



NEWSLETTER N°5

AVRIL 2025

Mardi 9 Septembre 2025

De 8H30 à 17H00



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 !

Abonnez-vous à notre newsletter :

<https://pointdevuerhdijon.com/suivre-lactualite-recrutement-rh/>



RUBRIQUE - Restructuration entreprise

Un paysage complexe aux multiples enjeux

Définition et motivations

Qu'est-ce que la restructuration entreprise ?

Face aux mutations économiques et concurrentielles, la restructuration d'entreprise s'impose parfois comme une nécessité. Ce terme recouvre une réalité protéiforme, englobant des opérations de réorganisation interne, de réduction des effectifs, de cession d'activité, de fusion-acquisition, ou encore de redressement judiciaire.

Pourquoi une entreprise se restructure-t-elle ?

Les motivations derrière une restructuration sont multiples. Améliorer la performance, s'adapter à un nouvel environnement, ou survivre à des difficultés financières, en sont quelques exemples. Cependant, ce processus n'est jamais anodin et implique de nombreux acteurs aux intérêts parfois divergents.

Acteurs et enjeux d'une restructuration entreprise

Qui sont les acteurs impliqués dans une restructuration ?

Dirigeants, managers de transition, représentants du personnel, créanciers, comité d'entreprise, organisations syndicales, État... Chacun a sa place dans la réussite de la restructuration. Le chef d'entreprise, à l'initiative du projet, doit anticiper les impacts sociaux et économiques de ses décisions et garantir le respect du droit du travail.



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



RUBRIQUE - L'Accompagnement Autrement

Et si on travaillait... Autrement mieux, ensemble ?

Raphaëlle **COQUIBUS**

Rencontre avec Raphaëlle Coquibus,
celle qui vous Accompagne Autrement.



Bonjour Raphaëlle, comment vous présentez-vous à celles et ceux qui ne vous connaissent pas (encore) ?

Je suis Raphaëlle Coquibus, fondatrice de mon entreprise éponyme depuis 2018. Ancienne DRH et manager, aujourd'hui dirigeante indépendante, j'interviens dans les entreprises – publiques comme privées – sur des sujets RH, managériaux et relationnels. Mon approche, l'Accompagnement Autrement, passe par des prestations sur-mesure : formations certifiées Qualiopi, coachings professionnels (individuels et d'équipes), conférences, audits, ateliers ou encore team-buildings.

Et ce fameux "Autrement", c'est quoi ?

C'est ce qui fait toute la différence.

Autrement, c'est allier exigence & plaisir, expertise & originalité, méthode & humanisme. J'utilise des approches ludoandragogiques, des outils concrets et parfois... une chienne médiatrice ! Car on apprend mieux (et retient davantage) quand on travaille sérieusement... sans se prendre au sérieux.

Quels sujets portes-tu particulièrement ?

Les postures professionnelles (RH®, managériale et de dirigeant), les relations interpersonnelles au travail, le management bientraitant, les partages d'expériences managériales ou encore la prévention des risques relationnels.

J'ai conçu et j'anime également " Autrementissime " : des formats exclusifs comme le PestAAcle ou le BingAA®, car le fond mérite une forme impactante.

Un message pour les lecteurs du salon ?

Rencontrons-nous !

Il est temps de remettre du lien, du sens et de l'envie dans nos pratiques Professionnelles. Parce qu'il existe des voies tout aussi qualitatives (sinon plus) et autrement plus performantes.

Et si vous sensibilisiez vos équipes par l'immersion et le jeu ?

Faites vivre la diversité, l'inclusion dans votre entreprise pour une meilleure performance et une marque employeur attractive. DSC RH révolutionne la sensibilisation avec des formats immersifs, concrets et hautement engageants, basés sur l'immersion, le théâtre, le jeu, le débat et l'émotion. « *On ne dit pas aux participants ce qu'il faut penser : on leur fait vivre une expérience qui les aide à penser autrement* ».

Objectif : provoquer le déclic, transformer les représentations (croyances et préjugés), et donner à vos équipes des clés pour agir concrètement sur les enjeux de diversité dans leur quotidien professionnel :

Des thématiques au cœur des préoccupations RH :

- **Le handicap en entreprise** : lever les tabous, répondre aux peurs, favoriser une politique d'inclusion durable.
- **Le sexisme ordinaire** et le harcèlement sexuel : repérer les comportements problématiques, savoir réagir, mettre en place une culture égalitaire et protectrice.
- **Les origines et les stéréotypes** : comprendre les mécanismes de discrimination liés à l'origine et renforcer le sentiment d'équité.
- **La coopération intergénérationnelle** : faire de l'âge une richesse, encourager la transmission, éviter les conflits de valeurs.

