

L'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation est supprimée à partir du 1er mai 2024 (décret)



Après avoir été soumis à la consultation des partenaires sociaux dans une version projet, le décret prévoyant de supprimer l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les contrats conclus à compter du 1er mai 2024 vient d'être publié au Journal officiel du 29 avril. Les contrats de professionnalisation servant de support à l'expérimentation de VAE inversée sont également concernés par cette décision. En revanche, le ministère du Travail a récemment confirmé que l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage serait maintenue sans modification en 2024.

Le précédent gouvernement avait assuré que l'aide de l'État à l'embauche d'alternants serait maintenue en 2024 dans les mêmes conditions qu'en 2023, à savoir 6 000 euros pour la première année complète de contrat tous niveaux de formation et toutes tailles d'entreprise confondus. Si la nouvelle équipe ministérielle a confirmé que l'aide au recrutement en contrat d'apprentissage ne serait pas modifiée en 2024, ce n'est en revanche pas le cas du même dispositif destiné aux contrats de professionnalisation dont la suppression vient d'être actée par le [décret n°2024-392](#) publié au Journal officiel du 29 avril 2024.

Cette suppression concerne les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er mai 2024, prévoit le texte dont une version projet avait été soumise pour avis aux partenaires sociaux deux semaines plus tôt.

La fin d'un dispositif exceptionnel

Cette décision s'inscrit dans le cadre des mesures d'économies sur le budget de l'État annoncées par Bercy mi-février 2024. Elle se traduit par la suppression d'un dispositif exceptionnel mis en œuvre afin de pallier les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19. En vigueur depuis le 1er juillet 2020, cette aide a d'abord été fixée à 5 000 euros pour un mineur et 8 000 euros pour un majeur, avant d'être harmonisée à 6 000 euros quel que soit l'âge du bénéficiaire à compter du 1er janvier 2023.

Valable pour la première année de contrat exécutée en totalité, cette aide était limitée aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation de moins de 30 ans. Elle concernait les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, un certificat de qualification professionnelle ou un contrat de professionnalisation servant de support à l'expérimentation de VAE inversée. Tous les employeurs y étaient éligibles, sous réserve pour les entreprises d'au moins 250 salariés de s'engager à respecter un quota d'alternants dans leur effectif en 2025.

Une division par deux des entrées depuis 2017

Les entrées en contrat de professionnalisation ont été quasiment divisées par deux depuis 2017, pour atteindre 115 994 nouveaux contrats en 2023, selon les données publiées par le ministère du Travail. Cette chute est tirée par la baisse des nouveaux contrats de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 26 ans. Une évolution qui s'explique par la concurrence de l'apprentissage depuis sa libéralisation portée par la réforme de 2018. Les entrées en contrats d'apprentissage ont été quasiment multipliées par trois depuis 2017, pour atteindre 850 378 nouveaux contrats en 2023.

Le Boss précise le versement et le régime social de la prime de partage de la valeur ajoutée



Dans une mise à jour entrée en vigueur le 1er mai 2024, le Bulletin officiel de la sécurité sociale apporte des précisions sur l'attribution de deux primes de partage de la valeur au cours d'une même année civile ainsi que sur le régime social de la prime lorsqu'elle est affectée à un plan d'épargne.

L'article 9 de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 a ouvert la possibilité pour l'employeur de verser deux primes de partage de la valeur par année civile. Il permet également d'affecter la PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite, dont les conditions de versement restent à définir par décret. Sur ces deux points, une mise à jour du Boss du 19 avril 2024 apporte des précisions. Elles sont opposables depuis le 1er mai 2024.

Deux primes attribuées au cours d'une même année civile

Les employeurs peuvent attribuer sans condition jusqu'à deux primes d'un montant global de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire.

Pour attribuer une seconde prime au cours d'une même année civile, l'employeur doit conclure un nouvel accord ou prévoir une nouvelle décision unilatérale.

L'accord ou la décision unilatérale instituant la prime peut prévoir le versement de la prime ou des deux primes en une ou plusieurs échéances sur l'année civile, dans la limite d'un versement par trimestre.

Lorsque deux primes sont attribuées au cours de la même année civile, la mise à jour précise que "deux versements peuvent avoir lieu au cours d'un même trimestre dès lors que ceux-ci sont distinctement rattachés aux deux primes attribuées".

Prime affectée à un plan d'épargne

La prime peut être placée sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Elle est assujettie aux prélèvements à la CSG avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnel, à la CRDS, à la taxe sur les salaires, et le cas échéant au forfait social au taux de 20 % applicable aux sommes versées au titre de l'intéressement pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés.

La mise à jour précise que ce régime social ne s'applique pas aux primes versées aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés percevant une rémunération inférieure à trois Smic, qui sont exonérées de CSG-CRDS, de taxe sur les salaires et de forfait social.

CPF : l'instauration d'un reste à charge de 100 euros sera effective le 2 mai 2024 (décret)



Un ticket modérateur de 100 euros devra être payé par une majorité des salariés utilisant leur CPF à compter du 2 mai 2024. Le décret instaurant cette mesure devant permettre 200 M€ d'économies budgétaires est publié au Journal officiel du 30 avril 2024. Seuls les demandeurs d'emploi, les salariés bénéficiant d'un cofinancement de leur employeur et ceux utilisant leur C2P seront exonérés de cette participation financière "obligatoire", dont le montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'inflation. Le décret fixe aussi la liste des tiers pouvant prendre en charge cette participation.

Le décret n°2024-394 du 29 avril 2024 "relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation" est publié au Journal officiel du mardi 30 avril. Il acte que la participation du titulaire du CPF au financement de sa formation "est fixée à la somme forfaitaire de 100 euros". Ce ticket modérateur sera finalement effectif dès le 2 mai 2024, soit un jour plus tard que ce qu'avait annoncé le ministère du Travail aux partenaires sociaux il y a moins d'un mois.

Prévue par loi de finances pour 2023, cette participation financière des titulaires du CPF au financement de leur formation a vu son instauration s'accélérer ces dernières semaines dans le cadre des économies demandées au ministère du Travail pour 2024. Du point de vue pratique, ce ticket modérateur devra être payé par le titulaire du CPF auprès de la CDC, via Mon Compte Formation, a indiqué le ministère du Travail aux partenaires sociaux.

