

## RH et nouvelles technologies : les grandes tendances du recrutement 4.0



Qu'ils s'agissent des modes de production ou des modes de travail, l'expansion sans précédent des nouvelles technologies dans le monde de l'entreprise transforme les usages à bien des égards. **En témoignent les ressources humaines (RH), toujours plus nombreuses à se saisir des opportunités du numérique pour innover, notamment en matière de recrutement. À quoi ressemblent ces nouveaux usages ? Quelle est leur part de bénéfice et de risque ? Tour d'horizon.**

### Des modes opératoires simplifiés et optimisés

Pour comprendre la montée en puissance des nouvelles technologies dans l'univers du recrutement, remontons aux origines. Tout commence à l'époque de la numérisation des processus de candidatures par le biais des sites « carrière » des entreprises, puis via des plateformes telles que le réseau social professionnel LinkedIn. Certains recruteurs se sont par la suite essayés à la gamification, un concept visant à utiliser les jeux vidéo pour évaluer les qualités et le savoir-être d'un candidat, à la réalité virtuelle (VR), ou ont profité de la démocratisation du Big Data – ou « data science » – pour renforcer leurs stratégies de recrutement.

Ensuite, à l'instar de nombreux domaines, l'intelligence artificielle (IA) est venue bousculer les fonctions RH. En effet, l'IA a ceci d'intéressant qu'elle permet, entre autres choses, d'automatiser une partie du processus – gestion des CV, programmation des entretiens d'embauche, etc. – de mieux sélectionner et trier les profils, de réduire le temps de traitement des candidatures, et d'enrichir les viviers de candidats grâce à une collecte poussée de données qualifiées et pertinentes.

Une petite révolution pour les recruteurs qui ne s'est pas arrêtée là, puisque l'IA générative a fait une entrée remarquée il y a de cela quelques mois. Avec l'IA générative, les RH sont désormais en mesure de générer rapidement des contenus personnalisés répondant à leurs besoins, comme des campagnes de recrutement ou d'offres d'emploi adaptées à tel ou tel public. C'est aussi au moyen de cette IA qu'elles peuvent déployer des agents conversationnels – les « *chatbots* » - puissants, capables de communiquer avec les candidats en langage naturel.

### Innover, entre bénéfices et défis

Ces usages et technologies sont synonymes de gains de temps, de prises de décision améliorées, et offrent aux RH la possibilité de se recentrer sur la gestion de l'humain. Un constat qui vaut notamment pour l'IA : selon une étude menée par Indeed, 72 % des responsables RH affirment que cette technologie leur donne les moyens de se focaliser davantage sur les talents. Ils sont par ailleurs 78 % à utiliser des outils d'IA pour être plus productifs. Quant à l'IA générative, une étude LinkedIn indique qu'elle séduirait d'ores et déjà 62 % des recruteurs.

Les nouvelles technologies apportent donc leur lot de bénéfices. Pour autant, elles ne sont pas sans risques et soulèvent diverses problématiques d'ordres juridique et éthique. Ainsi, les informations collectées et stockées par les départements RH peuvent nuire au respect de la vie privée des candidats en cas de fuite ou de vol de données. On peut également craindre la mise en place de processus où le numérique prendrait le dessus au détriment de l'humain.

Concernant l'IA et l'IA générative, les risques majeurs portent sur les biais issus des algorithmes et des modèles d'IA, ceux-ci étant avant tout développés pour répondre à des besoins technologiques précis et non tenir compte de critères inhérents à la diversité. 32 % des responsables RH s'inquiètent à ce titre de voir les biais de recrutement amplifiés par l'usage de l'IA. En parallèle, certains travaux de recherche – parmi lesquels figurent ceux d'Aurélije Jean, spécialiste de l'IA – alertent sur le fait que, par manque de mixité dans les métiers du numérique, les algorithmes et modèles tels qu'ils sont conçus pourraient creuser les inégalités et stéréotypes de genres.

Ces risques rappellent que l'adoption des nouvelles technologies ne peut avoir lieu sans l'établissement d'un cadre éthique et de bonnes pratiques, où l'humain reste au centre des démarches.

### Et qu'en pensent les candidats ?

Si la digitalisation des processus de recrutement change donc la donne pour les recruteurs, les candidats ne sont pas en reste. Se pose alors une question : comment perçoivent-ils ces évolutions ? Bien qu'il n'y ait pas de réponse toute faite, les candidats attachés à la protection de leurs données personnelles attendront sans doute une exemplarité des employeurs en la matière. En ce qui concerne l'automatisation du traitement des CV, des offres d'emploi ou des phases de présélection, certains profils apprécieront la démarche d'innovation portée par l'entreprise et ses capacités de performance, quand d'autres seront peu enclins à voir leur candidature traitée en partie par des machines.

Si l'on zoome sur l'IA, l'étude Indeed avance ce chiffre : pour 50 % des demandeurs d'emploi, cette technologie améliore les recrutements et l'expérience candidat. À l'inverse, son utilisation suscite des inquiétudes pour 29 % d'entre eux. Des inquiétudes qui d'après une enquête réalisée par le média The Conversation, pourraient être levées dès lors qu'un recruteur emploie l'IA de façon éthique et responsable. Cette approche serait même un levier d'attractivité pour les talents.

## **Simplification du bulletin de paie : les praticiens RH sceptiques sur le projet de l'exécutif**



Alors que l'examen du projet de loi "simplification" de la vie des entreprises débute tout juste son parcours parlementaire au Sénat, DRH, éditeurs de logiciels de paie et avocats spécialisés confient à AEF info leurs doutes sur la volonté de l'exécutif de simplifier drastiquement le bulletin de paie. Les professionnels du secteur estiment notamment que la simplification telle que présentée ne modifiera pas le fond du problème, à savoir la complexité des règles encadrant la paie, et pourrait même générer des difficultés pratiques supplémentaires.

Le 24 avril 2024, à l'occasion de la présentation du projet de loi "simplification" de la vie des entreprises en Conseil des ministres, le ministre de l'Économie Bruno Le Maire a annoncé une simplification drastique du bulletin de paie. Objectif : passer de 55 à une quinzaine de lignes.

Bien que la simplification du bulletin de paie portée par Bercy sera surtout réalisée par voie réglementaire, sénateurs et députés pourraient entendre ces critiques pour chercher à corriger le tir.

La commission spéciale du Sénat chargée d'examiner le projet de loi "simplification" a d'ailleurs supprimé le 28 mai 2024 son article 7 portant sur le bulletin de paie. "J'ai envie de vous dire : ne touchez à rien, cela va être pire. [...] Vous ne simplifiez rien du tout", a averti la sénatrice de l'Aisne Pascale Gruny (LR) le 14 mai 2024. De son côté, le ministère du Travail se dit "attentif" au sujet sans vouloir faire de déclaration supplémentaire.

Le projet de loi "simplification" a été adopté en commission spéciale au Sénat le 28 mai 2024. Il sera examiné en séance publique par la chambre Haute à compter du 3 juin prochain, avec une adoption en première lecture prévue pour le 11 juin. Le cas échéant, il sera alors transmis à l'Assemblée nationale.

