MARS 2026, NUMÉRO 12

Qui publie quoi...

...sur l'emploi ?

Notre sélection d'études du mois

Marché du travail, compétences et transformations du travail

Les publications de ce mois décrivent un marché du travail globalement solide mais traversé par des tensions persistantes sur les compétences. Le taux d'emploi atteint 69,3 % des 15-64 ans en 2025, tandis que le chômage remonte légèrement à 7,7 %. Dans le même temps, les entreprises continuent de signaler des difficultés de recrutement : 70,5 % des recruteurs déclarent manquer de candidatures qualifiées et les cadres demeurent les profils les plus recherchés, représentant 82,7 % des recrutements visés dans certaines enquêtes. Ces difficultés s'expliquent aussi par des écarts entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises, qui contribuent à maintenir certaines tensions sur le marché du travail.

Organisation du travail et transformations professionnelles

Les documents soulignent également plusieurs évolutions dans l'organisation du travail. Le télétravail s'est durablement installé, plus d'un salarié sur cinq y ayant recours et plus de la moitié des cadres télétravaillant au moins occasionnellement. Parallèlement, les transformations technologiques, notamment liées à l'intelligence artificielle, et les transitions écologique et numérique modifient progressivement les métiers, les compétences attendues et les conditions d'exercice du travail. Ces évolutions s'accompagnent aussi d'enjeux croissants en matière de formation et d'adaptation des compétences tout au long de la vie professionnelle.

Comme chaque mois, cette sélection propose un panorama à décrypter avec recul, tant les méthodes et périmètres des études peuvent influer sur les résultats et leur portée syndicale.

FO Cadres

SOMMAIRE

Baromètres

Baromètre de l'emploi....3
Baromètre de la vie en entreprise....4
Baromètre "Les Français et l'inclusion"....5

Etudes et rapports

Salaires dans le privé....6
Marché du travail en 2025....6
Recrutement des cadres....7
Ruptures conventionnelles....7
Impacts de l'IA....8
Télétravail....8
Mercato des postes....9
Financement du système de retraites....9
Guide numérique des entreprises....10
Innovations et travail....10
Transitions et formation....11
Prime de partage de la valeur....11
10 questions sur l'absentéisme....12
Inspection du travail et santé au travail....12
Système de retraites....13
Niveau de vie des retraités....13

Baromètre de l’emploi : entre résilience et transformation

Le Figaro-Emploi Pro pour BlueBirds, 18 mars 2026

Chiffres importants

- 82,7 % des recrutements concernent des cadres, ce qui en fait la catégorie de profils la plus recherchée par les entreprises.
- 70,5 % des recruteurs déclarent manquer de candidatures qualifiées, principale difficulté rencontrée lors des recrutements.
- 40,9 % des décideurs anticipent une stabilité des recrutements dans les douze prochains mois, tandis que 8,4 % seulement envisagent une forte hausse des embauches.

Principaux enseignements

Le baromètre décrit un marché de l’emploi marqué par une situation économique contrastée et une certaine prudence dans les décisions de recrutement. 31,7 %des organisations interrogées déclarent une amélioration de leur activité, tandis que 31,3 % indiquent une détérioration, et 37,1 % estiment que leur situation est restée stable. Cette polarisation se retrouve dans les politiques d’embauche : pour l’année à venir, 40,9 % des répondants anticipent un volume de recrutements stable, 20,7 % envisagent une légère hausse, alors que seuls 8,4 % prévoient une forte augmentation. Les stratégies de recrutement apparaissent donc relativement prudentes dans un contexte économique jugé incertain.

Les cadres occupent une place centrale dans ces dynamiques de recrutement. Ils représentent 82,7 % des profils principalement recherchés, loin devant les professions intermédiaires (40,5 %), les employés (30,4 %) et les ouvriers (20,3 %). Le document met toutefois en évidence un paradoxe du marché du travail : les difficultés de recrutement tiennent moins au nombre de candidats qu’à leur qualification. Ainsi, 70,5 % des recruteurs déclarent manquer de candidatures qualifiées, tandis que 47,3 % évoquent une inadéquation entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises. D’autres obstacles sont également mentionnés, notamment des attentes salariales jugées trop élevées pour 49,8 % des recruteurs, la concurrence d’autres employeurs pour 40,1 %, ou encore l’attractivité géographique pour 29,1 %. Ces tensions se concentrent particulièrement sur certaines familles de métiers, détaillés dans l’étude.