Exonérations et prise en charge

L'ensemble des titulaires du CPF ne sont toutefois pas soumis à ce reste à charge. Selon l'article L.6323-7 du code du travail, en sont ainsi exonérés les demandeurs d'emploi et les salariés "lorsque la formation fait l'objet d'un abondement" de la part de leur employeur. En revanche, ne figure plus dans la version du décret publié au Journal officiel la précision permettant d'ouvrir le bénéfice de cette exonération "lorsque l'abondement est versé par l'employeur en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences".

De plus, le décret prévoit que les salariés utilisant tout ou partie des points inscrits sur leur C2P (compte professionnel de prévention) ou bénéficiant d'un abondement de leur CPF par le Fipu (Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) dans le cadre d'une reconversion professionnelle liée à une incapacité permanente, sont également exonérés du ticket modérateur de 100 € sur leur formation.

En dernier lieu, il est prévu que la participation financière peut être prise en charge, à la place du salarié, par l'employeur ou par son Opco. Une prise en charge qui devra s'effectuer "selon des modalités définies avec le titulaire en dehors de la plateforme Mon Compte Formation", avait précisé le ministère du Travail le 11 avril.

Indexation sur l'inflation

Le décret précise les modalités de revalorisation de cette participation financière verra son montant actualisé "au 1er janvier de chaque année, à due proportion de l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac, calculée sur la base des douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation de ce montant et fixé chaque année par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et du budget".

L'instauration d'un reste à charge pour les utilisateurs du CPF a fait l'objet d'un long bras de fer entre le ministère de l'Économie et celui du Travail dont la dégradation des finances publiques aura eu raison. Contestée par l'ancienne ministre Muriel Pénicaud lors de l'annonce de son principe fin 2022, cette décision reste dénoncée par les organisations syndicales. Interrogée ce mardi 30 avril sur France Info, la secrétaire confédérale de la CFDT chargée de la formation, Séverine Garandeaue-Martin, a ainsi regretté la mise en place du reste à charge qui limitera le recours au CPF des salariés les plus modestes, à commencer par les ouvriers et les employés.

Un risque de moindre recours

Selon le dernier rapport d'activité de France compétences, parmi les salariés et les indépendants, 41 % des utilisateurs du CPF avaient un niveau de diplôme inférieur au Bac en 2022, alors que cette population ne représente que 33 % des actifs en emploi. Jusqu'à présent, "les employés et ouvriers sont ceux qui payent le moins fréquemment un reste à charge : en 2022, 8 % d'entre eux ont contribué au financement de leur formation, contre 10 % des cadres ou assimilés et 11 % des demandeurs d'emploi", précise l'institution nationale chargée de la régulation et du financement du système de formation professionnelle.

En outre, "les ouvriers et employés "sont ceux qui payent le plus faible reste à charge (24 euros) comparativement aux demandeurs d'emploi (46 euros), mais également aux cadres (53 euros), qui bénéficient par ailleurs d'une prise en charge des coûts de leur formation par l'entreprise en moyenne plus importante (32 euros contre 10 euros pour les employés et ouvriers)". Malgré ces disparités, la monétisation du CPF a eu indéniablement "un effet de réduction des écarts dans l'accès à la formation". Les employés (26 %) et ouvriers (15 %) étaient ainsi, toujours en 2022, en deuxième et troisième positions parmi les utilisateurs du CPF, derrière les chômeurs (29 %) mais loin devant les cadres (11 %). Avec une surreprésentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises qui sont historiquement caractérisés par leur recours plus faible à la formation continue.

2,6 milliards d'euros en 2022

Selon Bercy, l'instauration du reste à charge, aujourd'hui fixé à 100 euros mais appelé à augmenter dès 2025, devrait générer 200 millions d'euros d'économies sur le budget du ministère du Travail dès 2024. Victime de son succès mais aussi de dérives frauduleuses, le CPF monétisé a vu son coût pour les finances publiques rapidement dépasser les prévisions gouvernementales. Des mesures de régulation décidées par l'exécutif et la Caisse des dépôts qui assure sa gestion, sont venues inverser la tendance ces trois dernières années, avec des résultats probants : en 2022, 1,804 million de dossiers CPF ont été validés pour un montant total engagé net de 2,598 milliards d'euros, contre 2,099 millions de dossiers et 2,851 Md€ engagés l'année précédente.

Pour mémoire, le coût unitaire moyen d'un dossier CPF était de 1 473 euros hors rémunération en 2022, le reste à charge supporté par les utilisateurs s'élevant alors, en moyenne, à 37 euros, soit 2 % du coût unitaire global. Un autre décret doit être publié incessamment pour exclure certains cas de recours au CPF pour financer un permis de conduire, en particulier pour les deux roues dont le coût vient de franchir la barre des 100 millions d'euros depuis l'entrée en vigueur de cette possibilité au 1er janvier dernier, selon *Les Échos* datés du 30 avril.

Des indicateurs pour mesurer l'engagement territorial des entreprises



Impact Tank, cercle de réflexion créé en octobre 2020 à l'initiative du groupe SOS, a rendu le 18 avril 2024 son rapport pour "Mesurer l'impact social et l'ancrage territorial des entreprises" à Olivia Grégoire, ministre déléguée chargée des entreprises, du tourisme et de la consommation. Le document propose un référentiel d'indicateurs communs pour évaluer l'impact social des entreprises et une série de recommandations pour que l'action publique favorise cet engagement.

Impact Tank, le premier cercle de réflexion dédié à la valorisation et à la mise à l'échelle des innovations sociales à impact positif, lancé en octobre 2020 à l'initiative du groupe SOS, a remis son rapport "Mesurer l'impact social et l'ancrage territorial des entreprises" à Olivia Grégoire, ministre déléguée chargée des entreprises, du tourisme et de la consommation, lors de la deuxième édition du sommet de la mesure d'impact qui s'est tenue au Conseil économique, social et environnemental (Cese) le 18 avril 2024.