Au programme : Immersion, théâtre-forum, jeux de rôle, débats mouvants... Les participants deviennent acteurs, explorent leurs biais sans jugement, et se répartissent avec des outils pour faire évoluer leurs pratiques managériales et RH.

Ce qu'en dise nos clients :

- « Un vrai changement de posture chez nos encadrants. »
- « Enfin une formation qui ne reste pas théorique !»

Une approche sur mesure, animée par Diane SACLEUX CAVALLINI , forte de 25 ans d'expérience RH, Référente handicap, Préventrice en Santé Mentale, et d'un engagement fort pour une inclusion authentique et pragmatique.

Un accompagnement global et stratégique, au-delà de la formation

DSC RH intervient aussi bien en formation qu'en conseil stratégique. Le cabinet peut vous accompagner dans :

- La construction ou l'actualisation de votre politique diversité, égalité, handicap
- La sensibilisation des instances dirigeantes
- L'animation de vos temps forts (semaine du handicap, journée de la femme, etc.)
- L'élaboration de diagnostics, plans d'action ou outils RH inclusifs

Venez nous rencontrer !

Au-delà des obligations réglementaires, la diversité est un levier puissant d'innovation, de cohésion d'équipe et de performance globale : c'est le moment de faire bouger les lignes dans votre organisation !

DSC RH – Parce qu'il ne suffit pas de parler diversité. Il faut la faire vivre.

LA QUESTION DU MOIS

Nouvelles règles d'aide à l'apprentissage en 2025 : quelles implications juridiques pour les employeurs et les contrats d'alternance ?



Aides réduites (5 000 € ou 2 000 € selon la taille de l'entreprise), nouvelles conditions juridiques strictes, fin de l'exonération des cotisations au-delà de 50 % du SMIC : les contrats d'apprentissage évoluent. RH et juristes doivent adapter leurs pratiques dès maintenant.

Une réforme significative du dispositif d'aide à l'embauche

Le décret du 22 février 2025 modifie substantiellement les modalités et les montants des aides accordées aux entreprises pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage, sans toutefois affecter les contrats de professionnalisation qui demeurent soumis au régime antérieur.

Nouveaux montants d'aide : une modulation selon la taille de l'entreprise

La principale évolution concerne la modulation des aides selon la taille de l'entreprise pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025 :

- **Entreprises de moins de 250 salariés** : l'aide maximale est désormais fixée à 5 000 € par contrat, soit une diminution de 1 000 € par rapport au dispositif précédent.
- **Entreprises de 250 salariés et plus** : ces structures, auparavant exclues du dispositif pour les contrats conclus entre janvier et février 2025, peuvent désormais bénéficier d'une aide de 2 000 € par contrat.
- **Cas particulier des apprentis en situation de handicap** : une aide majorée de 6 000 € est maintenue, cumulable avec les autres dispositifs destinés aux travailleurs handicapés.

Nouvelles contraintes juridiques pour les employeurs

Le décret introduit deux nouvelles conditions restrictives qui constituent de véritables obligations juridiques pour les employeurs souhaitant bénéficier de l'aide :

- **Délai de transmission impératif** : l'employeur doit transmettre le contrat à l'OPCO dans un délai maximum de 6 mois après sa conclusion, faute de quoi l'aide ne pourra être accordée.
- **Non-cumul pour un même apprenti** : l'aide ne peut être accordée qu'une seule fois pour un même binôme employeur/apprenti visant une même certification professionnelle.

Ces nouvelles dispositions imposent une vigilance accrue des services RH quant au respect des procédures administratives et à la planification des parcours de formation.

Régime transitoire : un dispositif à géométrie variable

La coexistence de trois régimes différents selon la date de conclusion du contrat complexifie la gestion RH :

- **Contrats conclus à partir du 24 février 2025** : application du nouveau barème modulé (5 000 € ou 2 000 €).
- **Contrats conclus entre le 1er janvier et le 23 février 2025** : aide de 6 000 € uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés et pour un diplôme préparé au niveau du bac (au maximum).
- **Contrats conclus avant 2025** : aide uniforme de 6 000 € avec des conditions spécifiques pour les entreprises de 250 salariés et plu

Statu quo pour les contrats de professionnalisation

Ces modifications ne concernent que les contrats d'apprentissage. Les contrats de professionnalisation ne sont pas concernés par cette réforme.

Implications pratiques pour les services RH

Cette réforme a plusieurs conséquences opérationnelles pour les directions des ressources humaines :

- **Révision des budgets prévisionnels** pour les recrutements d'apprentis
- **Adaptation des procédures administratives** pour respecter le délai de 6 mois
- **Mise en place d'un suivi** des parcours d'apprentis pour éviter les doublons sanctionnés
- **Évaluation comparative** de l'intérêt financier entre contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Modalités pratiques inchangées

Si les montants et conditions évoluent, les modalités de versement demeurent identiques : aucune démarche spécifique n'est nécessaire pour percevoir l'aide, qui est versée automatiquement par l'ASP (Agence de services et de paiement) mensuellement pendant la première année du contrat, avant le paiement du salaire. Les avis de paiement restent consultables sur la plateforme SYLAé.