Le baromètre met également en évidence certaines évolutions dans l’organisation du travail et dans les outils de gestion des ressources humaines. Le télétravail s’est largement installé sous forme de modèles hybrides : 50,2 % des entreprises ont adopté un dispositif hybride fixe de un à deux jours par semaine, tandis que le travail entièrement à distance reste minoritaire (7,6 %). Les entreprises recourent également à des compétences externes pour répondre à certains besoins ponctuels : 40,2 % déclarent utiliser régulièrement des freelances, principalement pour accéder rapidement à une expertise spécifique (51,2 %) ou faire face à des pics d’activité (39,4 %). Enfin, l’intelligence artificielle commence à apparaître dans les pratiques RH : 27,4 % des organisations sont en phase de veille, 27,9 % en phase de test, et 25,7 % déclarent déjà utiliser ces outils, notamment pour le sourcing des candidats (55,9 %), le reporting et l’analyse de données RH (55 %) ou l’aide à la communication avec les candidats (53,2 %).

urls.fr/XDDe7d (à télécharger depuis la page)

Datascope 2026 : l'observatoire de la vie en entreprise

AXA Santé & Collectives,
31 mars 2026

Chiffres importants

- L'étude repose sur l'analyse de plus de 3 millions de salariés du secteur privé, à partir des Déclarations sociales nominatives observées entre 2019 et 2025.
- Les cadres représentent 27,5 % des salariés du portefeuille étudié, une proportion supérieure à la moyenne nationale estimée à 23 %.
- Parmi les salariés de moins de 30 ans, seulement 20,1 % sont cadres en 2025, alors que 36,5 % des salariés de plus de 30 ans occupent cette catégorie d'emploi.

Principaux enseignements

Le document analyse les évolutions de la vie en entreprise à partir des données sociales issues du portefeuille d'entreprises assurées par AXA. L'étude couvre plus de 3 millions de salariés du secteur privé et met en évidence plusieurs transformations structurelles touchant l'organisation du travail et la santé des salariés. Le document souligne notamment la progression continue de l'absentéisme depuis la période post-Covid et l'importance croissante des enjeux de santé au travail. Les analyses montrent également des évolutions dans la composition de la population salariée : 45,2 % des salariés sont des femmes en 2025, contre 42 % en 2019, tandis que l'âge moyen atteint 40,5 ans. Dans le même temps, la part de salariés en CDI recule légèrement d'un point entre 2024 et 2025, ce qui traduit certaines transformations des trajectoires professionnelles et des formes d'emploi.

Le rapport met également en lumière plusieurs dynamiques différenciées selon les générations. Les jeunes apparaissent particulièrement concernés par les évolutions récentes du marché du travail. La proportion de cadres parmi les moins de 30 ans atteint seulement 20,1 % en 2025, ce qui traduit une diminution par rapport aux années précédentes. Cette évolution contraste avec la situation des salariés de plus de 30 ans, parmi lesquels 36,5 % sont cadres, une proportion restée globalement stable. Les conditions d'emploi diffèrent également selon l'âge : 60,5 % des salariés de moins de 30 ans sont en CDI en 2025, en baisse de 3 points depuis 2023 et de 3,8 points depuis 2019, alors que 93,8 % des salariés de plus de 30 ans occupent un emploi en CDI, un niveau très stable.

Ces évolutions s'accompagnent de dynamiques spécifiques en matière de mobilités professionnelles. Les taux de démission en CDI diminuent globalement avec l'âge, mais la baisse est particulièrement marquée chez les jeunes salariés au cours des dernières années. L'étude souligne également l'importance des questions de santé au travail, en particulier la montée des troubles psychiques parmi les causes d'arrêts de travail de longue durée. Cette problématique fait l'objet d'analyses détaillées par sous-population afin d'identifier les groupes les plus exposés. Dans ce contexte, les transformations du travail, les conditions d'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi et les modalités de sortie d'activité des seniors apparaissent comme des enjeux structurants pour les entreprises et pour l'évolution de la vie professionnelle dans les années à venir.

urlr.me/GcsCW8

Baromètre « Les Français et l'inclusion »

OpinionWay pour Apicil,
25 mars 2026

Chiffres importants

- 64 % des Français considèrent que la société française est inclusive,
- 97 % des Français estiment qu'il existe au moins une forme de discrimination dans la société,
- 69 % des salariés déclarent que leur entreprise est engagée dans une politique d'inclusion, et 75 % estiment qu'elle favorise l'inclusion.