Fruit du travail d'un groupe réunissant collectivités, agences de développement économique, entreprises et fondations aux côtés du chercheur Timothée Duverger, responsable de la Chaire territoires de l'ESS à Sciences Po Bordeaux et de la directrice du laboratoire Evaluation et mesure d'impact social et environnemental de l'Essec, Elise Leclerc, le rapport dresse un triple constat. "Le premier constat, c'est que face aux enjeux de transition écologique, on est confronté à une succession de crises, gilets jaunes, agriculteurs, et qu'il faut se poser la question de l'acceptation sociale, a expliqué Timothée Duverger, ensuite, pour résoudre les problèmes, cela se joue au niveau des territoires, et enfin, troisième constat, les entreprises ont un rôle à jouer d'où la notion de responsabilité territoriale. Il ne s'agit pas seulement pour elles de résoudre leurs externalités négatives mais de contribuer à la résolution de problèmes et cela à travers l'action collective."

Un référentiel d'indicateurs communs

Les entreprises peuvent ainsi contribuer au bien commun des territoires en matière d'emploi, de logement, de déchets, d'éducation... Le groupe de travail a analysé près d'une centaine d'initiatives de ce type et a travaillé durant treize mois sur le sujet à partir d'études et d'auditions. "Il y a au fond quatre chantiers qu'on a mis en place : une revue de littérature sur le sujet de l'engagement territorial des entreprises, un recensement des initiatives pour donner à voir concrètement ce que cela recouvre, une mesure d'impact social territorial et des recommandations", a indiqué Timothée Duverger.

Le rapport propose ainsi un référentiel d'indicateurs communs de mesure d'impact social de l'action des entreprises qui doit permettre aux acteurs d'harmoniser leurs pratiques de mesure et de parler un langage commun pour valoriser les résultats individuels et collectifs. Les indicateurs sont organisés en onze catégories*, elles-mêmes déclinées en résultats et impacts collectifs et individuels. Dans le domaine de la cohésion sociale, on peut ainsi citer l'évolution de la fréquence des interactions sociales et familiales, du nombre de création de collectifs, d'associations, de mouvements sur le territoire, ou encore de la proximité aux transports publics.

Coopération, démocratisation, expérimentation

Pour la mobilité, les indicateurs concernent notamment l'amélioration des comportements sur la route, la perception de l'amélioration du confort des trajets ou encore l'augmentation du covoiturage.

Le document propose des conseils pour la prise en main de ce référentiel et un guide pratique à destination des entreprises qui souhaiteraient développer de nouvelles coopérations pour faire évoluer leur rôle d'acteur économique vers celui d'acteur à impact.

Impact Tank avance aussi des recommandations d'action publique pour favoriser l'engagement local des entreprises, résumées en trois mots par Timothée Duverger : "Coopération, pour monter des coalitions d'acteurs, démocratisation, pour permettre aux salariés d'accéder à la gouvernance des entreprises, aux bénéfices, voire à la propriété, et expérimentation, un élément clé car pour faire face aux grandes mutations, on a besoin de défricher les possibles et cela se fait au niveau des territoires."

S'inspirer des modèles innovants d'ingénierie de la coopération

Le rapport préconise ainsi d'intégrer l'impact dans les stratégies économiques du territoire, en sensibilisant les entreprises au diagnostic territorial et en les aidant à développer des mesures d'impact, et des stratégies de "résilience productive" via la commande publique et privée. Le rapport propose notamment de s'inspirer des modèles innovants d'ingénierie de la coopération, citant l'exemple du Community Wealth Building, le "modèle de Preston", ville post-industrielle du nord de l'Angleterre, qui repose sur la relocalisation de l'économie et sur un nouveau contrat social entre administration et acteurs locaux. "Un tel modèle pourrait être expérimenté dans les villes accusant le plus de retard, insiste le rapport, en repensant leurs marchés publics et en développant des services publics ancrés sur l'entrepreneuriat local".

Autre recommandation : créer une stratégie France coopération pour instituer l'ingénierie du territoire. Il s'agirait notamment de renforcer les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) et d'acculturer les acteurs publics (élus et agents) sur le sujet. Pour les auteurs du rapport, il est enfin indispensable de structurer l'ESS dans les territoires et de soutenir les expérimentations locales à impact social, comme les Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD).

Mettre en relation les porteurs de projets et des hauts fonctionnaires référents

Au-delà du rapport, Impact Tank s'est associé à La France s'engage et au ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dans le cadre d'un programme commun "La fonction publique s'engage". Objectifs : sélectionner dix structures pour les aider à changer d'échelle et déployer plus largement les solutions qu'elles proposent en les mettant en relation avec des hauts fonctionnaires référents.

Parmi les structures sélectionnées : Resonantes, une association nantaise qui a créé en 2015 la première application gratuite destinée aux victimes de violences faites aux femmes, App-Elles, leur permettant d'alerter les proches, les secours, gendarmeries, associations et plateformes d'écoute spécialisées. Granny Geek, une entreprise sociale qui accompagne les seniors dans leur vie numérique au quotidien. Un toit vers l'emploi, une entreprise qui produit des maisons en bois à bas coûts et les propose en location dans le cadre d'un parcours de réinsertion sociale et professionnelle à destination de personnes sans domicile fixe. L'entreprise se heurte actuellement aux contraintes réglementaires en matière d'urbanisme. Le partenariat permettra d'avancer sur le sujet, en déterminant comment intégrer ces habitations dans les plans locaux d'urbanisme (PLU) et les faire reconnaître officiellement comme logements sociaux agréés

RH et protection des données personnelles : comment éviter les fuites ?



Dans notre ère numérique, les données personnelles sont devenues une ressource essentielle pour les entreprises. Cependant, la collecte et le traitement de ces informations exposent également les entreprises à des risques majeurs tels que les fuites de données. Pour éviter ces risques, il est important que les dirigeants d'entreprise prennent des mesures pour protéger les données personnelles de leurs employés et clients.

Pour répondre à ce besoin croissant de protection des données, l'Union européenne a mis en place le RGPD, ou Règlement Général sur la Protection des Données. Entré en vigueur le 25 mai 2018, il remplace la directive 95/46/CE sur la protection des données.

Les entreprises qui traitent des données personnelles de citoyens européens doivent se conformer au RGPD, sous peine de sanctions sévères. La CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) est garante de l'application et du respect du RGPD pour la France.

Qu'est-ce que la donnée personnelle ?

La donnée personnelle est définie comme toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Une personne peut être identifiée directement par des données telles que son nom et prénom, ou indirectement par des éléments comme un numéro de téléphone, une adresse IP, etc.

Pratiquement toutes les entités, qu'elles soient des entreprises, des associations ou autres, traitent des données personnelles. Par exemple, une entreprise conservant un fichier client ou une association publiant des photos de ses membres sur les réseaux sociaux manipule des données personnelles.

