

Mardi 9 novembre 2021

Le baromètre des branches d'octobre 2021

09/11/2021



Quelles ont été en octobre 2021 les nouvelles dispositions applicables dans les branches professionnelles ? Notre tableau fait le point.

Grâce au travail de veille effectué par l'équipe du Dictionnaire Permanent Conventions collectives des Éditions Législatives (Lefebvre Dalloz), société éditrice d'actuEL-CSE.fr, nous vous proposons chaque mois un rendez-vous thématique consacré aux branches professionnelles (lire notre dernier baromètre de septembre 2021). Il n'est pas question pour nous d'être exhaustif sur ce sujet. Mais de vous signaler, au travers des arrêtés d'extension parus au Journal officiel qui rendent obligatoires des dispositions pour toutes les entreprises d'une branche, ainsi qu'au travers d'accords récents, quelques tendances dans l'activité conventionnelle. Ce baromètre nous paraît d'autant plus intéressant que la loi Travail, puis les ordonnances Macron, ont redéfini les possibilités de négociation données aux branches par rapport aux niveaux de la loi et de la négociation d'entreprise. Et d'autre part une vaste opération de fusion des branches existantes est en cours, le gouvernement souhaitant en réduire fortement le nombre (sur ce dernier point, lire la censure du Conseil constitutionnel).

Baromètre des branches : octobre 2021

Volume des textes parus au Journal officiel relatifs aux branches professionnelles

12 accords élargis/étendus, dont 3 au moins partiellement relatifs aux salaires, sont parus en octobre 2021. Une fois étendus ou élargis, les accords et avenants deviennent obligatoires pour tous les employeurs, généralement le lendemain de la date de la publication de l'arrêté au Journal officiel.

Signalons qu'un avenant relatif à l'adaptation des dispositions conventionnelles signé dans la branche de l'aide à domicile (IDCC 2941) a fait l'objet d'un arrêté d'agrément (voir l'arrêté).

NB : l'application des conventions et accords collectifs est, dans certains secteurs, subordonnée à un agrément de l'autorité de tutelle. L'agrément ne modifie pas les règles de négociation et de conclusion de l'accord collectif. L'agrément a pour effet de rendre la convention ou l'accord collectif applicable aux parties signataires. Il se distingue ainsi de l'extension, laquelle a pour objet d'étendre l'application de la convention ou de l'accord à des entreprises qui n'étaient pas liées conventionnellement.

**Accords liés à la crise
sanitaire du
Coronavirus**

Des mesures exceptionnelles ont été prises pour faire face à l'épidémie de Coronavirus, notamment l'activité partielle de longue durée (APLD). Elle permet, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés. Ces derniers perçoivent une indemnité plafonnée à 4,5 SMIC et fixée en pourcentage de leur rémunération brute (lire notre article).

Un accord APLD a été signé dans les branches suivantes :

- **Automobile** : accord du 14 octobre 2021 applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et jusqu'au 30 juin 2025. L'accord précise que le salarié placé en APLD ne peut pas travailler moins d'une journée par mois ;
- **Vins, cidres, jus de fruits** : accord du 17 septembre 2021 applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires pour informer les salariés concernés de la réduction de leur horaire de travail, de la durée de cette réduction et de leur planning. Le même délai est aussi exigé en cas de suspension ou d'interruption anticipée du dispositif d'activité réduite. L'accord interdit pendant l'application du dispositif toute augmentation des rémunérations fixes des mandataires sociaux assimilés salariés ou non, versée en contrepartie de leur mandat. Enfin, l'employeur s'engage sur l'absence de licenciement économique des salariés relevant du périmètre d'application de l'APLD pour une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif majorée de 3 mois.