### Une simplification en trompe-l'œil ?

"[La simplification annoncée du bulletin de paie] va dans le bon sens, mais il faut bien garder en tête que simplifier le bulletin de paie ne rendra pas les modes de calcul plus simples pour les entrepreneurs", alerte le CEO de Payfit Firmin Zocchetto. À ses yeux, l'enjeu principal réside plutôt dans une "meilleure compréhension du bulletin de paie" par les salariés. "Si l'intention de simplification est louable, on peut regretter qu'elle cible le bulletin plutôt que la paie dans sa globalité. La simplification de l'affichage sur le bulletin de paie en masquera la complexité sans la réduire pour autant", confirme Katia Raboutot, responsable de la veille légale et réglementaire chez le prestataire de logiciels RH Fulll. Selon elle, cette réforme n'apportera pas de véritable simplification aux équipes chargées de réaliser la paie, "qui auront toujours à assurer les mêmes calculs et vérifications". Amélie Lepout, avocate au sein du cabinet Solucial, partage cette analyse. "Toute mesure ayant vocation à simplifier les règles [de calcul de la paie] tout en préservant les équilibres financiers nécessaires serait plus que bienvenue. Or tel n'est pas absolument pas l'enjeu du projet de loi 'simplification'. L'objectif n'est pas de simplifier le contenu, mais uniquement le contenant pour le rendre plus lisible", regrette-t-elle. "Où est la simplification ?", se demande cette spécialiste du droit du travail et de la protection sociale.

### "Les salariés ont besoin de comprendre"

Même son de cloche chez les professionnels des ressources humaines interrogés par AEF info. Par exemple, le service paie et gestion des temps au sein de la DRH de la Maif s'interroge : "en quoi regrouper des lignes permet une simplification alors même que les règles de paie sous-jacentes demeurent" ? Avant de regretter que le gouvernement ne "s'intéresse à la forme plutôt qu'au fond". "Je me rends compte que les [salariés] ont besoin de comprendre, de plus en plus dans le détail, pour vérifier. Donc 'enlever des lignes' du bulletin de paie est en décalage par rapport à la société actuelle", ajoute une représentante du service.

"[La simplification envisagée du bulletin de paie] sera avantageuse pour l'utilisateur, soit le salarié", souligne toutefois Jérôme Clot, directeur France des centres des services partagés pour Schneider Electric, en insistant sur la plus grande lisibilité du format envisagé. "Cela simplifie la lecture pour le collaborateur, mais pas pour les entreprises puisqu'elles devront continuer à effectuer les mêmes calculs. Le bulletin de paie n'est que le reflet de la complexité de la législation, et il ne sera simplifié que lorsque la législation le sera", synthétise Benoît Serre, président de l'ANDRH.

### La crainte d'une charge administrative renforcée, voire d'un surcoût

À rebours de la volonté affichée par l'exécutif, les professionnels redoutent un renforcement des obligations administratives liées au bulletin de paie. "Nous craignons que la charge ne soit plus lourde [pour les équipes de paie après la simplification du bulletin de salaire]. Elles devront d'une part

transmettre deux documents, et d'autre part, elles ne manqueront pas d'être davantage sollicitées [par les salariés] pour obtenir des éclaircissements", estime notamment Katia Raboutot, du prestataire de logiciels RH Full. "Si certaines informations viennent à manquer sur ce nouvel affichage et que les salariés sont contraints de demander des informations à leur employeur, cela pourrait même représenter une lourdeur administrative supplémentaire. Il y a un réel enjeu de transparence et de design pour garder les informations importantes accessibles", confirme Firmin Zocchetto (Payfit).

Même avis du côté de Boris Leone-Robin, avocat au sein du cabinet August Debouzy : "Les services RH des entreprises risquent de faire face à de nombreuses interrogations. Suis-je bien dispensé de la mutuelle ? Pourquoi ma rémunération nette évolue par rapport au mois dernier ? Comment mon salaire a-t-il été maintenu pendant mon arrêt maladie ? etc.". "L'autre difficulté qu'il faudra anticiper tient au fait qu'il y a malheureusement très souvent des erreurs sur les bulletins de salaire. Or, celles-ci ne seront désormais pas ou difficilement visibles en un coup d'œil et pourraient alors n'être identifiées que quelques années plus tard voire au moment du départ en retraite uniquement", ajoute celui qui conseille au quotidien des entreprises. "Nous passerions d'une situation où l'employeur doit appliquer une réglementation de paie très complexe et la communiquer au salarié via un document lui aussi complexe, à une situation où l'employeur devra continuer d'appliquer une réglementation très complexe et la communiquer au salarié en deux temps : d'abord, via un document simplifié, ensuite via un document toujours aussi complexe comportant toutes les informations n'apparaissant plus sur la version simplifiée", ajoute avec perplexité sa consœur Amélie Leport (Solucial).

## "Un travail additionnel"

Cette inquiétude sur une complexité renforcée par la réforme du bulletin de paie est partagée par les entreprises. "Du côté de l'entreprise et du service de paie, qui est entièrement internalisé chez nous, [la simplification du bulletin de paie va] ajouter un travail additionnel. D'un côté, nous garderons la même réalité, puisque nous aurons l'obligation de fournir le détail technique de leur paie aux salariés lorsqu'ils le demanderont, et cela chaque mois. Elle demandera également un travail d'analyse et de paramétrage supplémentaire pour adapter notre SIRH, car nous devons générer un bulletin au nouveau format et donc retravailler nos applicatifs", confie ainsi Jérôme Clot (Schneider Electric).

"En parallèle de la simplification du bulletin de paie, l'employeur devra fournir l'intégralité des informations aux salariés dans un deuxième document. Cela va donc générer du travail supplémentaire pour les employeurs et pose des questions quant à l'impact carbone de la mesure", ajoute le service paie et gestion des temps au sein de la DRH de la Maif.

## Chômage : "En retenant une affiliation de 8 mois sur 20, nous nous rapprochons d'une moyenne" européenne (C. Vautrin)



Deux jours après la présentation par Matignon de la nouvelle réforme de l'assurance chômage, la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, Catherine Vautrin s'est retrouvée en première ligne pour répondre à de multiples questions des députés, lors de la séance des questions au gouvernement, mardi 28 mai 2024. Elle défend à cette occasion une convergence des conditions d'accès à l'indemnisation avec celles des autres pays européens. De plus, la ministre indique que le renforcement de l'activité réduite pourrait bénéficier à 9 000 demandeurs d'emploi de 57 ans et plus.

"En retenant une durée de période d'affiliation [à l'assurance chômage] de 8 mois sur 20, ce que nous faisons, c'est que nous nous rapprochons d'une moyenne qui est celle des différents pays d'Europe [...]. Le vrai sujet, c'est la capacité de ramener les Français au travail", explique Catherine Vautrin, à l'occasion d'une séance de questions au gouvernement particulièrement chahutée à l'Assemblée nationale, mardi 28 mai 2024. La réforme de l'assurance chômage annoncée dimanche 26 mai a fait l'objet de nombreuses questions de la part des députés. "En moyenne, en Europe, le taux d'affiliation, c'est entre 40 et 50 % (1). Si je prends le cas de l'Allemagne, il faut avoir cotisé 12 mois dans les 30 derniers mois", explique la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités.

Les comparaisons européennes comportent intrinsèquement des limites ; d'une part, parce que les systèmes sociaux ne sont pas forcément comparables et, d'autre part, parce que généralement, on se garde bien de tout comparer. Si l'on reste sur le modèle allemand par exemple, si les conditions d'affiliation sont effectivement plus dures, le niveau d'indemnisation est légèrement plus élevé et surtout le taux de cotisations est nettement plus bas avec 2,6 % à comparer aux 4,05 % de cotisations employeurs auxquelles s'ajoute l'équivalent de 2,4 % via une part de CSG...