Il est important de noter que le traitement des données ne se limite pas aux données numériques. Même l'utilisation d'un fichier papier contenant des informations sur une personne identifiée ou identifiable est considérée comme un traitement de données et doit donc respecter les réglementations du RGPD.

Le RGPD établit 6 principes fondamentaux pour le traitement des données personnelles :

1. Ne collectez que les données vraiment nécessaires pour atteindre votre objectif : limitez la collecte aux données nécessaires. Evitez la collecte de données "au cas où".
2. Soyez transparent : Informez clairement les individus sur l'utilisation de leurs données dès leur collecte. Respectez leurs droits et expliquez les modalités pour les exercer.
3. Organisez et facilitez l'exercice des droits des personnes : Mettez en place des procédures pour permettre aux individus d'exercer leurs droits facilement et rapidement, y compris par voie électronique.

4. Fixez des durées de conservation : Déterminez des durées de conservation appropriées pour les données en fonction de leur objectif initial, puis détruisez-les ou archivez-les conformément aux obligations légales.
5. Sécurisez les données et identifiez les risques : Prenez des mesures pour assurer la sécurité des données physiquement et informatiquement. Identifiez et gérez les risques de sécurité.
6. Inscrivez la mise en conformité dans une démarche continue : Assurez-vous que la conformité au RGPD est une démarche continue, en vérifiant régulièrement la conformité, en adaptant les mesures de sécurité et les procédures au besoin.

Outre ces principes, le RGPD accorde également aux individus un ensemble de droits pour mieux contrôler leurs données personnelles.

Les individus ont le droit d'accéder à leurs données personnelles, le droit de les rectifier, le droit à l'effacement ("droit à l'oubli"), le droit à la portabilité des données, ainsi que le droit d'opposition au traitement des données dans certaines circonstances.

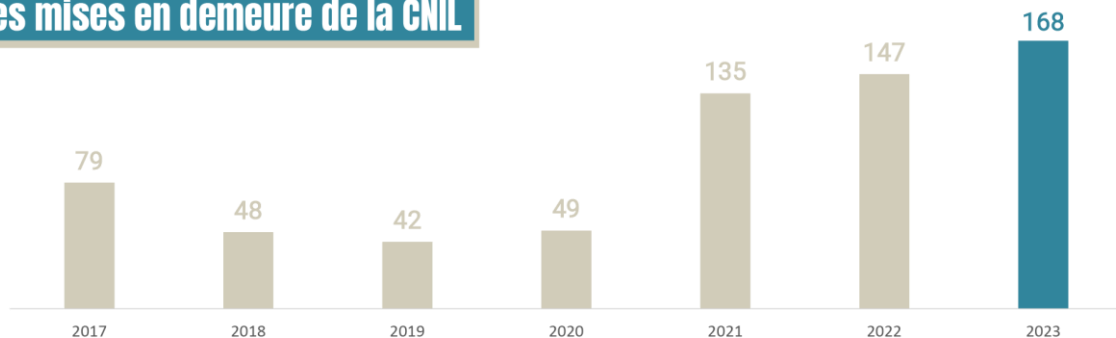
Responsabilité et transparence : Les organisations sont tenues d'être transparentes quant à la manière dont elles traitent les données personnelles et doivent mettre en place des mesures de sécurité appropriées pour les protéger. Elles doivent également être en mesure de démontrer leur conformité avec le RGPD.

Le non-respect des dispositions du RGPD peut entraîner des amendes allant jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial d'une entreprise ou 20 millions d'euros (selon le montant le plus élevé).

Les sanctions de la CNIL en 2023



Les mises en demeure de la CNIL



Source : [Sanctions et mesures correctrices : la CNIL présente le bilan 2023 de son action répressive | CNIL](#)

Les fuites de données peuvent entraîner des conséquences graves par exemple :

- Perte de confiance : Les clients et les employés perdent confiance dans l'entreprise si leurs données sont compromises.
- Sanctions légales : Les lois sur la protection des données, telles que le RGPD, imposent des amendes sévères en cas de violation.
- Impact sur la réputation : Une fuite de données peut ternir la réputation de l'entreprise et nuire à sa crédibilité.

Comment éviter la fuite des données personnelles ?

Pour prévenir ces risques et préserver une image de marque employeur positive, voici quelques mesures essentielles à considérer :

Formation et sensibilisation

Organisez des sessions de formation régulières pour les employés et les cadres supérieurs sur la protection des données.

Expliquez les risques liés aux fuites de données et les mesures préventives à prendre. Il est important de former régulièrement les employés aux bonnes pratiques en matière de sécurité informatique et de protection des données. Voici des guides mis à disposition pour informer dans un premier temps.

- [Guide pratique RGPD : sécurité des données personnelles \(2024\)](#)
- [Cybersécurité : Le RGPD : la meilleure prévention contre les risques cyber \(2024\)](#)

Politiques de confidentialité et de sécurité

Mettez en place des politiques claires concernant la collecte, le stockage et l'utilisation des données personnelles.

Assurez-vous que tous les employés comprennent ces politiques et les respectent. Les politiques devraient être révisées régulièrement pour s'assurer qu'elles sont à jour et conformes aux lois sur la protection des données.

Gestion des accès

Limitez l'accès aux données sensibles uniquement aux employés qui en ont besoin pour leurs fonctions.

Utilisez des systèmes d'authentification robustes pour protéger les informations sensibles.

Par exemple, vous pourriez recommander l'utilisation de mots de passe forts et de l'authentification à deux facteurs.

Chiffrement et sécurité des données

Chiffrez les données stockées et en transit.

Effectuez des audits de sécurité réguliers pour identifier les vulnérabilités. Vous pourriez recommander des outils de chiffrement ou des logiciels de sécurité spécifiques pour aider les entreprises à protéger leurs données.

Réaction en cas d'incident

Élaborez un plan d'action en cas de fuite de données.
Informez rapidement les parties concernées et collaborez avec les autorités compétentes.
Les entreprises qui réagissent rapidement et de manière transparente en cas de fuite de données peuvent minimiser les dommages et regagner la confiance de leurs clients et employés.

