



Communiqué de presse
Paris, le 10 septembre 2019

Les DRH et les réformes sociales en cours La structure du marché de l'emploi évolue-t-elle vraiment ?

Retraites, assurance chômage, lancement de l'application CPF, index de l'égalité professionnelle... En cette rentrée sociale de nouveau très chargée, les DRH restent vigilants et force de proposition.

L'emploi et la compétitivité de leurs entreprises restent leur préoccupation première. Dans les débats menés au cours des prochains mois, ils veilleront toujours à ce que les réformes facilitent la vie des entreprises, afin de leur permettre de se consacrer en priorité à l'accompagnement humain plutôt qu'aux tâches administratives.

Les DRH alertent sur le risque d'une juxtaposition de réformes ne conduisant pas à une réelle évolution de la structure du marché du travail. Ils attendent une performance globale de ces dispositifs ponctuels.

A titre d'illustration, les réformes des retraites et de l'assurance chômage renforcent l'urgence pour les DRH de disposer d'outils performants pour favoriser l'embauche et le maintien en poste des seniors dans un contexte de transformation numérique. Pourtant les DRH ont été « dépossédés » du levier des plans de formation, le lancement de l'application CPF en novembre est là pour le rappeler. L'assouplissement des modalités de recours aux CDD reste une attente, non pour précariser l'emploi, le CDI restant la norme, mais pour favoriser l'entrée ou le retour à l'emploi des jeunes mais aussi des seniors. D'autres formes d'incitations doivent être imaginées par les pouvoirs publics en concertation avec les professionnels RH.

Sur la structure du marché de l'emploi et la réforme de l'assurance chômage

Les dernières statistiques publiées par l'INSEE confirment l'accroissement du nombre d'emplois vacants (plus de 200 000 postes au second trimestre 2019). Ils constatent aussi la baisse constante du taux de chômage depuis mi 2015 (10,6% au troisième trimestre 2015) et pas seulement depuis l'adoption de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (8,5 % au 2nd semestre 2019). Elles montrent aussi que ce taux de chômage reste encore à un niveau élevé en Europe.

Alors que 17 % des recrutements sont jugés difficiles a posteriori, notamment en raison du manque de candidatures ou de l'inadéquation du profil des candidats, **l'Association reste très**

attentive au déploiement de dispositifs d'accompagnement et de formation permettant de mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Réforme des retraites & emplois des séniors

En ce qui concerne la réforme des retraites et l'emploi des séniors, l'ANDRH rappelle que le rapport publié par France Stratégie en octobre 2018 indique que *« les règles du système de retraite ont un impact fort sur l'activité des seniors, mais que l'effet sur le maintien ou le retour dans l'emploi est loin d'être mécanique. Prolonger les carrières suppose aussi d'agir de manière préventive sur la qualité de vie au travail (...). »*

Ces constats sont partagés par les DRH qui ont répondu à l'enquête flash menée par l'Association à la fin du printemps dernier. Ainsi, leurs préoccupations portent notamment sur :

- « La **santé au travail** qui va devenir plus que jamais un enjeu majeur. »
- « La question de la **mobilité professionnelle** et de la rémunération des séniors. »
- « La nécessité d'être **innovant** afin de mieux gérer les fins de carrière des séniors pour leur permettre de rester plus longtemps dans l'entreprise. »
- La **gestion « des situations conflictuelles** dans le cas où le maintien au-delà de 62 ans ne sont pas souhaitables pour l'une et/ou l'autre parties. »
- « Des effets potentiellement pervers sur les régimes d'**invalidité**, les reconnaissances d'inaptitudes... »

Pour que l'entreprise puisse contribuer à relever ces défis sociétaux, les DRH ont besoin de **leviers (formation, flexibilité des contrats de travail, ...)**.

La réforme des retraites appelle également des **incitations fiscales** plus significatives pour les entreprises, afin d'encourager la généralisation des dispositifs d'épargne salariale et de trouver une forme de compensation à la baisse attendue des pensions.

Pour encourager l'évolution des pratiques au sein des entreprises, ne faut-il pas introduire une dose de « discrimination positive » au bénéfice des séniors ? Et Pourquoi pas un « index séniors » ?

Sur le lancement de l'application CPF

Concernant le CPF, les DRH renouvellent leur souhait d'un compte élargi et simplifié afin de favoriser l'accessibilité des dispositifs de formation aux actifs et de conserver une dimension collective.

Ils resteront attentifs au lancement de l'application et plus largement aux prochaines étapes de la mise en œuvre de la réforme. L'Association relaiera évidemment la campagne d'information de la DICOM du Ministère du travail sur l'application CPF.

L'ANDRH poursuivra sa mobilisation pour contribuer à l'information opérationnelle de ses membres à travers la production de webinaires (+ de 15 depuis septembre 2018) et de matinales dédiées ainsi que sa participation au groupe de travail, lancé le 5 juin 2019, avec la DGEFP **sur les modalités de la « co-construction »** du plan de développement des compétences attendue par les pouvoirs publics.

Sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'ANDRH confirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et rappelle sa participation à la mission Leyre grâce à la mobilisation de ses adhérents sur le développement et l'étude d'impact de l'index de mesure des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Au-delà de la méthodologie et des notes obtenues, l'Association souligne que les DRH s'attacheront à mettre en œuvre les actions nécessaires pour « entrer dans la norme ».

Dans le cadre du futur projet de loi sur l'émancipation économique des femmes, l'ANDRH sera auditionnée le 24 septembre 2019 par le Haut Conseil à l'Egalité sur la parité dans les instances de gouvernance et de direction des entreprises, sur la base d'une consultation en cours auprès des adhérents.

L'Association poursuivra ainsi ses actions en faveur de l'égalité professionnelle et du partage de bonnes pratiques en la matière.



L'ANDRH, acteur de référence dans le débat RH

ASSOCIATION LOI 1901, CRÉÉE EN 1947, L'ANDRH EST LA PLUS GRANDE COMMUNAUTÉ DE PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES EN FRANCE.

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres, organisée en 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnels des ressources humaines en France. Depuis sa création, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la communauté de référence dans le débat RH.

En savoir plus : www.andrh.fr

Contact presse : Laura TORDJMAN – ltordjman@andrh.fr