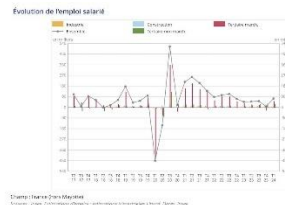
lien entre durées d'indemnisation et de chômage

"Je regarde l'Autriche, la Slovaquie, le Portugal, l'Allemagne, la Finlande. Dans tous les cas, on se rend compte qu'une réduction de la durée potentielle d'indemnisation se traduit par une durée effective [moindre de chômage]", revient Catherine Vautrin. Le professeur associé à l'Université de Bocconi à Milan, "Thomas Le Barbanchon montre qu'une réduction de la durée d'indemnisation de 10 % conduit à ce que la durée effective du chômage diminue de 3 %", ajoute la ministre.

"Le premier pilier de cette réforme, ce sont effectivement [les dispositions pour] les seniors", explique-t-elle. Sans évoquer le décalage de la filière d'âge qui deviendra unique à partir de 57 ans, Catherine Vautrin insiste sur l'"accompagnement, y compris financier, qui leur permet de maintenir un salaire" avec un renforcement des règles d'activité réduite qui permette de cumuler allocations et rémunération. "C'était quelque chose de très attendu. Avec cette réforme, c'est 9 000 personnes qui pourraient retrouver un emploi", ajoute-t-elle. "C'est la première fois que dans l'assurance chômage, nous proposons une mesure qui va accompagner les seniors avec un accompagnement de maintien de salaire qui n'existait pas jusqu'à maintenant pour rendre le retour à l'emploi rémunérateur et donc permettre de garder son niveau de salaire. Ça n'était jamais arrivé", affirme Catherine Vautrin. En réalité, une disposition de ce type a existé jusqu'en 2015 avec l'aide différentielle de reclassement qui était versée à un demandeur d'emploi de 50 ans ou plus ou de longue durée qui reprenait un emploi dont la rémunération était inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent.



## Au premier trimestre 2024, l'emploi salarié a augmenté de 0,3 % (Insee)



75 100 emplois salariés ont été créés au premier trimestre 2024, confirme l'Insee, vendredi 31 mai 2024. D'après les résultats définitifs, l'emploi salarié "se situe 0,7 % au-dessus de son niveau d'un an auparavant [soit +185 700 emplois] et dépasse de 5,2 % son niveau d'avant la crise sanitaire, fin 2019, soit près de 1,4 million d'emplois". Après une année de recul, "le nombre d'emplois salariés privés en contrat à durée déterminée [CDD, hors alternance] augmente nettement au premier trimestre 2024 [+2,4 %, soit +43 700 emplois]".

"Au premier trimestre 2024, l'emploi salarié augmente de 0,3 % [soit +75 100 emplois] après une stabilité au quatrième trimestre 2023 [+8 900 emplois]. Il se situe 0,7 % au-dessus de son niveau d'un an auparavant [soit +185 700 emplois] et dépasse de 5,2 % son niveau d'avant la crise sanitaire, fin 2019, soit près de 1,4 million d'emplois supplémentaires", souligne l'Insee qui publie ses statistiques trimestrielles, vendredi 31 mai 2024. "L'emploi salarié privé augmente de 0,3 % au premier trimestre 2024 [soit +61 100 emplois] après une quasi-stabilité au quatrième trimestre 2023 [-15 500 emplois]". Parallèlement, "l'emploi salarié dans le public augmente aussi mais ralentit par rapport au trimestre précédent : +0,2 % [soit +14 000 emplois] après +0,4 % [soit +24 400 emplois]".

### 27 148 700 emplois salariés

Au premier trimestre 2024, les 27 148 700 emplois salariés se répartissent comme suit :

- Agriculture : 314 700 postes, soit -0,3 % sur le trimestre et 0 % sur l'année ;
- Industrie : 3 281 300 postes soit +0,2 % sur le trimestre et +1,1 % sur l'année ;
- Construction : 1 575 300 postes, soit -0,6 % sur le trimestre et -1,3 % sur l'année ;
- Tertiaire marchand : 13 439 600 postes, soit +0,4 % sur le trimestre et +0,5 % sur l'année ;
- Tertiaire non marchand : 8 537 700 postes, soit +0,3 % sur le trimestre et +1,2 % sur l'année.

### Stabilité de l'intérim

"Au premier trimestre 2024, l'emploi intérimaire est quasi stable [-0,1 %, soit -700 emplois] après quatre trimestres de recul. L'emploi intérimaire se situe ainsi 4,7 % au-dessous de son niveau du premier trimestre 2023 [soit -37 500 emplois] et 2,6 % sous son niveau d'avant la crise sanitaire [soit -20 200 emplois]", souligne l'Insee. Au total, l'Institut dénombre 755 600 intérimaires au premier trimestre 2024.

Enfin, "le nombre d'emplois salariés privés en contrat à durée déterminée [CDD, hors alternance] augmente nettement au premier trimestre 2024 [+2,4 %, soit +43 700 emplois], après quatre trimestres de recul". Sur l'année, "la hausse de l'emploi salarié privé est cependant portée par les emplois à durée indéterminée [+0,7 % soit +117 300 emplois] et l'alternance [+3,9 %, soit +39 200 emplois], alors que le nombre de CDD est stable et que l'intérim diminue".

## « L'envers des mots » : Prompt



Comment dialoguer avec l'intelligence artificielle ? Depuis la sortie de ChatGPT, qui aurait conquis plus de 100 millions d'utilisatrices et utilisateurs en quelques mois seulement), cette question taraude nombre d'experts et d'amateurs, tous désireux de tirer le meilleur des capacités promises par la machine.

Un terme apparaît alors pour désigner la requête adressée à une IA générative : le « prompt ». De l'anglais, « prompt », inciter, entraîner, inciter à dire quelque chose, un *prompt* est un début de texte, une question, une situation, posés à la machine en langage naturel afin qu'elle génère une réponse. Un bon *prompt* permettrait de *faire produire* à la machine n'importe quel contenu textuel, pictural, audio... Cette vision est à l'origine de nombreuses peurs, en partie légitimes, de la part du monde de la culture ou des médias par exemple.

Un *prompt* peut être une demande simple (une question ou une phrase, comme « Explique l'élection présidentielle »), ou une mise en situation plus complexe (par exemple « Imagine que tu es un membre du Conseil constitutionnel en France cherchant à expliquer, lors d'une conférence face à des étudiants de master en droit, ce qu'est l'élection présidentielle. Tu cherches à en expliquer l'origine, le rôle, l'importance et les menaces actuelles »). Un *prompt* peut également être compris comme une discussion complète censée guider le modèle.

Derrière cette apparente discussion, la réponse à un *prompt* est statistique : le modèle d'IA générative prédit ce que pourrait être la réponse la plus plausible au regard de sa base d'entraînement et la génère. Cette caractéristique a inspiré la critique adressée notamment par la chercheuse Emily Bender aux ancêtres de ChatGPT qui ne seraient dès lors que des « perroquets stochastiques ». Même si, en réalité, ces systèmes ne reproduisent pas des phrases entières mais paraphrasent, concatènent, reformulent, afin de produire un texte original.

Cette approche statistique provoque alors une standardisation du contenu produit par la machine et donc, par extension, par l'humain collaborant avec la machine pour produire un livre, une image ou un film. Daniel Andler reprend, lui, la figure du courtisan cherchant à plaire à son maître pour qualifier de tels systèmes.

Savoir *prompter* nous assure-t-il une réponse digne de confiance ? En réalité, ne sachant pas réellement de quoi ils parlent, les modèles sont capables de produire des résultats aberrants. N'ayant pas de conscience, de compréhension ni d'autres limites que celles induites par les données du dataset ou celles fixées « à la main », ChatGPT et consorts produisent tout. Et, dès lors, posent de sérieux problèmes quant à la multiplication et la facilitation de génération de fake news, *deepfakes*, discours haineux... alors même que les individus accordent d'autant plus de confiance à un texte, une image ou une voix que ceux-ci paraissent « humains ».