La protection des données personnelles est un impératif éthique et légal. Les chefs d'entreprise ont la responsabilité de mettre en place des mesures solides pour prévenir les fuites de données. En agissant de manière proactive, ils protègent non seulement leur entreprise, mais aussi la vie privée de leurs employés et clients. N'oublions pas que chaque donnée compte, et qu'il est de notre devoir de les protéger. Les entreprises qui prennent des mesures pour protéger les données personnelles peuvent bénéficier d'avantages concurrentiels en gagnant la confiance de leurs clients et en se conformant aux lois sur la protection des données.

Besoins en main-d'œuvre des entreprises : France Travail publie les résultats de son enquête 2024



Chaque année, France Travail apporte un éclairage concret sur les dynamiques en matière de recrutement au travers de son enquête sur les « Besoins en main-d'œuvre » (BMO). Véritable outil d'aide à la décision, le BMO fournit des indications stratégiques sur les attentes des recruteurs, leurs difficultés, et l'état des intentions de recrutement secteur par secteur. Tour d'horizon des grands enjeux qui se dessinent pour 2024.

Après 2 années exceptionnelles, des intentions d'embauche qui reviennent au niveau de 2019

Cette année, 2,78 millions d'embauches potentielles sont recensées contre plus de trois millions l'année précédente : les intentions d'embauche connaissent donc une baisse de 8,5 % par rapport à 2023, revenant au niveau constaté en 2019. De même, la proportion d'établissements recruteurs est en baisse – de 2,8 points –, et ce, quelle que soit la taille de l'organisation.

Cette baisse se confirme dans un grand nombre de secteurs, notamment la construction, le transport et l'entreposage, le commerce de gros, l'industrie – plus particulièrement dans les domaines du travail du bois, du papier et de l'imprimerie –, ainsi que pour une partie du secteur des services aux entreprises.

Les services aux particuliers et l'agriculture en tête des prévisions

Si les projets de recrutement sont également en baisse de 7,1 % dans le secteur des services aux particuliers, ce domaine reste néanmoins le premier recruteur en 2024. Les entreprises de la finance et de l'assurance revoient, elles, leurs besoins en main-d'œuvre à la hausse, une tendance qui se vérifie aussi pour les métiers de la sécurité et de la surveillance.

Les métiers de l'agriculture ne sont pas en reste puisqu'ils comptabilisent à eux seuls 98 000 projets de recrutement pour les viticulteurs et arboriculteurs, et 91 000 projets pour les agriculteurs et ouvriers agricoles. Du côté de l'hôtellerie-restauration, des intentions d'embauches significatives sont à noter pour les serveurs de cafés et restaurants, les employés polyvalents de restauration, les cuisiniers, et les employés de l'hôtellerie. Enfin, certains métiers des services aux entreprises figurent parmi les plus recherchés, à l'instar des agents d'entretien des locaux, des caissiers et des employés libre-service.

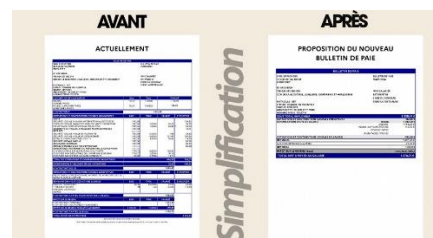
Pour plus de 41 % d'entre eux, ces besoins en main-d'œuvre sont la résultante d'un surcroît d'activité ponctuel. 70,6 % des projets de recrutement dans l'agriculture sont prévus en ce sens, un chiffre qui atteint 45,9 % dans le secteur des services aux particuliers et 41,1 % dans l'industrie, entre autres.

Plusieurs métiers en tension

En parallèle, les recrutements considérés comme étant « difficiles » sont en baisse : 57,4 % contre 61 % en 2023. Pour autant, six employeurs sur dix estiment qu'ils rencontreront des difficultés à recruter en 2024, et plusieurs métiers sont identifiés comme étant en tension, dont les carrossiers automobiles, les couvreurs, les aides à domicile, les auxiliaires de vie, les ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation, ou encore les pharmaciens et les ouvriers mécaniciens de véhicules.

Le nombre insuffisant de candidats, les profils inadéquats et les conditions de travail induisent ces difficultés. À ceci viennent s'ajouter d'autres facteurs, tels que les problématiques de déficit d'image, l'absence de moyens financiers et l'accessibilité du lieu de travail.

Le projet de loi portant la simplification du bulletin de paye est présenté en Conseil des ministres



Le projet de loi de "simplification de la vie économique", porté par le ministère de l'Économie et des Finances, a été présenté en Conseil des ministres le 24 avril 2024. Le texte porte notamment la simplification de la présentation du bulletin de paye. Un peu plus tôt dans la journée, Bruno Le Maire a présenté une cinquantaine de mesures de son plan de

simplification, dont certaines alimentent le projet de loi. Plusieurs d'entre elles intéressent les RH.

"Trop de normes tuent la croissance", martèle Bruno Le Maire, en défendant mercredi 24 avril 2024 lors d'une conférence de presse le plan d'action "simplification" du gouvernement, en amont de la présentation du projet de loi du même nom en Conseil des ministres. Pour "alléger les contraintes qui pèsent sur l'organisation des entreprises" et alors que "les démarches du quotidien sont celles qui pèsent le plus sur les entreprises", le ministre de l'Économie et des Finances propose de simplifier la présentation du bulletin de paye.

"La situation actuelle est coûteuse pour l'entreprise"

Le dossier de presse diffusé pour l'occasion souligne que celui-ci compte "jusqu'à 55 lignes obligatoires, dont souvent plus de 20 lignes uniquement liées aux contributions sociales". Le gouvernement cible donc la mise en place d'un bulletin avec quinze lignes "dans un format resserré et davantage compréhensible". Actuellement, "les lignes précisant la répartition entre toutes les branches de la sécurité sociale (famille, chômage, retraite, accident du travail) sont les plus difficiles à comprendre" et "la situation actuelle est coûteuse pour l'entreprise, et illisible pour le salarié", juge Bercy.

"Un nouveau bulletin de salaire d'une page va être établi avec les partenaires sociaux d'ici 2027, [...] en s'inspirant des modèles de nos voisins. Il présentera les principaux agrégats composant la rémunération, sans le détail des prélèvements sociaux réalisés", détaille le dossier de presse. Toutefois, "une mise à disposition systématique par l'employeur des informations nécessaires à la reconstitution des montants qui figurent sur le bulletin restera prévue pour le salarié".

