

Revalorisation du SMIC au 01/01/2026



« Le montant du SMIC brut horaire est porté à 12,02 € (+1,18 %), soit 1 823,03 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon », d'après le décret n° 2025-1228 du 17/12/2025, publié au Journal officiel le 18/12/2025. Le texte entre en vigueur le 01/01/2026.

Ce décret est relatif à la fixation des montants applicables au 01/01/2026 du salaire minimum de croissance national et du minimum garanti.

Le décret porte également le montant du SMIC brut horaire à 9,33 € (+3,90 %), soit 1 415,05 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, à compter du 01/01/2026, à Mayotte.

Le minimum garanti s'établit à 4,25 € au 01/01/2026.

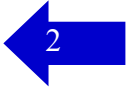
Colloque Nouvelle Vie Pro : le cabinet Fidal dévoile son étude sur 320 accords d'entreprise relatifs aux seniors



Dans le cadre du colloque Nouvelle Vie Pro, organisé par le groupe AEF info jeudi 18 décembre 2025, le cabinet Fidal Paris a présenté les grandes lignes d'une étude portant sur les 320 accords d'entreprises relatifs aux seniors, signés en 2023 et 2024. Une majorité d'accords sont conclus dans des entreprises d'au moins 300 salariés et à durée déterminée. Presque la moitié sont exclusivement dédiés aux seniors, avec des dénominations et des bornes d'âges variables. Les thématiques de la fin de carrière, de l'aménagement du temps de travail, des conditions d'emploi et de la santé au travail sont fréquemment abordées, tandis que la formation et le recrutement sont moins souvent présents. Le décryptage des accords met en évidence une grande diversité de mesures, dont des dispositions atypiques voire innovantes.

C'est dans le cadre de la 5e édition de l'Observatoire Fidal de l'employabilité (lequel choisit chaque année un enjeu central), que quatre avocates de Fidal Paris (1) ont "épluché" 320 accords d'entreprise relatifs aux seniors, signés en 2023 (142 accords) ou en 2024 (178 accords) et

répertoriés sur la plateforme Légifrance (2). Avec plusieurs objectifs : déterminer comment les entreprises se mobilisent en faveur de l'employabilité des seniors, dans un contexte démographique (vieillesse de la population active) et juridique (réforme des retraites) singulier, et mettre à disposition des outils conventionnels inspirants et réutilisables.



Sur le plan quantitatif, plusieurs constats émergent :

- 59 % des accords sont conclus au sein d'une entité d'au moins 300 salariés, mais la proportion d'accords conclus dans les moins de 300 salariés progresse entre 2023 et 2024 ;
- 85 % des accords sont conclus au niveau des entreprises, 12 % au niveau des groupes ou des UES et le reste au niveau des établissements ou des CSE;
- 88 % des accords correspondent à une première négociation sur les seniors, le reste étant des accords de renouvellement ou de révision (notamment des accords "contrat de génération") ;
- près de la moitié des accords sont exclusivement dédiés aux seniors, les autres pouvant être des accords de GEPP, d'égalité professionnelle ou de QVCT notamment, incluant des dispositions spécifiques aux seniors ;
- enfin, les trois quarts des accords sont conclus à durée déterminée (le plus souvent entre trois et cinq ans).

Des dispositions très diverses

Sur le plan qualitatif, les avocates de Fidal Paris soulignent que certaines thématiques se retrouvent dans une majorité d'accords, à l'instar de l'aménagement du temps de travail et des conditions de travail et d'emploi, qui figurent dans 72 % des textes signés.

Les dispositions retenues sont très diverses : passage à temps partiel facilité avec parfois une compensation salariale, réduction du nombre de jours ou d'heures travaillées, attribution de congés supplémentaires, horaires aménagés (moins de week-ends et de nuits ou d'horaires variables), pause supplémentaire, etc. L'étude met en exergue de nombreux extraits d'accords d'entreprises comportant non seulement des dispositions classiques, mais aussi des mesures plus atypiques.

Deuxième thématique relativement présente dans les accords d'entreprise (40 % des textes signés) : la santé au travail, en particulier dans l'industrie. "Il s'agit majoritairement de mesures liées à l'aménagement du poste de travail en lien avec les préconisations du médecin du travail", exposent les avocates, "afin de permettre au senior de continuer à travailler dans des conditions de travail plus respectueuses de sa santé (priorisation vers des postes à temps partiel, sans horaire de nuit, sans déplacement, sans postures pénibles...)", avec parfois "des formations de prévention (gestes qui sauvent, TMS, mieux vieillir)".