Quoiqu'il arrive, l'effervescence autour des différents services semble avoir fait du *prompt* une compétence à part entière. Car l'exercice peut parfois se révéler contre-productif, en passant plus de temps à retravailler le prompt qu'on n'en aurait eu besoin pour produire soi-même le même contenu. On en vient alors à parler de « prompt engineering » de la part d'autoproclamés « prompt engineers » décrits comme des « AI whisperers ». On parle aussi de « prompt design » pour désigner l'habileté

(moins technique que le prompt engineering) à gérer notamment le ton, le style, les éléments de langage...

Si interroger la machine peut sembler difficile, et parfois contre-intuitif, en réalité seuls les experts de domaines spécifiques peuvent juger de la pertinence véritable de la réponse donnée à un prompt. Nous pouvons parier que la capacité de *prompt* sera similaire à la capacité actuelle de mener efficacement une recherche sur un moteur de recherche.

La science du « prompt » vient ainsi en partie d'une illusion, celle de pouvoir correctement contrôler un modèle à plusieurs milliers de paramètres. Or les modèles d'IA génératives fonctionnent comme des « boîtes noires » : lorsque nous entrons un *prompt*, nous ne pouvons pas être certains de ce que la machine va nous retourner. Cette caractéristique a alors une implication directe sur la valeur de vérité que l'on peut attribuer à la machine. Hallucinations, biais dans les données, désinformation, dérive conceptuelle... si les modèles d'IA générative peuvent apporter une aide intéressante dans le cadre d'un travail créatif, ils ne peuvent en aucun cas servir de caution de vérité.

## LaborIA Explorer – Synthèse générale : Étude des impacts de l'IA sur le travail



Comment l'IA transforme-t-elle les métiers et les organisations ? Quelles interactions entretiennent les personnes qui travaillent avec les systèmes d'IA ? Quels risques pour le travail sont-ils associés à la mise en œuvre sur le terrain ? Et quelles sont les conditions d'émergence d'une IA « capacitante », c'est-à-dire une IA qui vient compléter ou augmenter les compétences humaines, pour la population active et les organisations de travail ?

Les travaux du LaborIA Explorer mettent en lumière des résultats inédits sur les interactions humain-machine et les enjeux d'appropriation de l'IA dans le monde du travail.

### 1. Le déploiement de l'IA : un point de départ vers une transformation progressive

L'introduction de l'IA dans les organisations marque le début d'un processus continu d'apprentissage et d'adaptation. Les interactions humain-machine impliquent des périodes d'apprentissage prolongées et incertaines, et les individus doivent non seulement utiliser les systèmes intégrant de l'IA, mais aussi s'engager dans leur entretien, leur amélioration et leur supervision.

### 2. Un conflit de rationalité entre logique gestionnaire et logique du travail réel

Le déploiement des systèmes d'IA soulève des tensions entre la logique gestionnaire des concepteurs ou des décideurs et la logique du travail réel des salariés. Les premiers visent à optimiser les process et la productivité, tandis que les seconds s'interrogent sur la reconnaissance, l'autonomie et le sens de leur travail face à ces changements. Ce « conflit de rationalité » peut mener à des situations difficiles pour les personnes qui travaillent, s'il n'est pas résolu par un compromis entre les parties prenantes. A l'inverse, un compromis réussi peut conduire à des configurations dites « capacitantes ».



### 3. L'IA bouleverse l'organisation du travail et le management

L'arrivée de l'IA reconfigure les rôles professionnels, les compétences requises et le management. Les observations menées font notamment apparaître des questionnements autour du rôle de manager intermédiaire ou encore du risque de polarisation du travail. De manière réciproque, l'organisation du travail influence l'adoption et l'utilisation de l'IA. Des structures hiérarchiques et centralisées vont intégrer l'IA différemment des environnements plus autonomes.

## La directive sur le devoir de vigilance définitivement adoptée



Onze ans après le drame du Rana Plaza et sept ans après l'adoption de loi française dite "Potier", la directive sur le devoir de vigilance a été définitivement adoptée par le Conseil de l'UE, vendredi 24 mai 2024, après l'avoir été un mois plus tôt par le Parlement. La nouvelle législation s'appliquera à terme aux entreprises de plus de 1 000 salariés et avec un chiffre d'affaires de 450 M€. Avec leurs partenaires, celles-ci devront prévenir, cesser ou atténuer leurs impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement, en amont et en aval. Une victoire saluée par de nombreuses ONG.

Le Conseil Compétitivité a formellement adopté le 24 mai 2024 la directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de développement durable, également baptisée CSDDD ou CS3D. Il s'agit de la dernière étape de la procédure décisionnelle. Le texte avait déjà été adopté par le Parlement européen, lors de la séance plénière du 24 avril dernier. La directive sera prochainement publiée au Journal officiel de l'Union européenne et entrera en vigueur le vingtième jour suivant sa publication. Les États membres disposeront alors de deux ans pour mettre en œuvre les réglementations et les procédures administratives nécessaires pour se conformer à ce texte juridique.

La directive adoptée "introduit des obligations pour les grandes entreprises en ce qui concerne les effets négatifs de leurs activités sur les droits humains et la protection de l'environnement et définit les responsabilités liées à ces obligations", rappelle le Conseil de l'UE. Les règles concernent "non seulement les opérations des entreprises, mais aussi les activités de leurs filiales et celles de leurs partenaires commerciaux tout au long de la chaîne d'activités des entreprises".

#### Une version amoindrie

Le texte adopté est néanmoins une version amoindrie de celui initialement adopté en trilogue en décembre, ce qui avait suscité l'indignation du Parlement européen. Après des semaines de blocage par certains États membres, dont l'Allemagne, l'Italie et la France, et de dures négociations menées par la présidence belge du Conseil de l'UE, le texte modifié avait fini par être adopté par une majorité qualifiée d'États en Coreper le 15 mars dernier.

La directive s'appliquera finalement aux entreprises de plus de 1 000 salariés dont le chiffre d'affaires est supérieur à 450 millions d'euros (au lieu de 500 salariés et 150 millions d'euros de chiffre d'affaires) et dont les activités vont de la production de biens ou de la prestation de services en amont à la distribution, au transport ou au stockage de produits en aval. Le volet relatif à la diligence raisonnable pour le secteur financier a été supprimé.

Si une violation de ces obligations est constatée, les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour prévenir, atténuer, faire cesser ou minimiser les effets négatifs de leurs propres activités, de celles de leurs filiales et de celles de leurs partenaires commerciaux dans leur chaîne d'activités. "Les entreprises peuvent être tenues pour responsables des dommages causés et devront fournir une compensation complète. Elles devront également adopter et mettre en œuvre un plan de transition climatique conforme à l'accord de Paris", rappelle le Conseil. La disposition relative aux incitations financières des dirigeants liées à la mise en œuvre de ces plans a néanmoins été supprimée.

#### "L'une des avancées les plus importantes"

L'entrée en vigueur de cette directive "marque l'une des avancées les plus importantes de ces dernières années en matière de législation internationale sur les entreprises et les droits humains", commente Amnesty International, qui évoque "un moment décisif". "L'Union européenne a établi une norme contraignante pour la conduite responsable des entreprises. L'immense résultat obtenu aujourd'hui doit faire comprendre à toutes les entreprises, où qu'elles soient, qu'elles doivent respecter les droits humains."