"Une trop grande complexité"

L'article 7 du projet de loi présenté par Bruno Le Maire en Conseil des ministres porte cette réforme du bulletin de paye. Il permet à l'employeur de déroger aux modalités de remise des bulletins de paie prévues par le code du travail, pour transmettre au salarié des éléments qui ne figureront plus dans le bulletin de salaire même. Il permet en outre à l'employeur de remettre ces éléments uniquement par voie dématérialisée, sans que le salarié ne puisse s'y opposer. En effet, selon l'[étude d'impact](#) du projet de loi, malgré des initiatives successives de simplification, "le bulletin de paie se caractérise encore par une trop grande complexité". "La mesure simplifie le format du bulletin de paie que doit transmettre chaque employeur à son salarié. En contrepartie, il crée une obligation de mise à disposition systématique de la composition de la rémunération nette du salarié en complément qui nécessite une modification législative" afin de modifier l'[article L. 3243-2](#) du code du travail, justifie-t-elle.

L'étude d'impact assure que "la simplification du bulletin de paie va diminuer les coûts de traitement, d'émission voire d'édition des bulletins et de stockage des bulletins de paie" pour les entreprises. "S'agissant de la mise à disposition des éléments détaillés ayant servi à établir la paie du salarié, l'employeur pourra en outre choisir le format le moins onéreux." La CNNCEFP a été consultée sur le sujet le 2 avril 2024. Enfin, le projet de loi prévoit que ces nouvelles règles entrent en vigueur à une date définie par décret compter du 1er janvier 2027 afin de permettre aux employeurs, aux éditeurs de logiciels de paie et aux

organismes qui gèrent et alimentent le PNDS de mener les travaux techniques nécessaires à la mise en œuvre des évolutions prévues.

Des Réactions critiques

Certains syndicats ont déjà émis des réactions critiques à cette mesure. Sur X (ex-Twitte), François Hommeril, président de la CFE-CGC, indique que "l'opération lancée par Bruno Le Maire, de 'simplification' de la fiche de paye, est révoltante. Il s'agit en vérité d'invisibiliser les droits acquis par les salariés au titre des cotisations qu'ils versent". Pour lui, il s'agit d'"une ligne en plus dans le recueil des intentions malveillantes".

Dans un communiqué de presse, FO dit avoir "découvert avec consternation la proposition faite par le ministre de l'Économie de simplification du bulletin de paye". "Les rares lignes qui restent ne mentionnent plus que la rémunération brute et la rémunération nette ainsi que le montant net social et les cotisations employeurs et salariés. Au milieu d'une page quasi blanche, ce bulletin allégé trouve néanmoins la place de mentionner la notion de 'coût du travail' pour l'employeur, histoire que le salarié se rende compte à quel point 'il coûte cher'". "Mais d'un autre côté, exit le détail des cotisations. Le salarié ne saura plus pourquoi lui et son employeur cotisent et combien", regrette FO. Ainsi, "si l'ensemble des contributions et cotisations dédiées à la protection sociale de base et complémentaire est à l'avenir totalement invisibilisé, en revanche, avec cette proposition, les masques tombent : ce bulletin de paie simplifié acte la volonté jusqu'ici plus ou moins assumée des pouvoirs publics et notamment de Bercy d'en finir avec le paritarisme", pense le syndicat.

Les autres mesures intéressant les RH

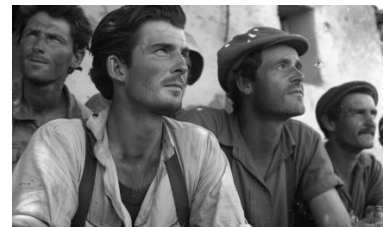
D'autres mesures du plan de simplification du gouvernement concernent les ressources humaines, certaines relevant du réglementaire, d'autres du législatif :

- **Déclaration d'arrêts maladie et attestations d'assurance chômage.** Arguant que quinze millions de déclarations d'arrêt maladie sont effectuées chaque année par les entreprises auprès de la Sécurité sociale alors que celle-ci dispose déjà des informations - via les salariés et les médecins -, l'exécutif veut, comme déjà annoncé, les supprimer d'ici à 2027. Il entend supprimer à la même échéance les 26 millions d'attestations d'assurance chômage "fournies par les entreprises alors que France Travail les détient déjà" (mesures réglementaires).
- **Traitement fiscal et social des avantages en nature.** Le sujet faisant régulièrement l'objet de contentieux, le gouvernement veut y mettre de l'ordre. En effet, malgré des évolutions de la doctrine progressivement intégrées dans le Bulletin officiel de la Sécurité sociale, les employeurs éprouvent encore un sentiment d'incertitude juridique dans différentes situations (cadeaux à leurs employés, avantages divers, nouvelles mobilités, télétravail). Afin d'y remédier, une concertation sera lancée en 2024 pour définir un cadre rénové des règles d'évaluation des avantages en nature et frais professionnels. Elle traitera prioritairement le cas des cadeaux distribués dans le cadre professionnel, "qui constitue un irritant", reconnaît le gouvernement, en précisant que "cette revue de la réglementation visera à une convergence entre la doctrine fiscale et sociale" (mesure réglementaire).
- **Mise en place d'un "espace entreprise".** Malgré la création du guichet pour les formalités des entreprises, du portail DGFiP-Urssaf-DGDDI "portail pro" et du site

entreprendre.service-public.fr, les entreprises sont encore confrontées à une multiplicité de sites pour effectuer leurs démarches publiques en ligne, regrette Bercy. Il s'agit donc de mettre en place un "espace entreprise" censé offrir un accès unifié à toutes les démarches administratives - dont la déclaration des cotisations sociales - et subvention d'ici 2030. Un chantier d'ampleur donc, qui fera l'objet d'une mission lancée au 1er semestre 2024 avec l'appui de la direction Dinum pour faire remonter les principaux besoins des entreprises. Une équipe ad hoc sera ensuite mise en place pour préfigurer le projet (non législatif).