Principaux enseignements

Le baromètre montre que la perception de l'inclusion progresse légèrement dans la société française. 64 % des Français estiment que la société est inclusive, soit 6 points de plus qu'en 2025, et 59 % déclarent se sentir personnellement concernés par la lutte contre les discriminations. Dans le même temps, 66 % affirment agir au quotidien pour lutter contre ces phénomènes. Malgré cette évolution positive, les discriminations restent perçues comme très répandues. 97 % des personnes interrogées considèrent qu'il existe au moins une forme de discrimination, et 28 % estiment qu'elles concernent tous les domaines testés. Les discriminations les plus fréquemment citées concernent l'origine (88 %), l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (85 %), la religion (84 %) et l'âge (80 %). Les jeunes apparaissent plus nombreux à percevoir ces discriminations : 73 % des moins de 35 ans jugent la société inclusive, contre 57 % des 65 ans et plus, mais ils sont également 72 % à se sentir concernés par ces enjeux, contre 44 % chez les plus âgés.

Face à ces constats, les Français estiment que la lutte contre les discriminations doit mobiliser l'ensemble des acteurs de la société. 92 % considèrent que les citoyens ont un rôle à jouer, 70 % attribuent un rôle important aux pouvoirs publics, 71 % aux écoles et 66 % à la famille. Les entreprises sont également attendues : 57 % des Français estiment qu'elles doivent agir, même si leur engagement est jugé encore insuffisant. Du point de vue des salariés, la perception apparaît toutefois plus positive : 69 % déclarent que leur entreprise mène une politique d'inclusion et 75 % estiment qu'elle favorise l'inclusion. Ces politiques sont aussi perçues comme un facteur d'attractivité : 58 % des actifs occupés considèrent l'engagement d'une entreprise en faveur de l'inclusion comme un critère important lorsqu'ils postulent à un emploi, proportion qui atteint 74 % chez les moins de 35 ans. Les attentes portent principalement sur des actions liées à l'emploi, notamment le maintien dans l'emploi des seniors (22 %), l'anonymisation des CV (21 %) ou l'accompagnement des travailleurs handicapés (20 %), mais aussi sur des actions de sensibilisation auprès des salariés (52 %).

Le baromètre souligne également les difficultés persistantes à aborder les questions de santé dans le monde du travail. Plusieurs sujets restent majoritairement jugés difficiles à évoquer, notamment les troubles de la santé mentale (68 %) ou les addictions (68 %) dans la société, et plus encore dans l'entreprise. 75 % des Français considèrent qu'il est difficile de parler de santé mentale au travail et 81 % estiment qu'il est difficile d'évoquer les addictions dans ce cadre. Pourtant, 88 % reconnaissent que la santé mentale est aussi importante que la santé physique, mais seuls 33 % ont entendu parler de la Charte nationale pour la santé mentale au travail. Dans les entreprises, ces enjeux se traduisent par des situations concrètes : 40 % des salariés déclarent avoir été témoins de discriminations liées à l'état de santé, et 34 % affirment en avoir été victimes.

urls.fr/g9Q3HE

Évolution des salaires de base dans le secteur privé

DARES, 20 mars 2026

Chiffres importants

- Au 4e trimestre 2025, le salaire mensuel de base augmente de 0,2 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.
- Sur un an, le salaire mensuel de base progresse de 1,7 %, tandis que les prix à la consommation augmentent de 0,7 %.
- Le salaire mensuel de base des cadres augmente de 2,0 % sur un an, contre 1,7 % pour les ouvriers et 1,5 % pour les employés.

Principaux enseignements

Les salaires de base dans le secteur privé continuent d'augmenter à la fin de l'année 2025, mais à un rythme modéré. Au quatrième trimestre, la progression trimestrielle du salaire mensuel de base atteint 0,2 % et celle du salaire horaire de base des ouvriers et des employés également 0,2 %. Sur un an, les hausses restent limitées, avec une progression de 1,7 % du salaire mensuel de base. Rapportées à l'inflation de 0,7 % sur la même période, ces évolutions correspondent à une augmentation du pouvoir d'achat des salaires de base en euros constants.

Les évolutions diffèrent selon les catégories socioprofessionnelles et les secteurs. Sur un an, la progression du salaire mensuel de base atteint 2,0 % pour les cadres, 1,9 % pour les professions intermédiaires, 1,7 % pour les ouvriers et 1,5 % pour les employés. Les hausses sont également variables selon les secteurs d'activité, l'industrie enregistrant une progression annuelle plus élevée que la construction et le tertiaire. Le document met ainsi en évidence des dynamiques salariales contrastées selon les catégories de salariés et les branches d'activité.

urls.fr/KqSwke

Une photographie du marché du travail en 2025

INSEE, 25 mars 2026

CChiffres importants

- 69,3 % des 15-64 ans sont en emploi en 2025.
- 7,7 % des actifs sont au chômage.
- 23,8 % des personnes en emploi sont cadres.