"Si elle est mise en œuvre de manière rigoureuse, elle permettra, par exemple, d'empêcher le recours au travail des enfants ou au travail forcé, ainsi que les mauvais traitements infligés aux travailleurs participant à la fabrication de produits destinés à la vente dans l'UE", espère l'ONG. "Nous demandons instamment aux États membres de l'UE de profiter du processus de transposition dans leur législation nationale pour améliorer les aspects qui pourraient être renforcés, notamment en élargissant l'éventail des entreprises auxquelles elle s'applique et en supprimant les exemptions problématiques accordées au secteur financier et aux entreprises produisant des armes et des technologies de surveillance."

#### "De la bonne volonté des entreprises à l'obligation"

Pour Human Rights Watch, la directive "marque un tournant, puisque l'on passe d'une responsabilité qui était fondée sur la bonne volonté des entreprises à l'obligation impérative de prévenir et réparer les atteintes aux droits humains". "Cette loi historique est une victoire majeure pour les groupes de défense des droits, les syndicats et les réseaux de la société civile, qui sont en première ligne de la lutte pour la responsabilisation des entreprises. En dépit de l'opposition farouche de puissants lobbyistes cherchant à faire échouer ou ajourner indéfiniment cette loi, elle rend hommage à la force et à la persévérance de toutes les personnes qui plaident pour la justice et la responsabilisation en milieu industriel."

"Malgré ses imperfections, la CS3D délivre un message clair : l'Europe ne tolérera plus que les entreprises fassent des profits au détriment des personnes et de la planète. C'est une victoire pour les innombrables travailleurs et communautés qui se battent depuis des années pour que les entreprises rendent des comptes. Mais il ne faut pas se voiler la face : le véritable test sera la manière dont les pays de l'UE appliqueront ces règles et combleront le plus grand nombre possible d'échappatoires", souligne ECCJ (European Coalition for Corporate Justice).

#### Des "faiblesses considérables limitent son potentiel"

Si le WWF Europe salue cette "étape décisive", il estime que "le défi consiste maintenant à s'assurer que la loi se traduise par des améliorations tangibles pour les plus vulnérables". "L'intégration de l'éthique 'ne pas nuire' dans la culture exige que les entreprises considèrent cela comme une responsabilité fondamentale, et non comme un simple exercice de cochage de cases, et que les personnes concernées soient conscientes de leurs droits et puissent les exercer. Le succès de la loi dépend également de l'adoption, de la mise en œuvre et de l'application rigoureuses de la loi par les

pays de l'UE, et de la fourniture par la Commission européenne d'orientations claires aux entreprises, aux autorités nationales et aux communautés concernées."

L'ONG déplore néanmoins les "faiblesses considérables" de la loi qui "limitent son plein potentiel et requièrent une attention urgente", que ce soit "la possibilité pour les institutions financières d'ignorer les questions de durabilité dans leurs décisions financières ou l'étranglement du champ d'application des questions environnementales". Elle appelle les États membres de l'UE à "adopter rapidement la loi dans leurs juridictions nationales et exhorte les institutions de l'UE et les pays à combler les lacunes critiques de la loi, en se concentrant, dans un premier temps, sur la garantie des obligations de diligence raisonnable pour les activités financières, y compris l'investissement, le prêt et l'assurance".

#### Une transposition harmonisée et claire

De son côté, Business Europe juge que les nouvelles règles de diligence raisonnable "constitueront la plus grande réforme du droit des sociétés de l'histoire de l'UE, imposant des obligations, des responsabilités et des sanctions considérables aux entreprises européennes".

L'organisation patronale souligne l'importance d'une "transposition harmonisée", afin d'aboutir à "une réglementation unique, au lieu de 27 réglementations différentes". "La clarté et l'uniformité des règles au niveau national seront essentielles, car des ressources incomparables devront être consacrées à la mise en conformité des entreprises. Le soutien et les conseils de la Commission et des autorités nationales seront essentiels pour que les entreprises de toutes tailles soient préparées et équipées. Sans ce mélange d'ingrédients, cette législation à fort impact n'atteindra pas ses objectifs."

## **Le programme de France Stratégie en 2024 sur le travail, l'emploi, la formation et le dialogue social**



L'exercice 2024 correspond à "une année de transition à la tête de France Stratégie" après le départ à la retraite à l'automne dernier de son Commissaire général, Gilles de Margerie, écrit son successeur par intérim à la tête de l'organisme de prospective et d'analyse, Cédric Audenis, en introduction de son programme de travail rendu public le 22 avril. La feuille de route de France Stratégie "s'inscrit dans la continuité des années précédentes", l'institution placée auprès du Premier ministre pouvant être amenée à "adapter l'ordre de [ses] priorités, en fonction de missions qui [lui] seront confiées par l'exécutif, telles que l'hébergement du Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité installé le 28 mars, ou d'une demande sociale qui évoluerait".

Pour l'heure, les priorités restent donc les mêmes : "La France doit atteindre ses objectifs de redressement de la productivité, de réindustrialisation, de plein-emploi et de qualité des emplois tout en respectant ses engagements environnementaux. Le tout dans un contexte de changement climatique auquel nous devons nous adapter."

Côté événements à venir, France Stratégie organisera la troisième conférence annuelle des métiers en juillet 2024. "Celle-ci sera consacrée à la déclinaison sectorielle de la planification en matière d'emplois et de compétences, avec une attention particulière portée à la dimension territoriale." Avec au

programme "la stratégie emplois et compétences de la planification écologique", "la déclinaison territoriale de cette stratégie dans certains secteurs clés", et la présentation d'un bilan d'étape permettant notamment de proposer une cartographie de l'offre de formation initiale et continue régionale.

### Deux saisines gouvernementales

L'organisme a été saisi par le gouvernement de deux nouvelles demandes d'évaluation. À l'initiative du ministère du Travail alors piloté par Olivier Dussopt, la première concerne l'expérimentation **TZCLD (Territoires zéro chômeur de longue durée)** prévue par la loi du 29 février 2016 et qui concerne désormais une cinquantaine de territoires. Conjointe avec la Dares, la mission consiste à "assister les travaux du comité scientifique en charge de l'évaluation de la deuxième phase de l'expérimentation" engagée depuis 2021. Ce comité scientifique, présidé par l'économiste Yannick L'Horty, doit préparer "les éléments nécessaires à la rédaction d'un rapport prévu pour la mi-2025". Celui-ci portera en particulier sur le coût du dispositif pour les finances publiques et sur les résultats comparés à ceux des SIAE (structures d'insertion par l'activité économique). L'objectif final étant de "déterminer les conditions dans lesquelles l'expérimentation peut être prolongée, élargie ou pérennisée".

La seconde saisine porte sur les **Jeux Olympiques et Paralympiques** avec pour ambition de produire un "bilan socio-économique ex post" à l'horizon de l'été 2025. Ce travail s'appuiera sur les études sectorielles réalisées par les administrations et prendra par exemple en compte les coûts directs des JOP (investissement et fonctionnement), leurs recettes directes, leurs bénéfices induits en termes d'activité...

### Le programme sur l'emploi et les compétences

**Identifier des leviers d'action pour promouvoir des emplois de qualité :** "Dans le prolongement de la note de diagnostic sur la qualité de l'emploi à l'échelle des métiers parue en 2023, deux types de travaux sont prévus en 2024 : enrichir l'analyse statistique par une approche rétrospective et identifier des leviers d'action pour améliorer la qualité de quelques métiers stratégiques à horizon 2030."