La retraite progressive figure davantage dans les accords

Une troisième thématique monte en puissance, soulignent les auteures : celle des dispositifs de fins de carrière, et notamment la retraite progressive, présente dans 27 % des accords en 2023 et dans 45 % des accords en 2024, ce qui n'est pas du tout le cas du cumul emploi-retraite. "Le contenu des accords est variable, certains ne font que rappeler l'existence du dispositif légal de la retraite progressive", peut-on lire dans l'étude. "Un nombre restreint d'accords portent l'engagement de la direction d'accepter systématiquement les demandes faites par les salariés", mais une majorité d'accords prévoit la possibilité de continuer à cotiser à la retraite de base et complémentaire sur la base d'un temps plein, ajoutent les spécialistes en droit social.

A contrario, d'autres thématiques sont peu appréhendées par les négociateurs en entreprise : ainsi, seulement 15 % des accords contiennent des objectifs d'embauche ou de maintien dans l'emploi des

seniors. Quelques accords prévoient des actions de sensibilisation à l'embauche des seniors, notamment auprès des RRH et des managers, un rappel des règles de non-discrimination voire des formations.



Le développement des compétences, un thème peu présent

S'agissant du développement des compétences, seulement 34 % des accords signés en 2023 ou 2024 prévoient des actions de formation, de mobilité, de tutorat ou de mentorat. Outre les formations de préparation à la retraite ou liées à la santé au travail, les textes peuvent inclure des formations de tuteurs ou de formateurs, un accès prioritaire au contrat de professionnalisation, à certaines formations voire à la VAE.

L'étude analyse également les dispositions relatives aux entretiens de mi-carrière et de fin de carrière, facultatifs à la date de leur conclusion, mais que l'ANI sur l'emploi des salariés expérimentés du 14 novembre 2024, transposé par la loi du 24 octobre 2025, rend désormais obligatoire. "Pour autant, certains accords ont précédé l'obligation", expliquent les auteures. Ainsi, en 2024, 16 % des textes négociés et validés instaurent un entretien de mi-carrière et 20 % un entretien de fin de carrière.

L'étude de Fidal Paris relève également que seulement 25 % des accords signés en 2023 comportaient des dispositions de suivi, une proportion qui passe à 51 % dans les accords signés l'année suivante. Avec parfois des mesures de communication, d'impulsion et de diffusion, le plus souvent détaillées à la fin des accords.

Des accords finalement nombreux et des suites à prévoir

En conclusion, les rédactrices assurent qu'elles ne s'attendaient pas "au démarrage de l'enquête, à collecter autant d'accords collectifs traitant cette thématique des salariés expérimentés. Alors même qu'aucun texte ne les y obligeait, les partenaires sociaux ont clairement anticipé la question de l'emploi, des conditions de travail et de l'accompagnement à la retraite des salariés seniors".

Pour autant, elles estiment que pour les entreprises "déjà dotées de dispositions conventionnelles sur les seniors, la démarche de mise à jour des accords collectifs à l'aune du nouveau cadre légal et réglementaire ne sera pas nécessairement aisée puisque nécessitant de passer d'un cadre légal libre à un cadre contraint."

CPF : le processus de cofinancement des parcours de formation est pleinement opérationnel



Avec l'inversion de l'ordre de mobilisation des droits inscrits sur le CPF actée par un décret du 3 décembre 2025, les travaux de simplification et de sécurisation du processus de cofinancement des formations via Mon Compte Formation sont achevés. La directrice de la formation professionnelle de la Caisse des dépôts, Gwenola Martin, détaille pour AEF info les évolutions de la plateforme Mon Compte

Formation, pleinement effectives depuis le 5 décembre, et rappelle les enjeux à la fois pour les salariés, mais aussi pour les employeurs.



4

"Cette mesure autour de l'inversion de l'ordre de mobilisation des droits inscrits sur le CPF permet d'aller au bout de la démarche visant à faciliter, fluidifier et simplifier les cofinancements", déclare à AEF info Gwenola Martin, la directrice de la formation professionnelle de la Caisse des dépôts, lundi 8 décembre 2025. Elle fait référence à la publication du décret n°2025-1156 du 3 décembre 2025 quelques jours auparavant. Ce texte "vient compléter l'ensemble des évolutions de ces derniers mois qui vont nous permettre d'amplifier les logiques de cofinancement des projets de formation des salariés, tout particulièrement avec cette disposition, mais aussi des demandeurs d'emploi".