Principaux enseignements

En 2025, l'emploi continue de progresser légèrement en France, avec un taux d'emploi de 69,3 % des 15-64 ans, son niveau le plus élevé depuis que l'indicateur est mesuré. Cette progression repose principalement sur la hausse de l'emploi des seniors, tandis que celui des jeunes et des 25-49 ans se stabilise. Dans le même temps, le taux d'activité atteint également un niveau inédit depuis cinquante ans. Le chômage augmente toutefois légèrement pour atteindre 7,7 % des actifs, après plusieurs années de baisse, et touche particulièrement les jeunes. Le halo autour du chômage reste stable à 4,5 % des 15-64 ans.

La structure de l'emploi évolue également. Le salariat demeure largement dominant et la part des contrats à durée limitée recule pour la troisième année consécutive. Les emplois occupés sont de plus en plus qualifiés et les cadres représentent désormais 23,8 % des personnes en emploi, une proportion en hausse qui dépasse depuis 2019 celle des ouvriers. Le télétravail s'est installé durablement dans l'organisation du travail : en 2025, 19,7 % des salariés télétravaillent au moins un jour par semaine et plus de la moitié des cadres y recourent. Par ailleurs, la part du temps partiel augmente légèrement et concerne 17,7 % des personnes en emploi, tandis que le sous-emploi reste globalement stable.

urls.fr/Q2jHUM (en téléchargement depuis la page)

Perspectives sur les pratiques de recrutement de cadres en 2035

APEC, 26 mars 2026

Chiffres importants

- 52 % des cadres attendent un retour sur leur candidature sous trois semaines maximum lors d'un processus de recrutement.
- 90 % des cadres souhaitent passer deux à trois entretiens maximum dans un processus de recrutement.
- 65 % des cadres souhaitent que la question du salaire soit abordée avant le premier entretien physique avec l'employeur.

Principaux enseignements

Le document analyse l'évolution des pratiques de recrutement de cadres en France et propose une réflexion prospective sur leur transformation à l'horizon 2035. Il identifie quatre grands facteurs susceptibles de structurer ces évolutions : les transformations économiques, technologiques, sociétales et juridiques.

La réflexion prospective met en évidence plusieurs évolutions possibles dans les recrutements de cadres. Le développement de l'intelligence artificielle et des outils de traitement des données pourrait transformer les méthodes de sourcing, tandis que les entreprises devraient davantage travailler leur marque employeur et les conditions de travail pour attirer les candidats. Le processus de recrutement pourrait également intégrer davantage d'évaluation des compétences et de négociation lors des entretiens, tandis que les dispositifs d'intégration dans l'entreprise pourraient être renforcés afin de sécuriser les recrutements et fidéliser les cadres.

urls.fr/jRY9dl

Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles

DARES, 26 février 2026

Chiffres importants

- 520 000 ruptures conventionnelles homologuées en 2023
- 44 % concernent des salariés de 30 à 49 ans
- 21 % des salariés concernés ont plus de 50 ans

Principaux enseignements

Les ruptures conventionnelles continuent de s'inscrire durablement dans le paysage des mobilités professionnelles, avec un volume élevé et stable à un niveau historiquement important. Elles constituent un mode de séparation privilégié entre employeurs et salariés, en particulier dans les secteurs du tertiaire et dans les entreprises de taille intermédiaire et grande. Le dispositif repose sur une logique d'accord mutuel, ce qui le distingue des autres formes de rupture du contrat de travail, et s'inscrit dans un contexte de fluidification du marché du travail.

Le profil des salariés concernés met en évidence une forte présence des actifs en milieu de carrière, mais également une part significative de seniors, traduisant un usage du dispositif dans des logiques de transition ou de fin de parcours professionnel. Les cadres sont explicitement concernés, avec une proportion plus élevée que dans d'autres formes de rupture, ce qui reflète des trajectoires professionnelles plus mobiles et des capacités de négociation accrues. Les ruptures conventionnelles apparaissent ainsi comme un levier important d'ajustement des parcours, à la fois pour les entreprises et pour les salariés.

urlr.me/QJeFyb

Impacts de l'IA sur le marché du travail

Anthropic, 5 mars 2026

Chiffres importants

- Les programmeurs informatiques font partie des professions les plus exposées à l'IA, avec 75 % de leurs tâches potentiellement couvertes.
- Les travailleurs exerçant dans les professions les plus exposées à l'IA gagnent en moyenne 47 % de plus que ceux occupant des emplois peu ou pas exposés.
- Le taux d'accès à un nouvel emploi des jeunes de 22 à 25 ans dans les professions fortement exposées a diminué de 14 % par rapport à 2022.