<p>Durée du travail</p>	<p>Branche des commerces de détail non alimentaires : par un accord du 14 septembre 2021 conclu à durée indéterminée, applicable à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à la date de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes, les partenaires sociaux pérennisent l'application des dispositions relatives au renouvellement et au délai de carence des CDD issues de l'accord à durée déterminée du 23 décembre 2020 étendu. Par ailleurs, les dispositions conventionnelles relatives au travail à temps partiel ayant cessé de s'appliquer en octobre 2020, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord de branche afin de définir les nouvelles modalités régissant le temps partiel.</p> <p>Branche des mareyeurs-expéditeurs : avenant du 17 mars 2021 applicable à compter du 1er novembre 2021. Les partenaires sociaux réécrivent les dispositions sur le travail de nuit. Cet avenant reprend à l'identique certaines dispositions de l'avenant du 31 décembre 2003 étendu relatif au travail de nuit. La définition du travailleur habituel de nuit et le nombre de jours de repos attribué à ce dernier sont inchangés. En revanche, les partenaires sociaux introduisent notamment des dispositions spécifiques pour les salariés en forfait annuel en jours. Ils en profitent également pour compléter ou supprimer certaines dispositions qui avaient fait l'objet de réserves ou d'exclusions lors de l'extension de l'avenant du 31 décembre 2003.</p>
<p>Congés</p>	<p>Branche du courtage d'assurances : avenant du 27 mai 2021 applicable à compter de son extension. Les partenaires sociaux adaptent notamment les dispositions relatives aux congés payés exceptionnels pour événements familiaux aux dispositions légales en cas de décès et de survenue d'un handicap chez l'enfant.</p> <p>Branche des autoroutes : accord du 20 mai 2021 applicable pour une durée de 3 ans à compter du 25 septembre 2021. Les partenaires sociaux fixent les règles de mise en oeuvre du congé de proche aidant et du congé de solidarité familiale.</p>

**Mise à jour de
dispositions
conventionnelles**

Branche de l'**aide à domicile** : avenant n° 49/2021 du 1er juillet 2021 agréé, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 43/2020 du 26 février 2020 soit le 1er octobre 2021. Afin de prendre en compte la nouvelle classification des emplois issue de l'avenant n° 43/2020 du 26 février 2020 agréé et étendu, les partenaires sociaux mettent à jour les dispositions conventionnelles faisant référence à l'ancienne classification des emplois.

Marie-Aude Grimont avec l'équipe du Dictionnaire permanent Conventions collectives

Covid-19 : que faire si on est positif ou cas contact ?

09/11/2021



Est-ce du fait d'un certain relâchement des gestes barrières et notamment du port du masque ? D'une baisse des températures favorisant les virus ? D'une moindre protection apportée par les vaccins le temps aidant ? Toujours est-il qu'on observe en France une remontée des cas de Covid-19. L'occasion de rappeler la conduite à tenir si vous êtes positif ou cas contact.

Selon le tableau de bord de Santé publique France, notre pays, qui compte désormais près de 118 000 morts du fait de la Covid-19, connaît une reprise épidémique avec un taux d'incidence en augmentation pour la troisième semaine consécutive. Pour faire face à cette situation, souligne le ministère de la Santé, "il est primordial d'encourager la vaccination des personnes non encore vaccinées ainsi que l'administration du rappel aux 65 ans et plus et aux autres groupes éligibles", et "il reste également nécessaire d'associer la vaccination au maintien de l'adhésion aux gestes barrières à un haut niveau, compte tenu de l'intérêt de ces mesures pour contenir l'épidémie et préserver le système de soins".

Nous rappelons ci-après quelques consignes données par le gouvernement et les autorités de santé au sujet de la prévention de la Covid-19, en regrettant au passage l'absence d'un document synthétique et actualisé sur le sujet, les informations étant certes disponibles mais éclatées. En revanche, un questionnaire en ligne permet à chacun de voir rapidement la conduite à tenir compte-tenu de sa situation.

Vous êtes positif à un test Covid-19 (1)

Rappel : les vaccinés sont aussi concernés !

Bien que complètement vacciné, vous pouvez contracter la Covid-19 et transmettre le virus, même si, a priori, les personnes vaccinées ont moins de chances de l'attraper et surtout de contracter une forme grave, ce qui constitue un élément essentiel dès lors qu'il s'agit d'éviter une saturation des hôpitaux.

Que devez vous faire ?

► rester isolé durant 10 jours, à compter de l'apparition des symptômes de la maladie (fièvre ou sensation de fièvre, frissons, toux, mal de gorge, nez qui coule, difficultés à respirer ou sensation d'oppression dans la poitrine, fatigue intense inexpliquée, douleurs musculaires inexpliquées, maux de tête inhabituels, perte de l'odorat, perte du goût des aliments, diarrhée). Si vous n'avez pas de médecin traitant, vous pouvez appeler le 0800 130 000 et, en cas d'urgence telle qu'une difficulté respiratoire, le 15.

► si, au bout de 10 jours, vous n'avez plus de fièvre, vous pouvez ressortir. Si la fièvre persiste, attendez qu'elle cesse, et vous pourrez sortir 2 jours après la fin de la fièvre.