Le décret n°2025-341 du 14 avril 2025 relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du CPF avait déjà permis, dès le printemps précédent, de simplifier et sécuriser la dotation du compte personnel de formation par l'employeur.

Parcours simplifiés et opérationnels

Concrètement, les différents espaces de Mon Compte Formation, la plateforme de gestion du compte personnel de formation, ont été mis à jour dès le vendredi 5 décembre, jour d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à l'ordre de mobilisation des droits inscrits sur le CPF. "Nous avons mis en production les évolutions de la plateforme dès que les mesures réglementaires ont été stabilisées", note Gwenola Martin. Avec ce nouveau cadre, la dotation de l'employeur, ou de tout autre cofinancier, peut être mobilisée avant que le titulaire du compte n'ait épuisé ses droits.

Une évolution jugée essentielle par la CDC pour "affirmer que les logiques de cofinancement sont pleinement prises en compte dans la conception et dans la construction financière du projet de formation". "Tout au long de cette année, nous avons essayé de simplifier le parcours sur la plateforme Mon Compte Formation, notamment pour l'employeur, pour faire en sorte que le cofinancement des projets de formation prenne pleinement son essor et, par extension, participe à renforcer la discussion entre l'employeur et le salarié autour des questions de formation et de développement des compétences", détaille-t-elle.

"Nous avons fait évoluer le parcours des employeurs sur Mon Compte Formation pour le simplifier, les rassurer et leur permettre de continuer à avoir ce débat autour de la construction de parcours avec leurs salariés." De plus, avec la mise à disposition de "tableaux de bord" dans leur espace dédié, les employeurs peuvent à la fois "suivre leurs co-investissements formation, mais aussi avoir des informations leur permettant de rendre compte à leurs instances dirigeantes s'ils en ont besoin".

Un droit individuel

Une simplification des parcours qui a également été poursuivie pour les titulaires du CPF auxquels il est maintenant signalé que chacun, "pour financer son achat de formation, peut aller chercher du financement complémentaire de la part de son employeur, si c'est une formation qui intéresse aussi ce dernier". Au final, pour la directrice de la formation de la CDC, ces évolutions du CPF et de Mon Compte Formation "contribuent à la politique de développement des compétences dans les entreprises en réponse aux besoins à court et moyen terme, mais aussi aux besoins des métiers en tension et aux reconversions" tout en permettant au salarié de "bénéficier du soutien de son employeur pour monter en compétence, notamment quand son projet professionnel est aligné avec les enjeux de son entreprise".

Pour autant, Gwenola Martin insiste sur le fait que le CPF reste "un droit individuel. Si la personne souhaite utiliser son CPF pour se former pour ses propres projections, indépendamment du projet de

son entreprise, que ce soit parce qu'il est dans une logique de reconversion ou autre, il peut bien évidemment le faire."

5

Amélioration continue

Si les dernières évolutions réglementaires sont intégrées sur Mon Compte Formation, "l'enjeu majeur" pour la CDC est aujourd'hui de "faire connaître et faire comprendre les capacités qu'offrent les logiques de cofinancement". Pour cela, elle a déjà publié sur ses différents sites des articles expliquant les possibilités et modalités de cofinancement du CPF. C'est le cas sur Mon Compte Formation (notamment sur les modalités de coconstruction d'un parcours ou pour les abondements AT-MP), mais aussi sur Pief, le Portail d'information des employeurs et des financeurs (entre autres choses définir ce qu'est une dotation du CPF, expliquer comment l'attribuer ou encore sur leur suivi).

Par ailleurs, la CDC reste "dans une démarche d'amélioration continue. Dans les prochains mois, en fonction des retours que nous ferons les différents utilisateurs, que ce soit les salariés, les employeurs ou tout autre cofinancier, si nous identifions des fonctionnalités qui nécessitent des évolutions ou des adaptations, nous ferons en sorte de les intégrer à Mon Compte Formation, toujours sous le pilotage de la DGEFP", note Gwenola Martin.