Principaux enseignements

Le rapport propose un nouvel indicateur d'exposition à l'intelligence artificielle, appelé "observed exposure", qui combine la capacité théorique des modèles de langage à réaliser certaines tâches et les usages réellement observés dans les environnements professionnels. L'usage réel de l'IA reste nettement inférieur à son potentiel théorique : dans certaines professions informatiques, par exemple, les modèles ne couvrent actuellement qu'une fraction des tâches.

Les professions les plus exposées sont plus souvent plus diplômés, mieux rémunérés, plus âgés et plus fréquemment des femmes. L'étude observe que les métiers très exposés devraient connaître une croissance de l'emploi légèrement plus faible d'ici 2034, mais les données disponibles ne montrent aucune augmentation significative du chômage dans ces professions depuis l'apparition des outils d'IA générative. En revanche, les données suggèrent un ralentissement des embauches dans ces métiers pour les jeunes travailleurs, notamment pour les 22-25 ans.

urlr.me/V4yfrs (en anglais uniquement)

Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises

INSEE, 5 mars 2025

Chiffres importants

- 22,4 % des salariés du privé ont télétravaillé au moins une fois dans les quatre semaines précédant l'enquête.
- Les télétravailleurs exercent à distance 1,9 jour en moyenne par semaine de référence.
- 63 % des cadres et professions intellectuelles supérieures pratiquent le télétravail au moins une fois par mois entre le troisième trimestre 2022 et le deuxième trimestre 2024.

Principaux enseignements

Le télétravail s'est durablement installé dans le secteur privé après la crise sanitaire, en se stabilisant autour d'une organisation hybride combinant présence sur site et travail à distance. La pratique, marginale avant 2020, concerne désormais plus d'un salarié sur cinq, avec un usage généralement proche de deux jours par semaine. Dans les entreprises, les accords prévoyant de plus en plus souvent jusqu'à deux jours hebdomadaires, voire davantage.

Le recours au télétravail est particulièrement élevé chez les cadres, surtout dans la finance, l'information-communication et les grandes entreprises. Le document montre aussi que l'environnement de travail compte fortement : plus la part de cadres est élevée dans l'entreprise, plus les autres salariés y ont eux aussi recours. Les femmes télétravaillent davantage que les hommes, tandis que les débutants, les salariés encadrants, les personnes vivant près de leur travail ou dans un logement plus petit y recourent moins souvent.

urlr.me/59hemv

Mercato des postes : vers un droit à l'échange de postes

Forum Vies Mobiles, 2 mars 2026

Chiffres importants

- 3,9 millions de salariés pourraient échanger leur poste, soit 13,2 % des salariés
- -47 % de temps de trajet après échange
- 2,9 millions de tonnes de CO2 évitées chaque année

Principaux enseignements

Les trajets domicile-travail apparaissent fortement contraints et génèrent des coûts importants à la fois sociaux, économiques et environnementaux. Ils réduisent le temps libre, pèsent sur le pouvoir d'achat et dégradent la santé physique et mentale des actifs, tout en contribuant aux émissions de CO2 et à la dépendance automobile. Face à ces limites, le dispositif proposé consiste à permettre à deux salariés exerçant un même métier d'échanger leur poste afin de rapprocher leur lieu de travail de leur domicile, sans déménagement ni transformation des organisations. Sa mise en œuvre repose sur la création d'un droit dédié et d'une plateforme nationale permettant d'identifier et d'organiser les échanges à grande échelle.

Le potentiel identifié est significatif et concerne plusieurs millions de salariés, notamment dans des métiers peu télétravaillables. Les effets attendus sont une forte réduction des distances et des temps de trajet, une amélioration du temps libre et du pouvoir d'achat, ainsi qu'une baisse notable des émissions de CO2. L'adhésion des Français est élevée, avec une majorité se déclarant favorable et une part importante prête à recourir au dispositif. Le cadre juridique apparaît compatible avec le droit existant, sous réserve d'encadrement des conditions et motifs de refus par les employeurs.

urlr.me/D5wr6G

Guide numérique des entreprises - édition 2026

ARCEP, 23 mars 2026

Chiffres importants

- Les équipements des utilisateurs représentent environ 50 % de l'empreinte carbone du numérique en France, devant les centres de données (46 %) et les réseaux (4 %).
- Les émissions de gaz à effet de serre des principaux opérateurs télécoms sont passées de 381 000 à 397 000 tonnes équivalent CO_2 en un an.
- La consommation énergétique d'un abonnement internet sur réseau cuivre est près de quatre fois supérieure à celle d'un abonnement en fibre optique.