Changement majeur des seuils d'exonération pour les apprentis

Parallèlement à la modification des aides à l'embauche, la réforme concernant les cotisations sociales des apprentis voit aussi le jour avec la publication du décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 au Journal officiel du 30 mars. Cette réforme modifie significativement le régime d'exonération applicable aux contrats d'apprentissage, avec des implications financières importantes tant pour les apprentis que pour leurs employeurs.

Avant le 1er mars 2025

Jusqu'au 28 février 2025, le dispositif d'exonération des cotisations salariales concernant les apprentis était particulièrement avantageux, à savoir une exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, applicable sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC

Ce seuil relativement élevé permettait à la majorité des apprentis de bénéficier d'une exonération complète

À partir du 1er mars 2025

La loi de financement de la Sécurité sociale 2025, confirmée par le décret du 28 mars 2025, introduit deux modifications majeures :

- Abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales de 79% à 50% du SMIC
- Assujettissement à la CSG-CRDS de la part de rémunération dépassant 50% du SMIC

Champ d'application de la réforme

Ces nouvelles dispositions s'appliquent strictement aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025. Les contrats signés antérieurement continuent de bénéficier du régime d'exonération précédent avec le seuil de 79% du SMIC.

Articulation avec les aides à l'embauche d'apprentis

Cette réforme des cotisations sociales doit être mise en perspective avec la modification récente du dispositif d'aide à l'embauche d'apprentis citée précédemment.

Impact financier de la réforme

Pour les apprentis :

Les apprentis dont la rémunération dépasse 50% du SMIC (ce qui est le cas pour la plupart des apprentis au-delà de la première année) verront désormais :

- Une part de leur rémunération soumise aux cotisations salariales
- L'application de la CSG-CRDS sur la fraction dépassant 50% du SMIC
- Une diminution de leur salaire net par rapport au régime précédent

Pour les employeurs :

Si cette mesure n'affecte pas directement les cotisations patronales, elle s'inscrit dans un contexte global de modification du coût de l'apprentissage.

Conséquences pratiques pour les services RH et paie :

- La mise en œuvre de cette réforme implique plusieurs adaptations pour les services RH et paie :
- Mise à jour des logiciels de paie pour intégrer le nouveau seuil d'exonération
- Distinction dans le traitement des bulletins de paie selon la date de conclusion du contrat
- Information claire aux apprentis sur l'évolution de leur rémunération nette
- Révision des budgets prévisionnels pour les recrutements d'apprentis

Conclusion : vers une stratégie d'alternance différenciée

Cette réforme s'inscrit dans une tendance générale de rationalisation des dispositifs d'aide à l'alternance. Si elle peut sembler désavantageuse à première vue (réduction des aides, diminution des exonérations), elle maintient néanmoins l'apprentissage comme une voie de formation privilégiée avec des avantages sociaux et fiscaux qui restent significatifs par rapport à d'autres formes de contrats.

Les employeurs doivent désormais intégrer ces nouveaux paramètres dans leur stratégie de recrutement et de gestion des ressources humaines, tout en veillant à communiquer clairement sur ces évolutions auprès des actuels et futurs apprentis.

Les directions juridiques et RH doivent désormais intégrer ces nouvelles contraintes dans leur stratégie globale de gestion des talents et d'optimisation des coûts salariaux.

GERESO SAS

38 rue de la Teillaie - 72018 LE MANS

<https://www.gereso.com>



MÉDIA PARTENAIRE

GÉRER | PRÉVOIR | OPTIMISER
GPO
Magazine
LE MAGAZINE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

GPO Magazine pour Gérer, Prévoir et Optimiser les ressources de l'entreprise est un magazine d'aide à la décision bimestriel, axé sur l'optimisation de la gestion d'entreprise, pour concrètement guider ses lecteurs dirigeants dans leurs réflexions stratégiques, leurs démarches opérationnelles, la gestion de leurs droits et dans le choix de leurs partenaires.

GPOMag.fr le site d'information quotidienne, qui propose des contenus pertinents sur les entreprises, leurs actualités, leurs produits et leurs services ; des dossiers de fond ; des études ; des actus juridiques.

WWW.GPOMAG.FR



Vous souhaitez exposer sur Point de vue RH Dijon ?

Kenza BENALI

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

Lolita BOUCHEREAU

06 13 75 58 47 - lolita.bouchereau@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

www.pointdevuerhdijon.com