Les Acteurs de la compétence alertent sur les baisses de moyens alloués à la formation des demandeurs d'emploi



"Sommes-nous à un point de non-retour ? Tous les signaux sont au rouge, et tous les responsables publics de la formation des demandeurs d'emploi se désengagent", préviennent Les Acteurs de la compétence dans un communiqué en date du 16 décembre 2025. Pour la fédération patronale, "la politique de rigueur [...] se durcit", dans le cadre des discussions parlementaires sur le PLF 2026. Et il y a "urgence à maintenir une politique publique de l'emploi et de la formation", alors que le maillage territorial des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelles est en train de se désagréger.

"Alors que les demandeurs d'emploi peu qualifiés restent encore durablement exclus du marché du travail, que les entreprises manquent de main-d'œuvre et que la transformation de l'économie par l'IA et la transition écologique accélèrent, il est urgent que les pouvoirs publics se réengagent clairement et immédiatement en faveur de la formation des demandeurs d'emploi", estiment Les Acteurs de la compétence, dans un communiqué du 16 décembre 2025.

Car pour la fédération des entreprises et associations de formation et du développement des compétences, "tous les signaux sont au rouge". Et de citer la forte réduction des financements des régions (-11 %), ainsi que la suppression, par France Travail, de "plusieurs dispositifs clés, entraînant une baisse de 19 % des entrées en formation" financées par le service public de l'emploi. Le tout s'étant déjà traduit, selon Les Acteurs de la compétence, "par un recul global de 8 % des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi entre 2023 et 2024".

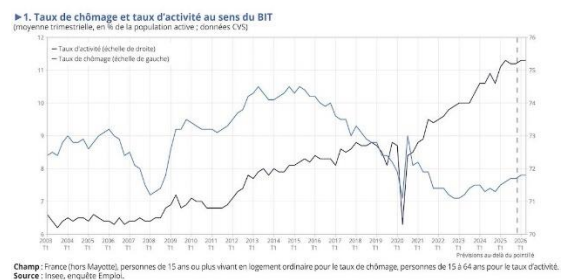
"Depuis 2018, les moyens alloués à la formation professionnelle ont reculé de manière constante et significative d'au moins 20 % sur tout le territoire, frapp[ant] directement la formation des demandeurs d'emploi", résume la fédération. Pour qui "la politique de rigueur se poursuit et se durcit" : "Le vote au Sénat, dans le cadre du PLF pour 2026, de la suppression du PIC ([lire sur AEF info](#)) est l'ultime symbole du renoncement."

Des capacités de formation en recul dans tous les territoires

"Ce désengagement des pouvoirs publics fragilise le secteur de la formation, poursuit la fédération. Le maillage territorial des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelles, pourtant indispensable à la cohésion sociale, se désagrège", avec des "emplois menacés" dans les organismes prestataires et des "capacités de formation en recul dans tous les territoires". Elle alerte donc sur la nécessité de "maintenir une politique publique de l'emploi et de la formation". En mettant dans la balance les enjeux "du retour à l'emploi plus rapide et plus durable pour les plus fragiles, de la lutte contre l'exclusion sociale, de l'attractivité des territoires et de la compétitivité des entreprises".

Les Acteurs de la compétence ne sont d'ailleurs pas les seuls à tirer la sonnette d'alarme. Dans une lettre ouverte adressée le 12 décembre 2025 au Premier ministre, Sébastien Lecornu, le Synofdes et la Fédération nationale des Urof qui représentent les organismes intervenant principalement sur la commande publique, ont ainsi appelé le chef du gouvernement à "revoir ces arbitrages budgétaires asphyxiants" et "incohérents" en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Fin novembre, Régions de France avait également demandé au Premier ministre de rétablir dans le PLF les moyens prévus pour la formation des demandeurs d'emploi. Et ce, juste avant que les représentants des régions au conseil d'administration de France compétences ne claquent la porte de l'institution nationale, à la suite de la discussion du budget 2026 actant la division par deux de leurs enveloppes en faveur des CFA.

L'Insee anticipe une légère hausse du taux de chômage qui atteindrait 7,8 % mi-2026

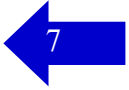


La "légère embellie conjoncturelle ne se transmettrait guère à l'emploi", avertit l'Insee, mercredi 17 décembre 2025, dans sa dernière note de conjoncture. La stabilisation de l'emploi salarié combinée à une augmentation de la population active se traduirait par une légère hausse du taux de chômage qui s'établirait à 7,8 % mi-2026, estime l'Institut.