► vous devez aussi aider le médecin à faire la liste des personnes avec lesquelles vous avez eu le plus de contact, car elles devront aussi être isolées et faire le test.

Normalement, vous serez contacté dans les 24h par l'Assurance Maladie "pour finir d'identifier toutes les autres personnes que j'aurais pu contaminer, au-delà de mon foyer" (voir ici la fiche de Santé publique France). En pratique, ce travail est aussi conduit dans les entreprises. Dans une fiche rédigée en mars 2021, le ministre du Travail précise : "La personne contaminée peut informer son employeur de sa contamination. Cela permettra de prendre rapidement les mesures nécessaires pour préserver ses collègues et rompre la chaîne de contamination. Elle peut ainsi communiquer à son employeur le nom des personnes avec qui elle a été en contact au travail, au cours des 7 derniers jours si elle est asymptomatique, ou au cours des dernières 48h si elle est symptomatique, précédant son test, afin qu'elles soient dépistées rapidement".

► NB : le ministère du Travail demande aux entreprises de mettre en place de façon préventive "une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes

symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée, avec port du masque chirurgical et de les inviter à rentrer chez elles en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun, se faire tester rapidement pour confirmer ou infirmer le diagnostic et, le cas échéant, à contacter leur médecin traitant". En cas de survenue d'un cas avéré, indique le protocole des entreprises (pages 16-17), "le référent doit pouvoir faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du « contact tracing », via la réalisation d'une matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise". Rappelons également, toujours pour les entreprises où se concentreraient 29% des cas de transmission du virus selon une étude Pasteur, que le CNRS a montré que la meilleure prévention à la Covid-19 (hors télétravail permanent bien sûr) consistait à organiser une rotation du personnel, avec des équipes se succédant à des horaires différents sur le lieu de travail (lire notre article). Le ministère du Travail invite les entreprises à prendre des mesures pour éviter de nouvelles contaminations : "L'employeur doit rappeler les recommandations des autorités sanitaires destinées à prévenir les contaminations : gestes barrières, port du masque, distanciation, utilisation de l'application TousAntiCovid, pauses individuelles... Il doit insister sur la nécessité de s'isoler en cas de doute sur une éventuelle contamination et rappeler les modalités d'indemnisation par l'Assurance maladie des arrêts de travail".

Vous êtes cas contact

Rappel : qu'appelle-t-on un cas contact ?

Selon les questions-réponses du ministère du Travail, vous êtes cas contact si vous avez eu un contact avec une personne porteuse de la Covid-19 :

- soit en face à face à moins de 2 mètres et sans masque ou autre protection efficace : embrassade, poignée de main;
- soit plus de 15 minutes, dans un lieu clos, à moins de 2 mètres et sans masque : repas ou pause, conversation...
- soit à l'occasion d'échanges de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- soit parce que vous partagez le même lieu de vie.

Que devez-vous faire ?

Tout dépend si vous êtes ou non complètement vacciné. Dans les deux cas, faites un test antigénique en pharmacie (pour en trouver une, voyez ici) dès que possible.

Vous êtes complètement vacciné

Vous n'êtes pas vacciné ou pas totalement

Si le test est négatif, et si vous êtes complètement vacciné, le ministère de la Santé considère que votre risque est "modéré" et que vous n'avez pas besoin de vous isoler. En revanche, restez prudent : port du masque, limitation des interactions sociales (donc télétravail si possible), etc. Et faites un nouveau test (PCR ou antigénique) au bout de 7 jours après votre dernier contact avec la personne malade. Si le test est positif, vous devrez rester à nouveau à l'isolement pendant 10 jours.

Si le test est positif, cela signifie que vous avez contracté la Covid et que vous êtes contagieux. Vous devez vous isoler "au moins 10 jours à partir de la date du test". Les personnes de votre foyer deviennent des cas contacts, doivent se tester et rester à l'isolement (y compris les enfants). Après 10 jours, en l'absence de fièvre ou de difficultés respiratoires, vous pouvez sortir de votre isolement.

Si le test est négatif, vous pouvez toujours être dans une période d'incubation de la maladie. Restez isolé pendant 7 jours et faites un nouveau test et s'il est positif, restez à l'isolement durant 10 jours.

Si le test est positif, cela signifie que vous avez contracté la Covid et que vous êtes contagieux. Vous devez vous isoler "au moins 10 jours à partir de la date du test". Les personnes de votre foyer deviennent des cas contacts, doivent se tester et rester à l'isolement (y compris les enfants). Après 10 jours, en l'absence de fièvre ou de difficultés respiratoires, vous pouvez sortir de votre isolement, sans faire de nouveau test de contrôle.