- **Renforcer la coopération entre les Urssaf et la DGFIP.** Là encore, l'exécutif veut lancer une mission avant l'été pour "approfondir la coopération et partager les mêmes méthodes de travail" au sein des Urssaf et de la DGFIP afin de simplifier la vie des entreprises, "en lien avec les partenaires sociaux". Ces travaux s'inscrivent dans la prolongation de la mission "Gardette" sur l'unification du recouvrement. Ils visent notamment, cette fois, à renouveler le cadre juridique du paysage socio-fiscal en harmonisant progressivement les règles de gestion et de recouvrement des cotisations, ainsi que les délais et étapes des procédures et les modalités et calendriers de recours et de contestation, ou encore les règles d'assujettissement. Il s'agirait également d'aller vers une approche commune du recouvrement forcé des créances fiscales et sociales permettant d'augmenter le taux de recouvrement (loi à venir).
- **Instaurer un test PME.** L'impact sur les petites et moyennes entreprises est insuffisamment pris en compte dans le processus d'élaboration de la norme. Le gouvernement veut "créer un test pour faire en sorte que l'impact sur les entreprises, et en particulier les PME, soit systématiquement pris en compte pour l'élaboration des normes qui les concernent" (mesure du projet de loi).
- **Fournir aux TPE des outils pour faciliter l'embauche et la contractualisation.** Le Tese (titre emploi service entreprises), peu connu, va être modernisé. Un nouveau parcours utilisateur et de nouvelles fonctionnalités d'ici 2026 faciliteront drastiquement son usage. Il sera mis à disposition des entreprises un kit avec des exemples de contrats de travail et les éléments essentiels du contrat et ses interdictions (non législatif).
- **Supprimer les Cerfa.** Tous les formulaires Cerfa seront supprimés d'ici 2030, 80 % d'ici 2026 (mesure du projet de loi).

Ce que les Français ordinaires attendent du travail



Il est de bon ton par les temps qui courent de se questionner sur ce que signifie la situation actuelle du marché de travail ainsi que sur les mouvements sociaux qui s'enchaînent. Au cœur de toutes ces manifestations se trouve bien évidemment la relation des Français avec

le travail. Pour comprendre cette relation, il nous faut revenir à la singularité de la construction sociétale française. Il ne faut pas oublier l'historique de nos acquis sociaux depuis le Front Populaire.

Et il ne faut pas oublier non plus la période singulière du confinement où nombre de Français ont pu goûter de la possibilité de ne pas aller travailler tout en étant payé. Cette situation leur a permis d'entrevoir une vie toute autre que celle connue au travail et qu'ils ont entendu mettre en œuvre depuis.

Une demande ontologique de bonheur

Pour bien comprendre la situation actuelle, il faut avoir en mémoire qu'il y a avant tout chez les Français une demande ontologique de qualité de vie qui a évolué ces dernières années vers une demande de bien-être puis de bonheur. C'est dans cette demande globale que se situe le travail, celui-ci entrant continuellement en résonance avec tous les autres domaines de la vie.

Ceci devient encore plus vrai avec la diffusion en cours d'une hybridation du travail liée aux possibilités offertes par les pratiques de travail à distance. En effet, celle-ci vient brouiller les frontières entre les lieux et les moments d'activités.

Une référence implicite au statut de rentier

Pour prétendre accéder à ce bien être, il faut des ressources qui permettent de vivre et en plus de bien vivre. Dans nos sociétés contemporaines, ces ressources sont principalement fournies par le travail qui a comme propriété de rendre solidaires les contributions productives et leurs rétributions ; ce qu'on appelle plus prosaïquement travailler pour gagner sa vie.

Or, il existe un autre modèle qui en France sert de référence implicite : celui du rentier. Ce modèle a l'immense mérite de dissocier l'acquisition des ressources monétaires des activités qui sont des occupations librement choisies. Là est pour nous le nœud gordien de la société française éprise de libertés individuelles. Il s'en suit, comme on va le voir, que sa référence réelle n'est pas le travail mais l'activité dans laquelle il va être possible à chacun de trouver son bien-être – voir son bonheur-, en fonction de ses choix.

C'est ce qui explique pourquoi les Français aspirent pour leur travail à un cocktail qui combinerait dans l'idéal un emploi procurant la sécurité du statut des fonctionnaires d'État, le contenu du travail du travailleur indépendant et une rémunération du type de celles pratiquées par les entreprises les plus généreuses pour leurs salariés.

L'importance de la retraite

Quand on a bien en tête ce qui précède, on comprend mieux les enjeux actuels autour de quel âge partir à la retraite et avec quel niveau de retraite, sachant qu'il faut avoir en mémoire le fait que cet âge était passé de 65 ans à 60 ans en 1983.

Un point intéressant de la préparation de cette nouvelle réforme est qu'elle met en évidence le véritable maquis du système de retraite français, sachant que celui-ci est la traduction

dans ce domaine particulier de notre construction sociétale basée sur une double revendication d'égalité et de distinction.

La question de la durée du travail

En articulation avec ce qui précède et la question de la qualité de vie au travail sur laquelle on va revenir, on a bien évidemment la question de la durée du travail pour les actifs en âge de travailler. A nouveau, cette question est plus complexe qu'il y paraît puisque non seulement à travers les âges d'entrée et de sortie de la vie active au travail, elle détermine les contributions aux régimes des retraites, mais elle contribue largement à la qualité de vie, rendant solidaire qualité de vie au travail et hors travail. C'est ce qu'on a vu avec les politiques qui en 1983, tout en ayant ramené l'âge de la retraite à 60 ans, avaient créé une cinquième semaine de congé payé et ramené la durée hebdomadaire du travail de 40 à 39 h. On a vu encore mieux avec les jours de RTT liés au passage des 39h de travail par semaine aux 35h.

L'idée d'augmenter par ce biais la qualité de vie hors travail à travers une civilisation du loisir était louable mais posait deux questions connexes et à nouveau mal vues : les conséquences sur la qualité de vie au travail liées à l'intensification du travail en raison d'absence d'embauches de compensations. La question des revenus disponibles pour pouvoir pleinement jouir de ses temps de loisir, renvoyant automatiquement à celle du pouvoir d'achat.

La question du pouvoir d'achat et de ce qu'il faut comme ressources pour bien vivre

Une des choses qui intéresse le plus les Français est celle de leur pouvoir d'achat pour faire face à leurs besoins essentiels – se loger, se nourrir, s'habiller – mais aussi pour tenir leur place dans notre société. C'est pour cette raison qu'ils se battent pour son maintien et donc pour son indexation. Une exigence qu'ils estiment d'autant plus légitime que faisable, les salaires ayant été indexés sur les prix dès 1945 et jusqu'en 1983.

