès restent néanmoins attendus", selon le ministère qui prévoit d'ouvrir, dans le courant du mois, une concertation pour réformer l'Index.

"Les résultats de l'Index, en constante progression depuis sa mise en place, démontrent année après année l'efficacité de ce dispositif, sa bonne appropriation par les entreprises et sa capacité à faire évoluer les pratiques", se réjouit le ministère du Travail, dans un communiqué de presse publié le 8 mars 2024. Ainsi, au 1er mars 2024, 77 % des entreprises concernées ont publié leur note, confirmant ainsi la tendance d'augmentation (72 % en 2023, 61 % en 2022 et 2021 et 54 % en 2020 à la même date). En fin d'année 2023, 86 % des entreprises avaient publié leur note.

6 % des entreprises n'augmentent pas les femmes de retour de congé maternité

Le ministère souligne que "la note moyenne déclarée par les entreprises se maintient au niveau élevé constaté en 2023, avec une note de 88/100 en 2024 (86/100 en 2022)" et a augmenté de quatre points depuis 2020 (84/100). Cette année, elle gagne un point pour les entreprises de 50 à 250 salariés (de 87 à 88), relève la Rue de Grenelle.

"Des progrès restent néanmoins attendus", car "seules 2 % des entreprises atteignent le résultat de 100 points", ajoute le gouvernement. Dans le détail, 6 % des entreprises ont la note de 0 à l'indicateur relatif aux augmentations au retour des femmes de congé maternité, qui constitue pourtant une obligation légale, un chiffre en stagnation par rapport à 2023.

"Une priorité de l'inspection du travail"

Le contrôle du respect de leurs obligations par les entreprises en matière de mise en place de l'Index et de résultats est "une priorité de l'inspection du travail", rappelle également le ministère. Depuis 2019, 857 mises en demeure ont été prononcées pour absence de publication de l'index ou de définition de mesures de correction et 560 pour absence ou insuffisance d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Au total, 126 pénalités (70 sur l'index et 56 sur les accords) ont été notifiées aux entreprises. "Cela démontre que, dans la très grande majorité des cas, les mises en demeure aboutissent à des régularisations", juge le gouvernement. Près d'une vingtaine de pénalités ont, en outre, été prononcées pour les entreprises de plus de 250 salariés ayant publié un Index inférieur à 75 points pour la quatrième année consécutive. Ces pénalités financières peuvent représenter un montant allant jusqu'à 1 % de la masse salariale.

58 % des entreprises ont rempli les obligations de la Loi Rixain

Par ailleurs, dans le cadre de la loi "Rixain" du 24 décembre 2021, les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont l'obligation depuis 2022, de publier annuellement, sur leur site internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes. Le ministère rappelle qu'elles doivent atteindre un objectif chiffré de manière graduée, avec un palier intermédiaire de 30 % de personnes de chaque sexe à atteindre au 1er mars 2026 et un objectif final de 40 % à atteindre au 1er mars 2029, sous peine de pénalité financière.

Au 1er mars 2024, 58 % des entreprises concernées ont déclaré leurs résultats. "Les marges d'amélioration sont réelles d'ici 2026 : 57 % comptent moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 38 % ont moins de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes", avance le ministère du Travail.

Le gouvernement souhaite réformer l'Index

Selon la ministre du Travail, "les résultats 2024 de l'Index confirment la tendance positive constatée depuis sa mise en œuvre, mais ces résultats encourageants ne doivent pas masquer l'ampleur des efforts à déployer". Une réforme de l'Index que préconise également le Haut Conseil à l'égalité qui publie le 7 mars 2024 ses pistes pour l'améliorer. Catherine Vautrin, ministre du Travail, annonce ainsi vouloir rendre l'Index de l'égalité professionnelle "encore plus ambitieux et plus transparent en le réformant dans le cadre de la concertation que nous mènerons avec les partenaires sociaux sur la transposition de la directive sur la transparence salariale". La ministre du Travail précise aux *Échos* que cette concertation "autour de cette réforme sera ouverte dans le courant du mois".

À l'occasion d'une communication présentée en Conseil des ministres, mercredi 6 mars 2024, la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Aurore Bergé, confirme que "le gouvernement s'est engagé à réformer et renforcer cet Index dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. [...] Comme indiqué dans le plan interministériel à l'égalité, la transposition de la directive et la création de l'index européen s'accompagneront de la mise en place de clauses d'exclusion des marchés publics pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de publication ou qui obtiennent un mauvais score à l'Index", précise-t-elle.

Vers un indicateur "première embauche"

En outre, le gouvernement va lancer "un travail d'expertise permettant d'objectiver les écarts de salaire entre les femmes et les hommes dès la première embauche, afin de lutter efficacement et dès la racine de la vie professionnelle contre les inégalités professionnelles", indique Aurore Bergé.