**La qualité du dialogue social et sa mesure :** Ce projet vise à approfondir les réflexions menées en marge de l'évaluation des ordonnances Travail de 2017, sur la façon de mesurer la qualité du dialogue social en entreprise. Son objectif : "élaborer un référentiel permettant d'analyser les multiples registres auxquels renvoie la notion de qualité du dialogue social" en évaluant les différentes pratiques dans les entreprises.

**L'impact de l'intelligence artificielle sur les compétences, les métiers et l'organisation du travail :** Lancé en 2022, ce projet s'appuie sur des enquêtes menées auprès d'entreprises (dans l'industrie, le transport, la logistique et la santé) afin d'évaluer "les impacts de systèmes d'intelligence artificielle déjà déployés" pour "mieux appréhender leurs effets sur les travailleurs". "Les conditions de déploiement de cette technologie et la prise en compte des interfaces humains-machine sur les conditions de travail sont aussi analysées à la lumière des enquêtes de terrain."

**Les politiques de l'emploi en faveur de la transition écologique : le cas de la formation.** Ces travaux visent à répondre à l'absence d'analyses spécifiques sur "la façon dont les politiques de l'emploi agissent en faveur de la transition écologique". Ce chantier sera ouvert en ciblant "le volet formation de ces politiques à travers les dispositifs d'aides à la formation et à la transition professionnelle. Il s'agira d'analyser dans quelle mesure ces dispositifs favorisent les réallocations d'emploi vers des emplois favorables à la transition et accompagnent les effets sur l'emploi de la transition écologique."

### Au menu du réseau emplois compétences

Animé par France Stratégie et composé de représentants de l'État, des régions, des partenaires sociaux, des observatoires de branche hébergés par les Opco et d'autres organismes de prospective, le REC a vu la liste de ses travaux 2024 publiée en février dernier. Cette année, le réseau lancera au second semestre 2024 un travail devant aboutir à la production d'une méthodologie commune aux acteurs souhaitant mener des travaux prospectifs sur les besoins de recrutement générés par la transition écologique et sur leur impact sur le système de formation initiale et continue actuel (évolution des référentiels de formation et de certification, des blocs de compétences, etc.).

Est également au programme du réseau depuis début 2024 l'amélioration de la lisibilité et de la visibilité des systèmes de certification et d'évaluation des acquis de l'apprentissage caractérisés aujourd'hui par leur complexité accrue par les dernières évolutions réglementaires. RNCP, Répertoire spécifique, badges numériques, micro-certification, etc. Les systèmes sont divers. Les harmoniser et les faire dialoguer entre eux "pour mieux répondre aux besoins en compétences du marché du travail et pour sécuriser les parcours professionnels est un enjeu de premier ordre".

Enfin, dans la même logique, le REC va mettre en débat une méthodologie pour parvenir à "une définition partagée de ces métiers d'avenir et pour permettre aux acteurs de l'emploi-formation de concevoir leurs listes de métiers en fonction des finalités recherchées". Et au passage tenter de doter les différents producteurs de listes d'une approche commune.

### Le programme pour une économie productive et le plein-emploi

**Quels ont été les principaux effets de France Relance ?** Après la publication début 2024 du rapport final d'évaluation, France Stratégie devrait produire, d'ici l'automne 2024, de nouveaux travaux "sur l'impact macroéconomique du plan de relance et sur les effets de la baisse des impôts de production sur la performance des entreprises".

**Quel impact de la création d'entreprises sur la création d'emplois ?** À la suite de ses travaux récents sur la création d'entreprises en France et en comparaison internationale, France Stratégie va chercher "à mieux comprendre la dynamique des créations d'entreprises en France et à mesurer ses effets sur l'emploi".

**Quelle réindustrialisation pour la France à horizon 2035 ?** Menée à la demande de Bercy et pilotée par le polytechnicien Olivier Lluansi, cette mission doit s'achever d'ici la fin du premier semestre 2024. "L'objectif est de déterminer quelles seraient les implications de différents scénarios de réindustrialisation sur certaines variables économiques et environnementales."

**Les déterminants de la faiblesse du nombre d'entreprises de taille intermédiaire en France :** L'idée est de documenter l'évolution de la dynamique des ETI sur une longue période (depuis 1993) et d'analyser leur démographie (entrée et sortie dans la catégorie) pour comprendre pourquoi la France est à la traîne par rapport à des pays comme l'Allemagne ou l'Italie.

**Les déterminants de la productivité française :** Dans le cadre du rapport 2024 du CNP (Conseil national de la productivité), dont le secrétariat est assuré par France Stratégie, l'objectif sera d'identifier les principales causes de la baisse récente de la productivité qui a été particulièrement marquée en France depuis 2019. "Le rôle de la numérisation et de l'intelligence artificielle sur la productivité ainsi que le lien entre éducation et productivité" seront également abordés.

**Suites de l'évaluation de la loi Pacte :** France Stratégie va recentrer ses travaux sur les seuils légaux et les comportements des entreprises autour de ces seuils. Une autre étude s'intéressera à "l'impact du renforcement de la présence de représentants des salariés dans les conseils



d'administration sur diverses variables (partage de la valeur ajoutée, investissement)". Une troisième étudiera "les déterminants du choix entre les différents instruments de partage de la valeur ajoutée (participation, intéressement, prime, etc.)".

## **Les nouvelles règles de prise en charge par le CPF des formations au permis de conduire entrent en vigueur**



La régulation du financement des formations au permis de conduire des véhicules motorisés était attendue depuis le début d'année, elle sera effective dès demain. Un décret publié samedi 18 mai 2024 officialise les nouvelles règles de prise en charge de ces formations. Si les permis poids lourds sont exclus de ces mesures, les titulaires du CPF ne pourront plus financer qu'un seul permis pour un véhicule motorisé et seulement s'ils n'en ont pas déjà un. Une évolution directement liée à l'explosion de la prise en charge des permis motos de moyenne cylindrée depuis le début de l'année 2024.

### Financement seulement pour le 1<sup>er</sup> permis

Depuis le 19 mai 2024, "la mobilisation des droits inscrits sur le [CPF] pour le financement d'une préparation aux épreuves théoriques et pratiques d'un permis de conduire des véhicules terrestres à moteur du groupe léger autre que le permis de la catégorie BE [...] est subordonnée à la condition que le titulaire du compte ne dispose pas d'un permis de conduire en cours de validité sur le territoire national". En d'autres termes, le financement des permis pour les véhicules légers (B, B78, A1, A2 et B1-voiturette) par le CPF est restreint à l'obtention d'un premier permis. Lors d'une réunion de présentation de ce texte aux partenaires sociaux, le 11 avril dernier, le ministère du Travail a précisé qu'"il [ne sera] plus possible d'utiliser son CPF pour un nouveau permis léger si un premier permis a déjà été obtenu et ce, quelles que soient les modalités de financement de celui-ci".

Cette nouvelle règle ne s'applique toutefois pas aux permis du "groupe lourd" (bus, transports routiers et remorques associées), ni à la préparation du permis BE (voiture + remorque d'un poids supérieur à 4,25 tonnes). Une décision liée à "l'objectif professionnel inhérent" à ces permis, a expliqué le ministère du Travail.

Le décret précise en outre que l'organisme de formation à la conduite doit vérifier, "au moment de l'inscription", que le candidat n'est pas déjà titulaire d'un permis de conduire "en cours de validité sur le territoire national". Il confie également à la CDC, gestionnaire du CPF, la mission de "contrôle [des] informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire".