Principaux enseignements

Le guide présente les principaux choix technologiques auxquels les entreprises sont confrontées dans leur transformation numérique, notamment en matière de connectivité, de cloud, de services numériques et de cybersécurité. Il vise à fournir des repères pratiques pour comprendre le fonctionnement des infrastructures numériques et pour comparer les offres disponibles. Les usages numériques se sont largement diffusés dans les entreprises, qu'il s'agisse du travail collaboratif, de la vente en ligne, du télétravail, de l'hébergement de données ou de l'automatisation de certaines activités. Ces évolutions rendent les décisions technologiques plus stratégiques pour la performance et la résilience des organisations.

Le document met également l'accent sur les enjeux environnementaux et de sécurité associés à la transformation numérique. L'empreinte carbone du numérique dépend largement des équipements et des usages, tandis que les infrastructures et les centres de données jouent aussi un rôle important dans la consommation d'énergie. Le guide encourage les entreprises à intégrer ces enjeux dans leurs choix technologiques, notamment en privilégiant des solutions plus sobres, en évaluant leur maturité numérique et en renforçant la sécurité de leurs systèmes et de leurs données.

urls.fr/M8cyLO

Innovation et Crédit d'Impôt Recherche (CIR) : analyse textuelle des narratifs d'entreprises (2016-2022)

IRES, 27 février 2026

Chiffres importants

- 16 341 entreprises ont bénéficié du CIR-recherche en 2021, principal dispositif fiscal de soutien à la R&D des entreprises.
- 25,577 milliards d'euros de dépenses de R&D ont été déclarées par les entreprises bénéficiaires en 2021, dont 23,652 milliards au titre de la recherche.
- La créance fiscale liée au CIR dépasse 6,8 milliards d'euros en 2021, ce qui en fait l'une des plus importantes dépenses fiscales de l'État.

Principaux enseignements

Le Crédit d'Impôt Recherche constitue l'instrument central de soutien public à l'innovation des entreprises en France. Le dispositif vise à réduire le coût de la R&D en accordant un crédit d'impôt de 30 % des dépenses jusqu'à 100 millions d'euros et 5 % au-delà. Dans les comparaisons internationales, le soutien public à la R&D privée apparaît particulièrement élevé : près de 20 % des dépenses de R&D des entreprises sont financées par l'État, contre 6 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. Les évaluations existantes mettent toutefois en évidence des effets limités sur certains indicateurs d'innovation, notamment les dépôts de brevets ou l'investissement global des entreprises.

L'étude propose une méthode alternative pour analyser l'engagement des entreprises dans l'innovation à partir de leurs communications publiques. Elle repose sur l'analyse textuelle de 644 rapports financiers annuels publiés par 92 entreprises du SBF 120 entre 2016 et 2022, complétée par des articles de presse spécialisés. Des techniques de traitement automatique du langage sont utilisées pour repérer les références à l'innovation et construire un indicateur mesurant leur présence dans les documents analysés. Cette approche vise à compléter les indicateurs traditionnels de l'innovation et à exploiter des sources publiques pour éclairer l'évaluation des politiques de soutien à la R&D.

urls.fr/BI_3XS

Former aux transitions : des compétences pour agir et s'adapter

CESE, 24 mars 2026

Chiffres importants

- 85 % des emplois pourraient être transformés par les transitions écologique et numérique d'ici 2030, selon les travaux cités dans le rapport.
- Environ 1 actif sur 2 déclare avoir besoin de développer de nouvelles compétences;
- Les salariés peu qualifiés ont deux fois moins accès à la formation que les plus qualifiés.