"Malgré les incertitudes politiques, la France est montée à bord de la reprise européenne. Elle en a même été un des moteurs cet été, avec une croissance de +0,5 %, supérieure aux prévisions, et l'une des meilleures de la zone euro", constate l'Insee dans sa "note de conjoncture" publiée mercredi 17 décembre 2025.

"La croissance se stabiliserait au premier semestre 2026 à un rythme proche de la moyenne des années 2010 [+0,3 % par trimestre]. La croissance française [corrigée des jours ouvrables] atteindrait

ainsi +0,9 % en 2025 et afficherait déjà +1,0 % d'acquis à mi-année pour 2026", ajoute l'Insee, en anticipant que "cette légère embellie conjoncturelle ne se transmettrait guère à l'emploi".



L'emploi non salarié comme moteur de la hausse de l'emploi

"Les réponses des chefs d'entreprise aux enquêtes de conjoncture suggèrent une stabilité de leurs effectifs", souligne l'Insee. "L'emploi en alternance continuerait de diminuer dans le secteur privé à l'horizon de la prévision, mais moins fortement [-5 000 emplois par trimestre jusqu'à la fin du premier semestre 2026] : l'emploi en alternance baisserait en cumulé de 64 000 sur un an mi-2026", précise l'Institut. Parallèlement, "l'emploi salarié privé hors alternants croîtrait à peine chaque trimestre : sa progression atteindrait +33 000 sur un an mi-2026 [contre -23 000 un an plus tôt]".

Globalement, "l'emploi salarié dans le secteur privé continuerait de tourner au ralenti d'ici mi-2026", alors que "l'emploi public ralentirait un peu d'ici mi-2026 [+32 000 sur un an à la mi-2026]" et que la dynamique se maintiendrait pour les emplois non-salariés (+70 000 emplois par an). "Au total, l'emploi progresserait légèrement du quatrième trimestre 2025 jusqu'à la mi-2026 [+0,1 % par trimestre]. Sur un an, à la mi-2026, il serait en hausse de 0,2 %, soit +71 000 emplois, uniquement du fait de l'emploi non salarié", résume l'Insee.

Légère hausse du taux de chômage

"Au deuxième trimestre 2026, la hausse de la population active serait de 182 000 sur un an. Dans le même temps, l'emploi progresserait moins fortement [+19 000 par trimestre en moyenne au quatrième trimestre 2025 et au premier semestre 2026], si bien que le chômage augmenterait un peu : il atteindrait ainsi 7,8 % d'ici mi-2026", soit +0,1 point par rapport au troisième trimestre 2025, prévoit l'Insee.

Contribution de la main-d'œuvre née à l'étranger à la progression de l'emploi en Europe

"Entre 2019 et 2024, dans les quatre principales économies de la zone euro, la population en âge de travailler [15-64 ans] née à l'étranger a progressé rapidement : +6,9 % en Italie, +7,3 % en France, +14,2 % en Allemagne et surtout +33,0 % en Espagne", observe l'Insee. "La France se démarque de ses voisins car la hausse de 5,3 % de l'emploi total depuis 2019 y a d'abord été le fait de personnes nées dans le pays (+3,8 points), l'emploi des immigrés expliquant plus du quart des créations nettes", poursuit l'Institut ; la contribution de cette main-d'œuvre est nettement plus marquée dans les trois autres principales économies de l'Union.

"En France, la hausse de l'emploi des personnes nées à l'étranger est portée majoritairement par les femmes, à l'inverse des autres pays européens. En outre, elle est essentiellement due à des diplômés de l'enseignement supérieur et concerne plus qu'ailleurs en Europe des emplois qualifiés", ajoute l'Insee.

"Les NAO pour 2026 s'annoncent marquées par le recul des budgets" (Groupe Alpha)



Dans une étude flash sur les "premiers chiffres des NAO 2026", portant sur les accords salariaux pour 2026 signés dans les entreprises et publiée le 28 novembre 2025, le Groupe Alpha constate un "net recul" des augmentations générales et individuelles, ainsi que des "augmentations moyennes en baisse à 1,7 % pour 2026". "Le nombre d'accords NAO signés entre septembre et mi-novembre 2025 est en hausse par rapport aux mêmes périodes de 2024 et 2025", note néanmoins le groupe d'études en l'expliquant par "le ralentissement de l'inflation qui facilite les compromis salariaux".