Un point important quand on raisonne sur le pouvoir d'achat et son évolution est qu'il faut s'appuyer sur les réalités subjectives vécues, sachant que le pouvoir bien vivre correspond à ce dont les consommateurs disposent pour satisfaire leurs besoins élémentaires mais aussi ce qui est souvent considéré comme un surplus, comme, par exemple, des dépenses de loisir.

Dans la réalité vécue, l'important est ce qui reste à disponibilité après avoir payé tous les coûts jugés incompressibles. On se souviendra en la matière du poids dans les budgets des dépenses de logement. Celles-ci sont d'autant plus élevées que les Français aspirent à des logements de qualité. Il s'agit d'un appartement confortable, bien équipé et avec une surface suffisante pour bien loger leur famille dans un immeuble calme avec des voisins civils et dans un quartier également calme. On notera au passage que par ailleurs cette qualité est d'autant plus stratégique que le télétravail à domicile est appelé à se généraliser.

La question du besoin d'égalités

Les Français sont viscéralement attachés à l'égalité et à la fraternité. C'est pour cette raison qu'ils n'aiment pas les riches, qu'ils n'aiment pas la pauvreté car elle n'est pas normale et

sont attachés à cet « État providence » que leurs luttes sociales ont mis tant de temps à obtenir. Pour eux, il est évident que tout le monde doit avoir le droit de vivre de façon décente avec au minimum un toit pour se loger et la possibilité de manger tous les jours à sa faim.

La question de la réussite sociale

À y regarder de plus près, la vraie ambition des Français à travers le travail n'est pas uniquement d'avoir leur place et de tenir leur rang dans notre société ; c'est de pouvoir socialement progresser. C'est ce qui permet de comprendre pourquoi dans l'industrie ils ambitionnent de quitter la condition ouvrière pour devenir Employé. Puis, pourquoi une fois devenu Employé, ils ambitionnent de « grimper » dans la hiérarchie pour devenir Agent de maîtrise ou Technicien puis Technicien supérieur pour ensuite, si possible, devenir un Cadre comme l'a permis la grande période des Trente Glorieuses si propice aux promotions sociales.

Ainsi, dans cette période, nombre de Français faiblement diplômés ont pu, par leur travail, accéder à cette classe appelée « moyenne » sans qu'on soit capable de la définir sauf par ses attributs sociaux et ses modes de consommation. De plus, chaque génération fait souvent de gros sacrifices financiers pour payer des études à ses enfants pour qu'ils accèdent à une catégorie sociale supérieure à la leur.

Pour finir, il faut voir que nos compatriotes sont pour la reconnaissance de l'égalité et en même temps pour celle du mérite, en particulier dans le travail. On est donc très loin d'une société française qui serait dominée par le loisir et la paresse au travail.

La grande crainte du déclassement

A l'inverse de l'ambition d'une promotion sociale, une des grandes craintes des Français est celle d'un déclassement social. Cette crainte est particulièrement présente chez les « *papy boomer* » et la génération dite « X », ce qui explique en grande partie leur présence sur les ronds-points des gilets jaunes mais aussi dans les manifestations contre la réforme des retraites

Concrètement, que faut-il pour satisfaire les Français à la recherche du bien vivre ?

Il faut reconnaître que les Français sont particulièrement difficiles à satisfaire car il leur faut des lieux et des moments de vie de qualité. Des lieux et des moments de vie où ils peuvent être eux-mêmes, seul ou avec d'autres. Des lieux et des moments de vie où ils peuvent rêver d'un monde meilleur.

S'ils sont en ville, le lieu de vie qu'ils idéalisent est leur quartier avec ses petits commerces, son marché où ils trouvent tout ce dont ils ont besoin pour leur vie quotidienne ; où il y a des commerçants de proximité qui les connaissent ainsi que leurs voisins. Un quartier avec une vie comme celle d'un village avec son clocher, sa mairie et sa place. Il semble qu'avec les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail, on a là l'avenir.

Un travail de qualité ; la question du lieu de travail pour ceux qui travaillent dans des bureaux.

Ceux de plus en plus nombreux qui travaillent dans des bureaux ont une forte aversion pour les aménagements à la mode que sont les grands *open space* fonctionnant en *flex office* car ils n'ont pas de poste de travail à eux et ils ne savent pas s'ils vont en trouver un quand ils arrivent le matin. De plus, ils vivent ces lieux comme des lieux où tout le monde peut espionner tout le monde et jalouser tout le monde.

Toutefois, s'ils n'arrivent pas à disposer d'un poste de travail à eux, ils ont une préférence pour ce qui est appelé du *desk sharing* car avec ce type d'aménagement ils savent avec qui ils partagent sous la houlette de leurs managers. En plus, ils estiment que de tels aménagements peuvent souder les équipes car pour que cette configuration fonctionne correctement, leurs membres sont obligés d'être plus solidaire ; d'être plus attentifs les uns aux autres ; de mieux comprendre les contraintes de chacun.

Au regard de cette situation, le fait nouveau constitué par l'arrivée du travail hybride introduit une rupture importante dans les pratiques de travail. En effet, elle introduit une très grande flexibilité dans les lieux et temps de travail associée à une mise en concurrence de ceux lieux par leurs utilisateurs.

Un travail de qualité ; la question de l'épanouissement dans son travail

Pour les Français, ce qui compte, c'est le travail bien fait selon les règles de l'art. Encore mieux, ils demandent de pouvoir s'épanouir dans leur travail en travaillant en confiance avec leurs collègues mais aussi avec leurs chefs. Et il leur reste une dernière exigence ; celle que leur travail ait du sens. Cependant, il y a un problème dans la mesure où le sens de son travail dépend beaucoup du sens que chacun est capable de lui donner. Il en résulte qu'il peut exister pour chacun un cercle vicieux : moins il trouve que son travail a de sens et plus il se sent mal dans sa peau suivant une spirale dépressionnaire.

De façon plus classique, un travail de qualité est aussi un travail où celui qui travaille n'a pas tout le temps la pression d'un chef ou d'une cadence, sans aucun moment de répit dans toute la journée. Et c'est également un travail sans horaires décalés qui viennent perturber la vie de famille. Et peut-être surtout, un travail dont ils peuvent être fier car d'une certaine façon c'est la fierté qui les soutient et qui les motive.