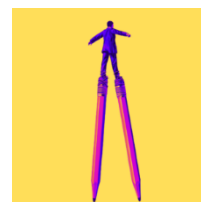
### Attestation de projet professionnel renforcée

Pour rappel, les règles pour accéder au financement d'une préparation aux épreuves du permis de conduire par le CPF, restent d'actualité. Il est ainsi nécessaire que :

- "le titulaire du compte ne [fasse] pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire" ;
- "l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte". Ce projet professionnel doit faire l'objet d'une "attestation sur l'honneur" de la part du candidat.

Cette deuxième obligation et son contrôle sont renforcés par le décret n° 2024-444. Les CGU de Mon Compte Formation devront ainsi préciser le contenu de cette attestation sur l'honneur qui devra être "remise par l'établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière au titulaire pour qu'il la remplisse". Charge pour ce même établissement de s'assurer de "sa complétude" et de la conserver "pour une durée de quatre ans ou, en cas de contentieux, jusqu'à l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive". Il est également précisé que cette attestation pourra "être demandée à tout moment par la Caisse des dépôts et consignations".

## Les compétences douces et "agiles" : le nouveau défi de la formation professionnelle !



Au cœur des évolutions du monde du travail, les « soft skills » se révèlent être des éléments cruciaux à prendre en compte. Les enjeux sont nombreux pour les acteurs de la formation qui cherchent à les intégrer de manière efficace dans les apprentissages. Les « soft skills » englobent ainsi des compétences comportementales, sociales, transversales, interdisciplinaires, voire simplement humaines.

En contraste avec les compétences techniques ou « hard skills », qui demeurent largement dominantes dans les programmes de formation initiale et continue, les « soft skills » se distinguent. Leur définition reste floue, mais il est désormais évident qu'elles ne peuvent être durablement cultivées par les méthodes traditionnelles de transmission unilatérale d'un expert à un apprenant, détachées de leur contexte. Développer ces compétences implique donc une approche d'apprentissage différente, axée sur l'acquisition de capacités permettant l'adaptation à un environnement en constante évolution et favorisant l'évolution continue. De là à penser que l'innovation pédagogique peut favoriser des situations d'apprentissage de soft skills, il n'y a qu'un pas !

L'innovation pédagogique joue ainsi un rôle crucial dans l'acquisition des « soft skills ». En repensant les méthodes traditionnelles d'enseignement pour inclure des approches plus interactives, collaboratives et expérientielles, les formateurs peuvent créer des environnements d'apprentissage propices au développement de ces compétences. Par exemple, les méthodes d'apprentissage basées sur des projets, la simulation, le mentorat et le travail d'équipe favorisent l'acquisition de compétences telles que la communication efficace, la résolution de problèmes, la pensée critique et la collaboration. De plus, en utilisant des technologies pédagogiques innovantes telles que la réalité virtuelle, la gamification et l'apprentissage adaptatif, les formateurs peuvent personnaliser l'expérience d'apprentissage pour répondre aux besoins individuels des apprenants, renforçant ainsi leur capacité à s'adapter aux défis changeants du monde professionnel.

En outre, émerge le concept des « mad skills » ! Les « mad skills », ou compétences hors du commun, sont ces talents uniques et souvent inattendus qui distinguent un individu dans un domaine spécifique. Dans le contexte de la formation, encourager le développement de ces compétences peut offrir aux apprenants un avantage distinctif et stimuler leur créativité et leur innovation.

Pour les professionnels de la formation, intégrer ces compétences dans les programmes devient un défi majeur, nécessitant une réflexion sur les méthodes pédagogiques et les approches d'apprentissage. En combinant l'innovation pédagogique avec une compréhension approfondie des besoins du marché du travail et des tendances émergentes, les formateurs peuvent mieux préparer les apprenants à réussir dans un environnement professionnel en constante évolution.

## **Des taux d'emplois vacants plus élevés dans les très petites entreprises (DARES)**



Sur l'ensemble du secteur salarié privé (hors agriculture, intérim, particuliers employeurs et activités extraterritoriales), 615 000 emplois sont vacants en moyenne en 2023, dont 40 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés.

Le taux de vacance dans les petites entreprises est près de trois fois supérieur à celui des entreprises de plus de 10 salariés. Dans la construction ou l'hébergement-restauration par exemple, les entreprises de 1 à 9 salariés représentent près de deux tiers des emplois vacants, contre à peine plus du tiers des emplois occupés. Dans les petites entreprises, les emplois vacants correspondent plus fréquemment à des emplois nouvellement créés et moins souvent à des postes inoccupés.

Les emplois vacants sont définis par le règlement européen n°453/2008 comme les postes nouvellement créés, inoccupés<sup>1</sup>, ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels l'employeur cherche activement un candidat en dehors de l'entreprise.

À compter des données portant sur le premier trimestre 2024, la Dares élargit le champ de la publication trimestrielle sur les emplois vacants aux entreprises de 1 à 9 salariés. L'ensemble du champ salarié privé, hors agriculture, intérim, particuliers employeurs et activités extraterritoriales est désormais couvert, quelle que soit la tranche de taille de l'entreprise. En plus de l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), qui porte sur le champ des entreprises de 10 salariés et plus, la publication s'appuie dorénavant aussi sur l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre sur les petites entreprises (Acemo TPE).

### 40 % des emplois vacants à pourvoir dans des entreprises de 1 à 9 salariés

En moyenne en 2023, 615 000 emplois sont vacants dans le secteur privé, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales<sup>2</sup>, 368 000 dans des entreprises de 10 salariés et plus, et 247 000 dans celles de 1 à 9 salariés. Ces dernières représentent ainsi 40 % des emplois vacants (graphique 1a).

Le nombre d'emplois vacants dans le secteur privé, en hausse tendancielle depuis le milieu des années 2010, accélère nettement après la crise sanitaire pour atteindre près de 660 000 en moyenne

en 2022, avant de s'infléchir en 2023. La dynamique post-crise est davantage portée par les entreprises de plus de 10 salariés. Ces dernières représentent environ 60 % des emplois vacants du secteur privé en 2023, contre une part proche de 50 % avant crise. Au premier trimestre 2024, la tendance à la baisse du nombre d'emplois vacants se poursuit avec un total de 535 000 postes à pourvoir.<sup>3</sup>

#### Un taux de vacance très largement supérieur dans les petites entreprises

Le taux d'emplois vacants<sup>4</sup> au sein des entreprises de 1 à 9 salariés est près de trois fois supérieur à celui des entreprises de plus de 10 salariés: 6,3 % contre 2,3 % en moyenne en 2023 (graphique 1b). Lorsqu'il est mené à son terme, le recrutement n'est pourtant pas jugé plus difficile dans les petites entreprises que dans celles de 10 salariés et plus (respectivement 15 % et 17 % de recrutements jugés difficiles<sup>5</sup>). Le taux d'échec y est en revanche plus important, ce qui traduit notamment leur expérience plus limitée en termes de recrutement.

Sur l'ensemble du secteur privé, le taux d'emplois vacants s'élève à 3,1 % en moyenne en 2023, après un pic à 3,3 % en 2022.

Dans l'hébergement-restauration, deux tiers des emplois vacants provenant des entreprises de 1 à 9 salariés

Dans tous les grands secteurs d'activité, le taux d'emplois vacants des petites entreprises est sensiblement supérieur à celui des entreprises de 10 salariés et plus. Toutefois, l'ampleur de l'écart varie fortement d'un secteur à l'autre, allant de 2,0 points dans le secteur privé de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale, à 5,9 points dans l'hébergement-restauration ou l'information-communication (graphique 2).