Comme chaque année, l'automne annonce l'ouverture de la saison des négociations salariales dans les entreprises. Celle-ci se poursuivra jusqu'au début de l'année prochaine, dans un contexte de recul important de l'inflation et d'inquiétudes prolongées sur le pouvoir d'achat des Français. Le 28 novembre 2025, le Groupe Alpha publie une étude flash sur "les premiers chiffres des NAO 2026" (1) permettant de dégager les premières tendances.

Des Augmentations moyennes en baisse, à 1,7 %

"Les NAO pour 2026 s'annoncent marquées par le recul des budgets. Parmi les entreprises qui augmentent les salaires, les augmentations moyennes sont en déclin, passant de 2,3 % en 2025 à 1,7 % pour 2026. Cette baisse peut s'expliquer par la désinflation, l'incertitude, la révision du barème d'exonération de cotisations et, dans certains cas, par la directive relative à la transparence salariale", constatent les auteurs de l'étude. Néanmoins, "les augmentations restent supérieures à l'inflation de 2025 et à celle prévue en 2026, générant une hausse du pouvoir d'achat".

"Les budgets totaux d'augmentation négociés par les entreprises qui augmentent les salaires s'élèvent à 1,59 % pour les cadres, à 1,73 % pour les professions intermédiaires et à 1,76 % pour les ouvriers et employés", détaille le Groupe Alpha. Par ailleurs, l'étude constate non seulement une "quasi-disparition" des minima d'augmentations en euros, avec un montant moyen, lorsqu'ils existent, de 21 euros bruts par mois, et aussi que "près de 53 % des entreprises ne prévoient pas de budget d'augmentation, une part en hausse par rapport à l'année précédente".

Ainsi, au regard de ces éléments, le montant moyen des augmentations individuelles (1,6 %) et générales (1,4 %) pour 2026 diminue par rapport aux années précédentes. "Toutefois, la baisse des augmentations individuelles est moins marquée que celle des augmentations générales, et les augmentations individuelles sont dorénavant supérieures aux augmentations générales. Cela reflète un changement de priorité dans les motifs d'augmentation : la logique du maintien du pouvoir d'achat s'efface au profit d'une logique de rémunération de la performance", expliquent les auteurs. "Les entreprises privilégient les augmentations binaires, individuelle ou générale, plutôt que mixtes combinant augmentations générales et individuelles", ajoute le Groupe Alpha.

Une Hausse du nombre d'accords signés

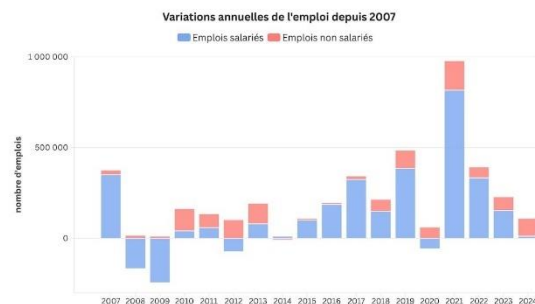
À l'inverse de ces éléments pouvant dresser un portrait morose des NAO pour 2026, le Groupe Alpha relève une "hausse du nombre d'accords signés et publiés à l'autonome 2025". "Le nombre d'accords

NAO signés entre septembre et mi-novembre 2025 est en hausse par rapport aux mêmes périodes de 2024 et de 2023. Cette progression prolonge la dynamique observée au premier semestre 2025. Elle s'explique principalement par le ralentissement de l'inflation qui facilite les compromis salariaux", détaille l'étude. Dans le détail, 167 accords salariaux ont été signés et publiés sur Légifrance en septembre 2025, contre 126 en 2024 et 143 en 2023. La dynamique est identique en octobre, avec 106 accords en 2025 contre 83 en 2024 et 86 en 2023.

Par ailleurs, le Groupe Alpha note une "hausse des mesures périphériques liées au temps de travail, à la mutuelle et à l'équilibre de vie" dans les accords salariaux analysés. Par exemple, la part d'entreprises accordant une ou plusieurs mesures sur le temps de travail a doublé entre 2025 et 2026, passant de 12 % à 24 %. "Nous pouvons faire l'hypothèse que certaines entreprises compensent des budgets d'augmentation en recul par des mesures de réduction du temps de travail. En effet, 16 % des entreprises de l'échantillon prévoient dans leur accord NAO des jours de congé supplémentaires pour les salariés en fonction de leur statut, ancienneté ou de leur situation familiale", précisent les auteurs.

