



QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Extension du dispositif « Emplois Francs » à la Réunion

A compter d'avril 2019, si vous embauchez un demandeur d'emploi résidant dans l'un des quartiers prioritaires éligibles aux emplois francs (en CDD ou CDI d'au moins 6 mois) **avant le 31 décembre 2019**, vous pouvez bénéficier d'une aide financière.

Vous pouvez vérifier sur le site suivant si l'adresse de résidence du demandeur d'emploi est éligible aux Emplois Francs :

<https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qp-polville>

Le montant de l'aide varie de maximum 5 000 € (répartie sur 2 ans) pour un CDD à 15 000 € (sur 3 ans pour un CD).

Pour en bénéficier, il faut remplir le formulaire de demande d'aide, disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs/> et l'envoyer à Pôle emploi au plus tard 2 mois après la signature du contrat de travail.

Réduction générale (« Fillon ») et contributions chômage

Suite à des informations contradictoires relevées sur le site internet de l'URSSAF, un arbitrage au niveau des instances nationales a eu lieu le 04/04/2019. Il est à présent confirmé que les employeurs des DOM peuvent appliquer la Réduction Générale avec le périmètre complet (= étendue aux cotisations d'assurance chômage) **dès le 1er janvier 2019** s'ils sont éligibles à la Réduction Générale, et ce quelque soit la raison pour laquelle ils appliquent la Réduction Générale.

LODEOM 2019 : Décret (enfin) paru le 15 mars 2019

Pour rappel, la Loi de Financement de Sécurité sociale pour 2019 a modifié les règles d'exonération de cotisations patronales prévues

à compter du 1^{er} janvier 2019, en renforçant les exonérations sur les bas salaires (en compensation de la suppression du CICE)

3 nouveaux barèmes sont donc instaurés depuis le 01/01/2019 :

- Un barème dit de « compétitivité » : entreprises de moins de 11);
- Un barème dit de « compétitivité renforcée » : entreprises de moins de 250 salariés avec un chiffre d'affaire inférieur à 50 M€ relevant des secteurs de la restauration, de l'environnement, de l'industrie, des NTIC, de l'agriculture, de la pêche, du tourisme, de l'hôtellerie ou de la R&D.
- Un barème spécifique pour les entreprises innovantes dans le secteur des technologies de l'information.

Lorsque les exonérations sont décroissantes, la formule de calcul est donc enfin déterminée par décret :

• 1er barème (compétitivité) : exonération totale des cotisations jusqu'à 1,3 SMIC. A partir de ce seuil, l'exonération décroît et devient nulle à 2,2 SMIC.

Le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération annuelle brute due au salarié par un coefficient déterminé par l'application de la formule suivante : Coefficient = $1,3 \times T / 0,9 \times (2,2 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$.
 $T = 0,3214$

• 2ème barème (compétitivité renforcée) : Coefficient = $1,7 \times T \times (2,7 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$.

MANAGEMENT : REVOIR SES CRITÈRES DE RECRUTEMENT ...

CABINET CIOI Conseil en gouvernance sociale

Et si l'on recrutait sur la base du potentiel plutôt **qu'uniquement sur la base des connaissances et des expériences acquises**? Si l'on investissait dans une formation initiale qui permettrait de mettre à niveau les compétences de ces individus?

Et si le développement des compétences était **une solution durable pour susciter l'engagement des employés, en qui vous placez votre confiance avant même qu'ils ne débutent officiellement leurs fonctions**?

La difficulté à recruter du personnel qualifié est souvent pointée du doigt que ce soit par des DRH, RRH, dirigeants ou manager. Or, face aux enjeux auxquels nous faisons face (révolution technologique, évolutions des métiers et des compétences associées...), il semble indispensable de se focaliser lors du recrutement sur les « soft skills » (les compétences psychologiques et comportementales) plutôt que sur les « hard skills » (les compétences techniques).

Bref, les compétences de demain ne seront pas des compétences de « comment

faire » mais des compétences de « comment être ».

Ce sont ces compétences initiales qui permettront à tous les collaborateurs de s'adapter aux nouveaux enjeux ou de prendre un poste même sans avoir **forcément** toute « l'expérience » que vous souhaiteriez.

Préférer les formations ou accompagnement en amont de la prise de poste ou directement sur le terrain semblent des **opportunités et des solutions durables** pour faire face aux enjeux de GRH et technologiques.

Par exemple :

• Prévoir et structurer une formation initiale pour tous les nouveaux collaborateurs avec un volet en présentiel et de l'autoformation virtuelle.

(pouvant donner lieu à un examen);

- Mettre en place un compagnonnage par des salariés expérimentés sur des techniques spécifiques à votre entreprise;
- Formaliser des objectifs liés à la prise de poste dont l'atteinte est régulièrement suivie par le manager.

N'oubliez pas non plus que la période d'essai est une étape dont le suivi n'est pas à négliger. Elle permet au salarié de démontrer sa capacité d'adaptation et de prise de recul, à condition toutefois que l'em-

TOP 10 DES COMPÉTENCES À AVOIR EN 2020*



ployeur ou le manager facilite son intégration via un accompagnement régulier et individualisé.