Par rapport à leur part dans l'emploi occupé, les entreprises de 1 à 9 salariés sont largement surreprésentées dans le total des emplois vacants. Dans la construction, les activités immobilières, et l'hébergement-restauration, elles concentrent près de deux tiers des emplois vacants (respectivement 59 %, 62 % et 66 % en moyenne en 2023), contre à peine plus du tiers des emplois occupés (respectivement 35 %, 34 % et 36 %).

#### Des emplois vacants correspondant plus souvent à des créations d'emplois dans les petites entreprises

En moyenne en 2022-2023<sup>6</sup>, 37% des emplois vacants correspondent à des emplois nouvellement créés dans les entreprises de 1 à 9 salariés (graphique A dans le fichier Excel situé en bas de page), contre 27% dans celles de 10 salariés et plus. En revanche, les emplois vacants des petites entreprises correspondent moins souvent à des postes inoccupés : 38% contre 50% dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette différence de répartition des postes vacants entre les entreprises de 1 à 9 salariés et celles de plus de 10 salariés se retrouve dans tous les grands secteurs d'activité. Dans les petites entreprises du secteur privé de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale ou des activités immobilières, la part d'emplois vacants nouvellement créés est respectivement 2,5 et 1,8 fois supérieure à celle des entreprises de 10 salariés et plus. En comparaison, la répartition par type de vacance est plus homogène dans le secteur des activités scientifiques et des services administratifs ou celui de l'industrie.

## **Solde de la taxe d'apprentissage : campagne de répartition pour 2024**



Les employeurs pourront désigner les établissements bénéficiaires à compter du 27 mai 2024

Chaque année, les employeurs doivent désigner sur la plateforme SOLTéA les établissements auxquels ils souhaitent verser leur solde de taxe d'apprentissage. Pour 2024, cette désignation s'effectuera pendant les deux périodes suivantes :

- du 27 mai au 2 août 2024 inclus ;
- du 12 août au 4 octobre 2024 inclus.

Les employeurs qui auront validé leurs choix de désignation et de répartition pendant la première période pour la totalité des fonds à leur disposition ne pourront plus modifier ces choix après la fin de cette période. La Caisse des dépôts effectuera les versements correspondant à ces choix à partir du 9 août 2024.

Les employeurs qui n'auront pas validé leurs choix pour la totalité des fonds à leur disposition à l'issue de cette première période pourront modifier leurs choix jusqu'à la fin de la deuxième période mentionnée ci-dessus. La Caisse des dépôts effectuera les versements correspondant à ces choix à partir du 11 octobre 2024.

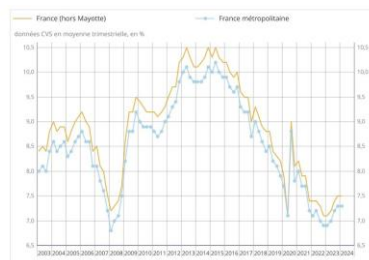
Enfin, les fonds qui n'auront pas fait l'objet de choix seront répartis selon les modalités prévues à l'article R6241-28 du Code du travail, à savoir en fonction d'un critère géographique et d'un critère de besoins de recrutements. La Caisse des dépôts procèdera à un versement à partir du 25 octobre 2024.

Dans le cas d'un établissement bénéficiaire n'ayant pas communiqué ses coordonnées bancaires ou ayant communiqué des coordonnées erronées, la Caisse des dépôts l'invitera à régulariser sa situation. La régularisation devra intervenir au plus tard le 11 octobre 2024. A défaut de régularisation ou en cas de fermeture définitive de l'établissement, la Caisse des dépôts en informera l'employeur qui pourra procéder à une nouvelle affectation des fonds concernés au plus tard le 19 octobre 2024.

Enfin, l'arrêté fixe au 25 septembre 2024 la date à laquelle seront déterminés les montants des sommes reversées à la Caisse des dépôts par l'Urssaf ou la MSA.



## Au 1er trimestre 2024, le taux de chômage s'est stabilisé à 7,5 % mais il augmente sensiblement pour les jeunes (Insee)



Le taux de chômage au sens du BIT s'établit à 7,5 % de la population active, soit le même niveau qu'au trimestre précédent. D'après les statistiques trimestrielles diffusées vendredi 17 mai 2024 par l'Insee, le taux de chômage augmente sensiblement pour les 15-24 ans, atteignant 18,1 %, soit +1,5 point de plus qu'un an auparavant.

"Au premier trimestre 2024, le nombre de chômeurs en France [hors Mayotte] au sens du BIT augmente de 6 000 par rapport au trimestre précédent, à 2,3 millions de personnes. Le taux de chômage au sens du BIT s'établit à 7,5 % de la population active, stable par rapport au quatrième trimestre 2023", soit +0,4 point qu'un an auparavant, constate l'Insee dans sa [statistique trimestrielle](#) diffusée vendredi 17 mai 2024. "Le taux de chômage de longue durée est stable sur le trimestre et sur un an, à 1,8 % de la population active", ajoute l'Institut.

sensible hausse pour les 15-24 ans

Les évolutions du taux de chômage diffèrent selon l'âge :

- Pour les 15-24 ans, le taux augmente de +0,6 point sur le trimestre pour atteindre 18,1 %, soit +1,5 point sur un an. Cela représente 615 000 personnes.
- Pour les 25-49 ans, il baisse de -0,2 point sur le trimestre, à 6,8 %, soit +0,4 point sur un an. 1 223 000 personnes de cette classe d'âge sont ainsi au chômage.
- Pour les 50 ans ou plus, le taux de chômage est "quasi stable" sur le trimestre (+0,1 point), à 5,1 %, soit -0,1 point sur un an. Cela représente 503 000 personnes.

### BAISSE DU HALO

"Parmi les personnes inactives au sens du BIT, 1,9 million souhaitent un emploi sans être considérées au chômage parce qu'elles ne recherchent pas d'emploi ou ne sont pas disponibles : elles constituent le halo autour du chômage. Ce nombre diminue légèrement sur le trimestre [-16 000] et plus nettement sur un an [-90 000]", note l'Insee.

"La part du halo dans la population des 15-64 ans diminue ainsi de 0,1 point sur le trimestre et de 0,3 point sur un an, à 4,4 %. Sur le trimestre, cette part est stable pour les jeunes, à 7,0 %, quasi stable pour les 50-64 ans, à 3,0 % [+0,1 point], et en légère baisse pour les 25-49 ans, à 4,3 % [-0,2 point]", détaille l'Institut.

augmentation du taux d'emploi

"En moyenne au premier trimestre 2024, le taux d'emploi des 15-64 ans augmente de 0,3 point et atteint 68,8 %."

Par classe d'âge, le taux d'emploi s'établit comme suit :

- pour les 15-24 ans : 35,3 % (+0,1 point sur l'année) ;
- pour les 25-49 ans : 82,7 % (-0,2 point sur l'année) ;
- pour les 50-64 ans : 67,7 % (+1,2 point sur l'année).

## HAUSSE DU TEMPS COMPLET

D'après l'Insee, "au premier trimestre 2024, le taux d'emploi à temps complet augmente de 0,2 point, à 57,3 %, et retrouve son niveau d'un an auparavant". Parallèlement, "le taux d'emploi à temps partiel est quant à lui quasi stable sur le trimestre et sur un an, à 11,5 % [+0,1 point]".

Enfin, le taux d'emploi évolue différemment selon le type de contrat :

- pour le CDI : 50,7 % (+0,1 point sur l'année) ;
- pour les CDD : 5,3 % (-0,1 point) ;
- pour les CTT : 1,3 % (-0,1 point) ;
- pour les alternants : 2,4 % (+0,1 point) ;
- pour les indépendants : 8,4 % (+0,3 point).