S'agissant des primes, si le pourcentage d'entreprises en accordant dans leur accord NAO est en très légère baisse sur un an (49 % contre 50 %), le montant moyen accordé est en forte augmentation : 918 euros en 2026 contre 553 euros en 2025.

La quasi-totalité des 109 000 créations d'emploi de 2024 est due à l'emploi non salarié (Insee)

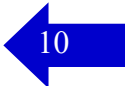


Le nombre d'emplois créés en 2024 a été de 109 000, soit +0,4 %, observe l'Insee dans ses "Estimations d'emploi provisoires en 2024" publiées jeudi 11 décembre 2025. Quelque 97 000 de ces 109 000 créations d'emploi sont des créations d'emplois non salariés. Au total, les 30 454 700 emplois se répartissent ainsi : 27 009 300 emplois salariés et 3 445 400 emplois non salariés.

"Fin 2024, 30,5 millions de personnes sont en emploi en France hors Mayotte, soit 109 000 personnes de plus que fin 2023 [+0,4%]", résume l'Insee dans ses "Estimations d'emploi provisoires en 2024", diffusées jeudi 11 décembre 2025. La croissance de l'emploi se ralentit l'an dernier avec ces 109 000 créations à comparer aux 227 000 de 2023 et aux 391 000 de 2022.

Représentant près de neuf emplois sur dix avec 27,009 millions de postes, l'emploi salarié "marque le pas en 2024" avec seulement 12 000 créations d'emploi, contre 154 000 en 2023. L'an dernier, c'est principalement l'emploi non salarié qui permet au solde d'emplois de rester positif. En effet, en 2024, 97 000 emplois non salariés ont ainsi été créés, soit +2,9 % sur l'année, ce qui porte leur total à 3,445 millions de postes. Cette hausse intervient après celles de 2023 et de 2022 avec respectivement +74 000 et +58 000 emplois.

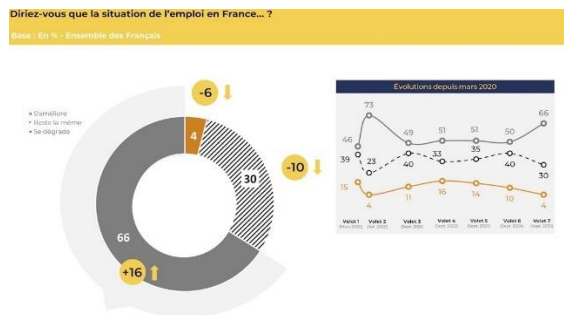
Répartition des 30 454 700 emplois de 2024



- **Tertiaire marchand** : 15 218 200 emplois, soit 51 000 de plus sur l’année. "Ce secteur d’activité a contribué en moyenne pour deux tiers à la hausse de l’emploi total entre 2019 et 2023, contre moins de la moitié en 2024", observe l’Insee ;
- **Tertiaire non marchand** : 9 243 600 emplois, soit +70 000 postes.
- **Industrie** : 3 443 700 emplois, soit 15 000 de plus. "À l’exception de 2020, année marquée par la crise sanitaire, l’emploi industriel a légèrement augmenté chaque année depuis 2017, après seize années ininterrompues de baisse", note l’Institut ;
- **Construction** : 1 944 000 emplois, soit -23 000 postes. En 2023, la baisse n’était que de - 2 000 emplois ;
- **Agriculture** : 605 200 emplois, soit 4 000 de moins.

"En 2024, l’emploi augmente pour la quatrième année consécutive dans presque toutes les régions", souligne l’Insee. Les plus fortes hausses s’observent en Guyane (+1,9 %), en Guadeloupe (+1,5 %), en Corse (+1,1 %), en Paca (+0,9 %) et à La Réunion (+0,8 %). Seules les régions du Grand Est et de la Martinique accusent un recul de l’emploi avec -0,2 % sur l’année.

"La perception de la situation de l’emploi se détériore fortement" (Baromètre Elabe-Unédic)



Pour plus de six Français sur dix, la situation de l’emploi se dégrade, observent l’Unédic et le cabinet Elabe dans la septième édition de leur baromètre, diffusé mardi 9 décembre 2025. Les deux tiers des sondés (66 %) ont cette perception, soit à peine sept points sous le taux observé au plus fort de la crise sanitaire mi 2020. "Pour 7 [des demandeurs d’emploi] sur 10, connaître un [des] freins [à l’embauche] a même conduit à renoncer à un emploi", constate le régime d’assurance chômage.

