



NEWSLETTER N°2

JANVIER 2025

Mardi 9 Septembre 2025

De 9H à 17H30



Rencontres professionnelles
sur les enjeux RH
& managériaux

Parc des Expositions & Congrès

DIJON pointdevuerhdijon.com

Un nouvel évènement professionnel à Dijon !

Point de vue RH Dijon est un salon dédié aux dirigeants, DRH et leurs équipes : paie, juridique, formation, recrutement ...

Tables rondes, ateliers, conférences, zone d'exposition, groupe de travail, une journée pour s'informer échanger, apprendre, se former...

Nous vous invitons à suivre la page LinkedIn pour plus d'informations !



ÉVÈNEMENTS DANS LA VIE DES SALARIÉS

Cécile PRIOUL nous dit tout sur les leviers pour agir contre l'absentéisme

En 2023, **42% des salariés se sont vu prescrire au moins un arrêt de travail**. Quelque soit la taille de l'entreprise, elles enregistrent toutes une augmentation de l'absentéisme. Aujourd'hui, en France 13 millions de personnes sont concernées par les Affections Longues Durées ALD et environ 4 millions vivent avec un cancer ou sont en rémission. Et, pourtant, le sujet reste parfois encore tabou dans le milieu professionnel.

86%* des salariés ayant connu un arrêt long (+ 90jours) et 87 %* des managers les réaccueillant, auraient souhaité un accompagnement au retour au travail par leur entreprise. L'innovation de Ça Ira Encore Mieux Demain répond à cette demande qui est un besoin connu des services RH tout en permettant de réduire les chiffres de l'absentéisme.

La spécificité de la méthode est de préparer simultanément au retour au travail le salarié absent depuis + de 3 mois et son manager direct. La méthode s'appuie sur deux piliers :

- Le premier : **un digital learning que parcourent les deux acteurs** : un contenu de qualité alliant du sérieux du droit de la sécurité sociale et de la découverte des étapes psychologiques traversées durant l'absence à, avec plus de légèreté, la délivrance de bonnes pratiques et d'astuces de coach.
- Le second pilier : **des séances de télé-coaching animée par des coachs professionnelles** : trois séances pour le salarié, une pour le manager et enfin une réunissant salarié, manager et coach juste avant la reprise pour évoquer toutes les conditions pour que l'année à venir se déroule bien.

La méthode répond ainsi à la fois au **besoin du salarié d'être accompagné et à celui du manager d'être soutenu** et prévient le risque d'inaptitude et de désinsertion professionnelle. A noter que pour le manager, outre le coaching situationnel, il s'agit aussi d'une action de développement managérial qui lui permettra ultérieurement de mieux appréhender des situations similaires.

L'offre est packagée sous forme de box (**boxSalarié et boxManager**) en fonction du défi de vie ayant provoqué l'arrêt : ALD, accident de travail, santé mentale, maternité, perte d'un être cher ou encore l'aidance d'un proche ...

L'efficacité de la méthode évaluée à l'origine par une caisse d'assurance maladie produit de très bons résultats : 87 % de reprise du travail versus 50% sans accompagnement et 91 % des salariés accompagnés par CIEMD n'ont pas connu de nouvel arrêt dans l'année qui suit le retour contre 17 jours perdus sans dispositif.



Cécile PRIOUL

Co-fondatrice et PDG de
Ça Ira Encore Mieux Demain

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR L'INTERVIEW](#)

RUBRIQUE RECRUTEMENT

10 raisons pour lesquelles vous devriez investir dans un ATS

Teamtaylor

Teamtaylor est une solution de gestion des candidatures (ATS) et un éditeur de site carrière conçu pour tous types d'entreprises. Créée pour simplifier et optimiser le processus de recrutement, Teamtaylor est la solution innovante pour attirer et retenir les meilleurs talents, tout en offrant la meilleure expérience candidats et utilisateurs possible.

Qu'est-ce qu'un ATS ?

Un ATS (Applicant Tracking System en anglais) ou solution de gestion des candidatures est un logiciel conçu pour gérer l'ensemble du processus de recrutement. Il permet d'attirer, d'embaucher et de gérer les talents en un seul et même endroit, et dispose d'une multitude de fonctionnalités qui contribuent à optimiser le processus de recrutement. Utiliser un ATS permet d'économiser du temps et de l'argent et de rendre l'expérience globale plus conviviale pour les recruteurs comme pour les candidats.

Pourquoi vous devriez investir dans un ATS ?

- **Améliorez votre marque employeur**

Un grand nombre d'ATS sont dotés d'un éditeur de site carrière, qui est l'un des premiers endroits où les candidats se rendent lorsqu'ils font des recherches sur votre entreprise.