Enfin, selon elle, "l'égalité professionnelle ne pourra être atteinte sans travailler sur les questions de parentalité" qui "constitue un frein majeur pour la carrière des femmes". Elle rappelle que le président de la République a annoncé la réforme du congé de naissance qui sera lancée l'année prochaine et que le gouvernement se mobilisera "sur le respect de la réalisation de l'entretien de retour de congé maternité et des revalorisations post-congé que les entreprises négligent encore trop souvent".

Plus de 5 milliards d'euros versés en 2023 grâce à la Prime Partage de la Valeur



En 2023, les entreprises ont versé 5,32 milliards d'euros via la Prime Partage de la Valeur. Dans le secteur privé (*), près de 5,9 millions de salariés en ont bénéficié, pour un montant total de versement de 5,27 milliards. Le montant moyen distribué est de 885 euros.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les entreprises ont le pouvoir de gratifier leurs salariés avec la Prime Partage de la Valeur (PPV). Annuelle et optionnelle, cette prime est à la discrétion des employeurs et peut être exonérée de cotisations et contributions sociales sous certaines conditions. La prime de partage de la valeur a succédé à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), encore en vigueur au premier trimestre 2022. En 2022, l'addition de la PEPA et de la prime partage de la valeur (PPV) avait représenté 5,40 milliards. Elle avait concerné 6,8 millions de salariés pour un montant moyen de 779 euros.

Le profil des bénéficiaires et les montants versés

Ces **5,27 milliards d'euros ont été versés par 519 000 établissements**, avec une part importante provenant des petites entreprises. En effet, 23,9 % des montants de prime ont été versés par des entreprises de moins de 10 salariés et 19,3 % par des entreprises de 2 000 salariés ou plus.

En 2023, **plus d'un tiers des salariés bénéficiaires (33,5 %) se sont vu verser une prime de 1000 euros ou plus**, et 39,2 % une prime d'un montant inférieur à 500 euros. **Le montant de prime moyen par salarié s'établit à 885 euros.**

La prime partage de la valeur a concerné **2,65 millions de femmes et 3,24 millions d'hommes**. Le montant moyen varie peu selon le sexe : respectivement 861 euros et 906 euros.

En termes d'âge, le montant moyen versé est plus faible que la moyenne pour les moins de 30 ans : 397 euros pour les moins de 20 ans, 613 euros pour les 20 à 24 ans et 836 euros pour les 25 à 29 ans. Au-delà de 30 ans, il oscille entre 860 et 956 euros, avec un maximum pour la tranche d'âge des 40 à 44 ans.

24% des établissements du secteur privé ont versé une prime à leur salarié : la part des entreprises ayant versé cette prime augmente avec la taille de l'entreprise. Elle est de 20,6 %

dans les entreprises de moins de 10 salariés et de 41,3 % dans les entreprises de 2 000 salariés ou plus.

Le montant de la prime est quant à lui plus élevé dans les petites entreprises. Il s'élève en moyenne à 1 141 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés et à 855 euros dans celles de 2 000 salariés ou plus.

Les montants moyens versés varient selon les régions. Ils oscillent entre 750 euros en Bretagne et 1037 euros en Guyane. La part d'établissements versant la prime est comprise entre 15,7 % et 27,3 % selon les régions. L'Ile-de-France se démarque avec 19,7 % d'établissements ayant versé la prime, ainsi que la Guadeloupe (18,1 %) et la Guyane (15,7 %).

Les secteurs les plus concernés par le versement de la prime partage de la valeur

Le montant moyen versé est hétérogène selon les secteurs ().** Les secteurs d'activité qui pratiquent des salaires plus élevés, tels que les activités financières et d'assurance, l'industrie chimique, les activités informatiques et les activités juridiques, de conseil et d'ingénierie, ont versé des primes plus élevées, oscillant entre 1 066 et 1 308 euros.

Le secteur du commerce, qui a versé 14,2 % de la prime en 2023, affiche un montant moyen par salarié de 805 euros, tandis que des secteurs qui s'appuient sur une main-d'œuvre à bas salaire, tels que l'action sociale et l'hébergement médico-social et l'intérim, ont des montants moyens significativement plus bas (451 euros et 446 euros respectivement).

La part des établissements ayant versé la prime est globalement plus importante dans l'industrie (hors industries agro-alimentaires), où elle dépasse souvent 40 %. Elle est en revanche nettement plus faible dans l'hôtellerie-restauration (14,1 %) ainsi que le secteur arts, spectacles et activités récréatives (14,0 %).