NB : Bien sûr, il s'agit ici de recommandations. Rien n'empêche une entreprise de se montrer plus "protectrice" pour ses salariés en les invitant, par exemple, à rester en télétravail.

Quelles conséquences si vous devez vous isoler ?

Si vous êtes en bonne santé et que vous pouvez télétravailler, pas de souci majeur.

Si vous ne pouvez pas télétravailler, vous aurez droit à un arrêt de travail sans délai de carence (lire notre article). L'Assurance maladie vous contactera directement si vous avez été testé positif. Sinon, vous pouvez remplir le formulaire sur le site d'Ameli. Enfin, vous pouvez bénéficier d'un régime d'activité partielle si vous ne pouvez pas télétravailler et que vous êtes particulièrement vulnérable.

► Rappelons pour finir que vous avez le droit en tant que salarié de vous absenter pour vous faire vacciner ou pour accompagner une personne mineure ou protégée pour la faire vacciner.

(1) Depuis le 15 octobre, rappelons que le test sans prescription médicale est gratuit seulement si vous êtes vacciné ou si vous bénéficiez d'une contre-indication médicale à la vaccination. Le test est gratuit également, mais sur prescription médicale, si vous

avez les symptômes de la Covid-19 (lire notre article). Pour savoir comment choisir le test dont vous avez besoin, voir ici. Cet article a été rédigé en croisant les informations du ministère de la Santé (notamment mesconseils covid et Santé publique France) et celles du ministère du Travail (notamment le protocole pour les entreprises).

Bernard Domergue

"Les cas de burn-out explosent, les entreprises doivent passer à la prévention tertiaire"

09/11/2021



Adrien Chignard, psychologue du travail, fondateur du cabinet de conseil et d'accompagnement Sens et Cohérence, insiste sur la nécessité d'une prise en charge collective plutôt qu'individuelle quand survient un burn-out en entreprise. Pour lui, les entreprises doivent protéger les équipes en mettant en place des actions le plus rapidement possible.

Vous alertez sur la multiplication des cas de burn-out. Pourquoi ?

Plusieurs études, notamment celles d'Opinionway, montrent une augmentation de situations d'épuisement professionnel. Si le phénomène est difficile à quantifier, il est vrai que les multiples confinements et le télétravail à marche forcée ont aggravé les facteurs de risque : la charge de travail s'est accrue. Certains salariés ont dû faire face à des problèmes informatiques, de communication avec la distance. D'autres ont souffert d'un manque de reconnaissance malgré leur implication. Sans soutien du collectif, les protections ont diminué. C'est un peu comme si on partait à la guerre avec une plus petite armure.

Or, on a une lecture erronée du burn-out. On tend à individualiser la souffrance au travail alors qu'il faudrait chercher à l'expliquer par des facteurs organisationnels. Si l'expression du mal-être est personnelle, les causes sont avant tout à rechercher du côté de l'organisation du travail. Il est donc capital de ne pas négliger ceux qui vivent l'impact émotionnel par personne interposée : les collègues qui assistent à ce départ brutal et violent. Ils sont exposés aux mêmes facteurs organisationnels que celui qui vit le burn-out. D'autant que leur charge de travail s'est accrue. Il est donc important de protéger ceux qui sont restés debout.

Comment ? Quelles démarches les entreprises peuvent-elles mettre en œuvre ?

Il faut soigner le travail, préserver la santé physique et mentale des équipes sur place. Il s'agit d'ailleurs d'une responsabilité de l'employeur. Cet accompagnement passe, tout d'abord, par l'identification des facteurs organisationnels qui ont provoqué l'épuisement professionnel de leur collègue : l'évaluation de la charge de travail, l'ambiance de travail, le repérage des iniquités potentielles au sein de l'équipe ou encore des conflits éthiques qui provoquent beaucoup de dégâts chez les salariés, lorsque les tâches à accomplir sont contraires à leurs règles de métier ou à leurs valeurs.

Cette démarche, s'il elle est menée à son terme, a plusieurs vertus : outre le traitement des symptômes, elle génère une motivation considérable au sein de l'équipe. De plus, elle permet de déculpabiliser la personne en arrêt. La restauration d'un environnement de travail plus sain lui permettra de revenir dans de meilleures conditions. On vise ici des mesures qui vont aider la personne à reprendre son travail mais aussi ceux qui sont présents pour éviter qu'ils soient à leur tour confrontés à ce type de risque.