Principaux enseignements

Les transitions écologique, numérique et démographique transforment profondément les besoins en compétences et les conditions d'accès à l'emploi. Les mutations technologiques, l'évolution des modes de production et les exigences liées à la transition écologique modifient la nature des métiers et les compétences attendues dans de nombreux secteurs. Ces évolutions rendent nécessaire une adaptation continue des compétences tout au long de la vie professionnelle;

Le document met en évidence plusieurs obstacles à l'adaptation des compétences, notamment les inégalités d'accès à la formation selon le niveau de qualification, la situation professionnelle ou la taille des entreprises. Il souligne également l'importance d'une meilleure coordination entre les acteurs publics, les entreprises et les interlocuteurs sociaux pour anticiper les besoins en compétences. Les cadres sont appelés à jouer un rôle dans la transformation des organisations du travail, notamment dans la diffusion des nouvelles pratiques professionnelles et dans l'accompagnement des transitions au sein des entreprises.

urls.fr/Ci3DEa

Changements systémiques et ruptures : repenser notre approche des compétences

CESE, 26 mars 2026

Chiffres importants

- Environ 8 millions d'emplois se situent dans des secteurs directement concernés par la transition écologique et devront faire évoluer leurs métiers, leurs organisations et leurs compétences.
- La transition écologique pourrait générer 400 000 créations et 250 000 destructions d'emplois d'ici 2030.
- La durée de vie d'une compétence technique est aujourd'hui estimée entre 6 et 24 mois, contre 20 à 30 ans en 1980.

Principaux enseignements

Le document analyse la manière dont les transitions écologique, numérique, industrielle et démographique reconfigurent le travail, l'emploi et les compétences. Il montre que ces transformations ne relèvent pas d'ajustements marginaux, mais modifient en profondeur les activités, les organisations de travail, les parcours professionnels et les équilibres territoriaux.

L'étude souligne les limites de l'approche actuelle des compétences en France. Elle met en avant les difficultés de reconnaissance, d'acquisition et d'actualisation des compétences, dans un contexte où leur obsolescence s'accélère et où les besoins de formation augmentent. Les cadres sont concernés par ces évolutions à travers les transformations de l'organisation du travail, du management et de l'adaptation des entreprises, mais le document insiste plus largement sur la nécessité d'une mobilisation collective .

urls.fr/wia9AL

La prime de partage de la valeur en 2023 : quelle mise en œuvre dans les entreprises ?

DARES, 26 mars 2026

Chiffres importants

- 5,6 millions de salariés, soit 28,7 % des salariés du secteur privé non agricole, ont bénéficié de la prime de partage de la valeur en 2023.
- Le montant total versé atteint 5,1 milliards d'euros brut, pour une prime moyenne de 901 euros brut par bénéficiaire.
- 89,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus versant une PPV l'ont instaurée par décision unilatérale de l'employeur, plutôt que par un accord collectif.

Principaux enseignements

La prime de partage de la valeur (PPV), entrée en vigueur en juillet 2022 pour remplacer la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, est largement utilisée par les entreprises du secteur privé non agricole. En 2023, un peu plus d'un quart des salariés en ont bénéficié et un peu plus d'un quart des entreprises en ont versé. Les montants varient selon la taille des entreprises : ils sont en moyenne plus élevés dans les très petites structures, tandis que la diffusion du dispositif est plus fréquente dans les entreprises d'au moins 10 salariés.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la mise en place de la PPV repose très majoritairement sur une décision unilatérale de l'employeur. La prime est souvent attribuée à l'ensemble des salariés et, dans près des trois quarts des cas, son montant est identique pour tous les bénéficiaires. Lorsqu'elle est modulée, les critères les plus utilisés sont la durée de présence dans l'année écoulée ou l'ancienneté dans l'entreprise. Le montant moyen versé est plus élevé dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, ce qui traduit l'articulation entre la PPV et les dispositifs d'épargne salariale existants.

hurls.fr/6i0NJ4

10 questions sur l'absentéisme

ANACT, 19 mars 2026

Chiffres importants

- 85 % des arrêts indemnisés sont des arrêts maladie
- 7 % des arrêts représentent 45 % des dépenses
- 8 % : seuil à partir duquel une situation doit susciter une interrogation

Principaux enseignements

L'Anact publie un guide qui propose de mieux comprendre l'absentéisme en le considérant comme un phénomène multifactoriel, étroitement lié aux conditions de travail et à l'organisation de l'activité. L'absentéisme apparaît comme un signal révélateur de dysfonctionnements internes, qu'ils soient liés à la charge de travail, au management, au climat social ou encore à la santé des salariés. Ses conséquences sont multiples, allant de la désorganisation du travail à une dégradation de la qualité et des relations au sein des équipes, ce qui justifie la mise en place d'un diagnostic approfondi adapté à chaque entreprise.