- **Automatisez les tâches manuelles**

Avec un ATS, vous pouvez automatiser la quasi-totalité de vos tâches chronophages manuelles afin d'optimiser votre processus de recrutement.

- **Améliorez l'expérience candidat**

Aujourd'hui, 75 % des recruteurs utilisent une solution de gestion des candidatures pour examiner les candidatures et améliorer l'expérience candidat.

- **Ciblez les candidats passifs**

Une solution de gestion des candidatures est devenue un élément essentiel du processus de recrutement, et pas seulement pour l'embauche active.

- **Renforcez la collaboration**

Avec un ATS, vous pouvez communiquer avec votre équipe et d'autres départements directement dans l'outil, ce qui vous permet de gagner du temps et d'éviter le stress d'un suivi manuel.

- **Intégrez vos solutions préférées**

La plupart des ATS disposent d'une longue liste de solutions que vous utilisez probablement déjà et avec lesquels ils peuvent s'intégrer pour optimiser votre processus d'embauche et rendre l'expérience globale plus fluide et plus facile à gérer.

- **Améliorez votre DE&I**

Les biais inconscients sont présents en chacun de nous, mais des études ont montré qu'une main-d'œuvre plus diversifiée peut conduire à un environnement de travail plus productif et plus positif.

- **Réduisez vos coûts et votre délai d'embauche**

Un système de suivi des candidatures permet non seulement de réduire le coût par embauche, mais aussi de raccourcir considérablement le délai d'embauche.

- **Améliorez la qualité d'embauche**

Avec un site carrière, un candidat peut se faire une idée de ce qu'est votre entreprise, ce qui signifie que vous avez plus de chances d'avoir des candidats qui sont d'accord avec vos valeurs.

- **Suivez vos statistiques**

Disposer d'un ATS signifie être en mesure de suivre les indicateurs de recrutement essentiels afin d'optimiser vos processus.

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR L'ARTICLE DANS SON INTÉGRALITÉ](#)

RUBRIQUE PREVENTIONS



Collecteam est une filiale du Groupe Verspieren, 1er groupe de courtage en assurances à capital familial du marché français. Grâce à son statut de courtier gestionnaire spécialisé en prévoyance collective, Collecteam bénéficie d'une très forte reconnaissance de la part des organismes assureurs qui interviennent dans le domaine de la protection sociale complémentaire (compagnies, institutions de prévoyance, mutuelles). Cette reconnaissance leur permet de toujours proposer un organisme assureur en adéquation avec les valeurs de leurs clients et de leurs salariés ou agents et de s'inscrire dans un partenariat à long terme.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques avec Florence MONTEILLE



DUERP : OÙ EN ÊTES-VOUS ?

Certains métiers exposent les employés à des dangers spécifiques. Si être infirmier(e) expose à un risque de contamination infectieuse, d'autres métiers peuvent soumettre les équipes à des risques dits psycho-sociaux. Par exemple, faire l'accueil du public dans un office de l'habitat, dans une collectivité ou celui de personnes en grande précarité, voire l'accueil de malades ou blessés dans les services d'urgences médicales, expose vos personnels à des risques d'incivilité, voire d'agression. Le DUERP est là pour identifier tous ces risques et les prévenir !

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR L'ARTICLE DANS SON INTÉGRALITÉ](#)

Les Risques Psycho-Sociaux avec Diane LEMOINE.



IDENTIFIER LES RPS

Aucune entreprise n'est à l'abri de voir émerger des RPS, peu importe sa taille ou son secteur d'activité. Il est donc important de faire preuve de vigilance afin de détecter les signes avant-coureurs ou les symptômes tels que des difficultés de concentration, une forte irritabilité ou nervosité, des troubles physiques ou émotionnels importants... Dans une perspective plus globale, un fort taux d'absentéisme, une ambiance de travail dégradée, un turn-over inhabituel, des arrêts maladie fréquents sont également des indices indiquant une potentielle exposition aux RPS.

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR L'ARTICLE DANS SON INTÉGRALITÉ](#)

COLLECTEAM

13 rue de Croquechâtaigne - 45380 La Chapelle Saint-Mesmin
<https://www.collecteam.fr/>



Actualité juridique et RH de ce début d'année 2025 : le calme avant la tempête ?



La réponse d'Amandine Lecomte, experte en droit social :

Une période normalement riche en actualités

Les débuts d'année sont traditionnellement marqués **par une effervescence dans le domaine juridique et RH**. En effet, c'est en janvier que sont souvent dévoilées **les réformes annoncées lors de la rentrée parlementaire** ou inscrites dans **la loi de finances** ou **loi de financement de la sécurité sociale**.

Les employeurs s'attendent alors à **une avalanche de décrets, lois et circulaires** impactant directement leurs pratiques qu'il faut intégrer en un temps record, supprimant par la même le bénéfice des jours de congés dont ont bénéficié les plus chanceux !