Quel bilan dressez-vous des accords de QVT ? Les garde-fous restent-ils insuffisants ?

Ils comportent beaucoup de bonnes intentions mais peu de solutions. La plupart se contentent de diagnostiquer les symptômes sur le stress, les RPS. Mais cette démarche n'est pas suffisante pour stopper la maladie. Les entreprises sont dans le culte de la mesure, des indicateurs. Il s'agit d'agir concrètement. Pour ce faire, il faut mettre en place des actions plutôt que de s'arrêter sur les risques qui permettent d'identifier les conditions potentielles à leur développement. L'une des solutions est de passer de la

prévention primaire, longue, fastidieuse et générant peu d'efficacité, à une prévention tertiaire, dans une perspective curative. Il est grand temps de changer de braquet pour une politique de prévention plus efficace, en aidant à réparer les individus fortement affectée par une situation ou un événement brutal. Les entreprises perdent trop de temps à identifier ces risques. Elles doivent protéger les équipes en mettant des actions ad hoc le plus rapidement possible, comme par exemple aller sur site et rencontrer les salariés en difficulté.

Quels sont les risques liés au développement d'une organisation hybride du travail ?

Avec les nouveaux modes de travail, les risques évoluent. Les employeurs doivent commencer à partager un peu leur pouvoir d'organisation. Il faudrait s'engager dans un dialogue social plus équilibré, construire des solutions avec les salariés. Pour le télétravail, par exemple, il serait intéressant de laisser plus de latitude aux managers pour permettre aux équipes de s'organiser, en fonction des projets et de la fluctuation de l'activité plutôt que d'instaurer une règle immuable, commune à l'ensemble de salariés. Ce qui suppose au préalable l'aval des directions. Problème : la résistance au changement est aujourd'hui plus forte dans les strates dirigeantes qui peinent à lâcher du lest. Pourtant cette démarche semble inéluctable à l'heure où les pénuries de main-d'œuvre font rage...

Anne Bariet

[Infographie] 19 arrêtés de représentativité patronale : banque, ameublement, restauration, métiers financiers, cartonnage, etc.

09/11/2021

Sont parus au Journal officiel dimanche 7 novembre 2021 des arrêtés datés du 6 octobre 2021 listant les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans 19 branches :

- entreprises de restauration de collectivités (n° 1266), voir l'arrêté;
- restauration rapide (n° 1501), voir l'arrêté;
- entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite "S. D. L. M" (n° 1404), voir l'arrêté;

- détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286), voir l'arrêté;
- vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (n° 0493), voir l'arrêté;
- couture parisienne (IDCC n° 0303), fourrure (IDCC n° 0673), chemiserie sur mesure (IDCC n° 0418) et tailleurs sur mesure de la région parisienne (IDCC n° 0780), voir l'arrêté;
- marchés financiers (n° 2931), voir l'arrêté;
- industrie des tuiles et briques (n° 1170), voir l'arrêté;
- entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412), voir l'arrêté;
- cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (n° 1951), voir l'arrêté;
- banque (n° 2120), voir l'arrêté;
- charcuterie de détail (n° 0953), voir l'arrêté;
- distribution des papiers-cartons commerce de gros (IDCC n° 3224), voir l'arrêté;
- prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 0993), voir l'arrêté;
- commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487), voir l'arrêté;
- détaillants en chaussures (n° 0733), voir l'arrêté;
- enseignement privé hors contrat (n° 2691), voir l'arrêté;
- industries du cartonnage (IDCC n° 0489) et des instruments à écrire et des industries connexes (IDCC n° 0715), voir l'arrêté;
- fabrication de l'ameublement (IDCC n° 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC n° 2089), voir l'arrêté.