Le document insiste sur la nécessité d'une approche collective et structurée, mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour identifier les causes et construire des réponses adaptées. Les actions de prévention doivent s'appuyer sur l'amélioration des conditions de travail, l'organisation des activités et la qualité des relations professionnelles, en complément des mesures de gestion. Les cadres sont explicitement concernés, notamment à travers le présentéisme, qui se traduit par un surinvestissement et un dépassement des horaires, pouvant affecter la santé et l'efficacité au travail.

urlr.me/YuFpjs

Comment les inspections du travail et les services de prévention contribuent au respect de la santé et de la sécurité au travail

OIT, 10 mars 2026

Chiffres importants

- Chaque année, 2,93 millions de personnes meurent dans le monde en raison d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- 395 millions de travailleurs subissent chaque année un accident du travail non mortel.
- Les maladies professionnelles représentent près de 89 % des décès liés au travail.

Principaux enseignements

Le document examine le rôle complémentaire des inspections du travail et des services de prévention dans l'application des règles de santé et de sécurité au travail. Les inspections du travail ont pour mission principale de contrôler le respect de la réglementation et de sanctionner les manquements, tandis que les services de prévention accompagnent les entreprises dans l'identification des risques et la mise en place de mesures de prévention. Leur action combinée contribue à renforcer la conformité des entreprises aux obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

L'étude souligne que l'efficacité de ces dispositifs repose sur plusieurs facteurs, notamment la coordination entre les institutions, la qualité des compétences des inspecteurs et des conseillers en prévention, ainsi que la disponibilité de ressources suffisantes pour mener les contrôles et les actions d'accompagnement. Les approches combinant inspection, conseil et sensibilisation apparaissent comme les plus efficaces pour améliorer durablement les conditions de travail et réduire les risques professionnels.

urls.fr/2ZoUyB

Impact macroéconomique des leviers d'équilibre financier d'un système de retraite

COR, 26 mars 2026

Chiffres importants

- Une augmentation des cotisations retraite de 6 milliards d'euros entraînerait à court terme une baisse d'environ 0,1 point de PIB.
- Le recul d'un an de l'âge effectif de départ à la retraite pourrait générer 210 000 à 240 000 emplois supplémentaires.
- Ce même relèvement d'un an de l'âge de départ entraînerait une hausse du PIB comprise entre 0,7 et 0,9 point.

Principaux enseignements

Plusieurs leviers peuvent être mobilisés pour rétablir l'équilibre financier du système de retraite : la modération des pensions, l'augmentation des cotisations ou le recul de l'âge de départ. Les simulations réalisées à partir de différents modèles économiques montrent que ces instruments produisent des effets contrastés sur l'activité, l'emploi et les revenus. D'après le document, es hausses de cotisations ou la baisse relative des pensions ont un effet récessif à court terme : elles réduisent soit le revenu disponible des ménages, soit la compétitivité des entreprises, ce qui pèse sur la consommation, l'investissement et l'emploi.

Selon le COR, le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite apparaît au contraire comme le seul levier expansionniste dans les simulations présentées. En prolongeant la durée d'activité, il augmente l'offre de travail, les recettes de cotisations et le niveau global d'activité. Cette mesure entraîne une hausse de l'emploi et du PIB, tout en améliorant le solde des finances publiques au-delà du seul système de retraite.

urls.fr/4TApg-

Niveau de vie des retraités : le taux de pauvreté baisse significativement lors du départ à la retraite

DREES, 26 mars 2025

Chiffres importants

- 2 100 euros : niveau de vie médian mensuel des retraités en 2022.
- 9,4 % : taux de pauvreté des retraités.
- 1,5 % : hausse du niveau de vie médian des retraités entre 2021 et 2022 (en euros constants).

Principaux enseignements

En 2022, le niveau de vie médian des retraités atteint 2 100 euros par mois. Après plusieurs années de baisse, il augmente légèrement en euros constants par rapport à 2021. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de forte inflation mais aussi de revalorisations des pensions intervenues en cours d'année. Malgré cette progression, l'écart de niveau de vie avec l'ensemble de la population reste limité et la situation relative des retraités demeure globalement stable.

Le taux de pauvreté des retraités s'établit à 9,4 %, soit un niveau inférieur à celui observé pour l'ensemble de la population. Les écarts de niveau de vie entre retraités restent toutefois importants selon les trajectoires professionnelles passées, la composition du ménage ou encore le patrimoine détenu. Les pensions constituent la principale source de revenu, mais les ressources issues du patrimoine et les transferts sociaux contribuent également à la formation du niveau de vie des retraités.

urls.fr/oIHxMU