Un début d'année 2025 étonnamment calme

Contrairement aux attentes, **le paysage RH et juridique de ce début d'année est particulièrement calme**. Peu de nouvelles lois ou règlements majeurs ont été adoptés, et les annonces gouvernementales se font attendre. Un phénomène inhabituel qui suscite interrogations et incertitudes.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation :

- **Un agenda politique chargé par d'autres priorités** : les récentes crises (économique, sociale, géopolitique) ont poussé le gouvernement à focaliser son attention ailleurs.

Les échéances électorales à venir : la proximité des élections municipales incite à la prudence, retardant les réformes controversées.

Un climat social tendu : après les contestations autour de la réforme des retraites, exécutif semble éviter de raviver les tensions.

La censure du Gouvernement Barnier a eu pour effet de mettre **un coup d'arrêts aux lois et décrets** qui sont habituellement promulgués à cette période de l'année.

Cette période d'incertitude n'est pas sans conséquence pour les entreprises. **Les employeurs peinent à anticiper les évolutions à venir**, rendant difficile la planification RH.

Est-ce que le « **coup de rabet** » prévu par l'ancien projet de loi de finances de la sécurité sociale sur **les exonérations de charges patronales** verra le jour ? Et pour **les aides à l'embauche**, notamment celles concernant les apprentis, qu'en sera-t-il ?

Même **la notification du nouveau taux « accident du travail »** se fait attendre faute de loi de loi de finances de la sécurité sociale pour 2025.

A l'heure actuelle, bien malin est celui qui prédira les événements des mois à venir. En attendant, on fait comme en 2024 et les lois qui s'arrêtaient au 31 décembre 2024 ne sont pas reconduites.

LA QUESTION DU MOIS

Actualité juridique et RH de ce début d'année 2025 : le calme avant la tempête ?



Fini pour le moment **la possibilité d'utiliser ses titres restaurants pour acheter des pâtes ou du riz**. Fini aussi **les aides à l'embauche d'un apprenti** qui prépare un bac + 5 dans une entreprise de plus de 250 salariés. Fini également les règles d'exonération dérogatoires sur **les frais de transport**. Même **le SMIC** qui doit légalement être revalorisé chaque année au 1^{er} janvier n'a fait l'objet d'aucune revalorisation (la revalorisation anticipée n'étant pas prévue par les textes).

Finalement les nouveautés de ce début d'année concernent en réalité **des lois adoptées précédemment** qui entrent en vigueur.

Les lois qui entrent en vigueur

Accompagnement renforcé par France Travail

C'est la grosse réforme de ce début d'année 2025. Les bénéficiaires du RSA devront s'inscrire systématiquement auprès de France Travail et signer un contrat d'engagement pour formaliser leur participation, se traduisant notamment par **une activité minimale à réaliser** (formation, stages ...).

Évolution des règles d'assurance chômage

Les nouvelles règles d'indemnisation issues des conventions signées en novembre 2024 entrent en vigueur. On peut signaler notamment, le bénéfice de l'assurance chômage pour les anciens détenus ayant travaillé en détention.

Par ailleurs le « **bonus-malus** » est prolongé jusqu'au 31 août 2025.

Dès le 1^{er} avril 2025, **la durée minimale d'affiliation** sera réduite à 5 mois pour les travailleurs saisonniers. Pour les seniors, les périodes de travail seront prises en compte sur 36 mois et leur durée d'indemnisation ajustée. Ce sera aussi l'entrée en vigueur **du versement des indemnités sur une base de 30 jours** (et non plus sur la base du nombre de jours réels du mois).

Au 1^{er} mai 2025, **le taux de contribution patronale à l'assurance chômage** devrait passer de 4.05% à 4.00% (sous réserve du dispositif bonus/malus).

Partage de la valeur en entreprise

Au 1^{er} janvier 2025, **les entreprises de 11 à 49 salariés** ont l'obligation de proposer un régime de participation ou d'intéressement, ou d'abonder un plan d'épargne salariale, ou de verser une prime de partage de la valeur.

En attendant les futures réformes et leur éventuelle rétroactivité, souhaitons-nous collectivement une bonne année 2025 faites **de réformes simples, compréhensibles et utiles !**

GERESO SAS
38 rue de la Teillaie - 72018 LE MANS
<https://www.gereso.com>



Vous souhaitez exposer sur Point de vue RH Dijon ?

Kenza BENALI

06 25 17 27 18 - commercial3@opticom-france.com

Vous souhaitez communiquer sur la newsletter de Point de vue RH ?

Florence SEY

06 70 09 74 31 - florence.sey@opticom-france.com

<https://pvrh-sitedijon.eu2.copilhost.cloud/>