► *Vous trouverez ci-dessous notre infographie actualisée avec ces éléments, sachant que les nouvelles données sont les premières à défiler sur la liste.*

Bouygues rachète Equans : la CGT veut un engagement écrit sur les garanties sociales

09/11/2021

Moyennant 7 milliards d'euros, le groupe Bouygues, qui a récemment obtenu de se rapprocher de M6 (lire notre article), va racheter Equans, une filiale d'Engie spécialisée dans l'électricité, la climatisation et le chauffage : la période de négociation exclusive entre les deux entités pourrait se conclure au troisième trimestre 2022. Cette entreprise pèse 12,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires et emploie 74 000 salariés

dans le monde dont 27 000 en France, ce qui pose la question d'éventuelles suppressions de postes. Tout en escomptant gagner entre 120 à 200 millions par an du fait des synergies permises par l'opération, Bouygues se veut rassurant : selon le communiqué publié par Engie, Bouygues s'engage "à ne mettre en œuvre aucun plan de départs contraints en France et en Europe" pendant cinq ans, mais aussi à "la création nette de 10 000 emplois" sur la même période. Cité par Libération, le coordinateur CGT Yohan Thibaux estime que ces garanties sociales doivent être "contraignantes" et faire l'objet d'une déclaration unilatérale de Bouygues. Première organisation syndicale d'Equans, la CFDT, pour sa part, observe que l'autorité de la concurrence doit encore se prononcer, et dit n'avoir pas "vocation de commenter le choix du conseil d'administration sur le repreneur". Pourquoi ? "Au-delà du choix qui a été fait, la CFDT continuera à privilégier le dialogue à l'affrontement pour l'intérêt de toutes et tous les salariés", répond le syndicat qui entend participer "au processus de négociation avec le repreneur afin de faciliter l'intégration de toutes et tous les salariés dans cette future entité". A suivre...

"Mon compte formation" valorise le conseil en évolution professionnelle

09/11/2021

La plateforme "Mon compte formation" s'offre une nouvelle page d'accueil. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est valorisé. Dès leur arrivée sur la plateforme, les internautes sont informés de l'existence du service. Et en quelques clics, ils peuvent obtenir la liste des opérateurs les plus proches de chez eux. Cette valorisation du CEP répond à un souhait de la ministre du Travail : "que chacun sache qu'il peut bénéficier d'un accompagnement par un conseiller pour faire le point sur sa situation, réfléchir à une évolution professionnelle, une reconversion, et en conséquence choisir une formation adaptée".

Le site a également été repensé afin de permettre aux usagers de trouver plus facilement les informations dont ils ont besoin : créer son compte personnel de formation ; consulter ses droits ; trouver sa formation et son accompagnement etc. "Cela permettra de rendre l'accès à la formation encore plus simple et rapide, pour tous les publics", selon le communiqué du ministère.

Un guide fait le point sur les aides aux contrats en alternance

09/11/2021

Pour s'y retrouver dans les maquis des aides à l'alternance, le ministère du travail vient de mettre en ligne un guide pratique d'une vingtaine de pages à l'attention des employeurs. Trois dispositifs d'aide existent selon le type de contrat d'alternance signé et la date de signature du contrat : l'aide unique à l'embauche d'apprentis ; l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ainsi que l'aide exceptionnelle de salarié en contrat de professionnalisation... Le guide passe également en revue les différents acteurs (employeur, Opco, ministère du travail, ASP) ainsi que les bonnes pratiques pour obtenir les aides sans difficulté. [A télécharger.](#)

Face à la pénurie de main-d'œuvre, France Stratégie préconise de former les dirigeants de start-up à la GRH

09/11/2021

Selon un rapport du Réseau emplois compétences de France Stratégie et de la Direction générale des entreprises sur l'emploi dans les start-up, publié fin octobre, les jeunes pousses françaises représentaient 1,5 million d'emplois en 2018 et ont connu une plus forte croissance de leur effectif salarié sur la période 2015-2018 que leurs aînées. Au-delà, les start-up se distinguent également par une structure particulière de l'emploi. Avec à la clef, "des profils plus qualifiés, plus techniques et plus masculins". Mais elles se heurtent davantage à des difficultés de recrutement. En cause ? L'absence de candidat, l'inadéquation des profils mais aussi des conditions de rémunération moins attrayantes.

Pour inverser la tendance, France stratégie formule une série de préconisations. Parmi les pistes, la création d'un guichet piloté conjointement par des acteurs publics impliqués dans la formation et l'emploi dans les start-up à destination des dirigeants et RH ; la mise en place de référentiels communs pour la rédaction des offres d'emploi ; la création d'un kit de communication sur la formation continue. Par ailleurs, France stratégie préconise de porter une attention plus poussée à la formation des dirigeants en matière de GRH et d'inciter les structures d'accompagnement à proposer des modules dédiés à l'accompagnement RH.

Parmi les start-up de 10 à 50 salariés, 33 % déclarent avoir un service RH (lire l'infographie).

Source URL: <https://www.actuel-ce.fr/node/671166>