"La perception de la situation de l’emploi se détériore fortement dans un contexte économique et politique marqué par l’incertitude : 66 % [+16 points en septembre 2025 par rapport à septembre 2024] des Français estiment qu’elle se dégrade, un niveau qui s’approche de celui constaté en juillet 2020 [à 73 %], au cœur de la pandémie de Covid-19", constate l’Unédic dans son dernier [baromètre](#) élaboré par Elabe et diffusé mardi 9 décembre 2025.

Pessimisme des chômeurs à retrouver un emploi

"Les demandeurs d’emploi se montrent plus pessimistes sur leur capacité à retrouver un emploi durable [66 % de probabilité 'faible à moyenne', +6 points]", observe le régime. Parallèlement, "les actifs en emploi, quant à eux, affichent un optimisme en trompe-l’œil : près de 7 sur 10 estiment peu probable de connaître une période de chômage dans les deux prochaines années [et] ils figent leurs perspectives professionnelles, avec un recul sensible des projets de changement de métier [17 %, - 8 points]".

"Ne pas avoir de mode de garde pour un enfant, subir des problèmes de santé, connaître des difficultés avec la langue française, être senior, être en situation de handicap, ne pas avoir accès à la voiture ou aux transports : tels sont les premiers freins au retour à l'emploi identifiés par les demandeurs d'emploi lorsqu'on les interroge", ajoute l'Unédic. Et "pour 7 d'entre eux sur 10, connaître un de ces freins a même conduit à renoncer à un emploi [renoncer à envoyer une candidature, à se rendre à l'entretien, à accepter une offre d'emploi]".

"Invités à s'exprimer librement sur leurs expériences face à ces difficultés au fil de l'enquête, les demandeurs d'emploi révèlent la complexité des situations qui peuvent éloigner de l'emploi. Ils se disent pourtant prêts à des concessions sur le type d'emploi, le niveau de salaire et leur temps de trajet [et] 4 sur 10 se disent même prêts à déménager, même si cette option est difficilement envisageable pour une majorité de demandeurs d'emploi", observe le régime.

Les contrats d'apprentissage en repli de -3,3 % sur un an à fin septembre 2025 après +4,4 % en 2024



Selon le tableau de bord des politiques de l'emploi (PoEm) du ministère du Travail publié le 28 novembre 2025, à fin septembre 2025, 690 800 contrats d'apprentissage ont commencé depuis le début de l'année. Ce qui représente une baisse de 3,3 % sur un an (-3,2 % pour les contrats du privé et -8,6 % pour ceux du public), alors que des mesures d'économies touchant, entre autres, les employeurs ont été mises en place courant 2025. Le nombre d'apprentis accuse, lui, une légère baisse de 0,7 % par rapport à fin septembre 2024. Tandis que les contrats de professionnalisation poursuivent leur déclin.

À fin septembre 2025, 690 800 contrats d'apprentissage ont commencé depuis le début de l'année, soit une baisse de 3,3 % sur un an (-3,2 % pour les contrats du privé et -8,6 % pour ceux du public), selon le tableau de bord des politiques de l'emploi (PoEm) du ministère du Travail, publié le 28 novembre 2025. Parmi ces contrats, 270 500 concernent une formation de l'enseignement secondaire (-3 % sur un an) et 420 300 une formation de l'enseignement supérieur (-3,6 % sur un an).

Un effet des différentes mesures d'économies mises en place cette année à l'égard des employeurs ? Depuis le 24 février 2025, le montant de l'aide à l'embauche des apprentis a en effet été baissé de 6 000 euros à 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés, et à 2 000 € pour celles de 250 salariés et plus (durant la période précédente, comprise entre le 1er janvier et le 23 février 2025, l'aide exceptionnelle de 6 000 euros n'était plus octroyée qu'aux seules entreprises de moins de 250 salariés pour des certifications de niveau inférieur ou égal au bac).

Les employeurs mis à contribution

Par ailleurs, le décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 entré en vigueur le 1er juillet dernier, qui prévoit le versement des NPEC aux CFA au prorata temporis journalier, la mise en place d'une avance supplémentaire et d'un solde de 10 % versé après constatation de service fait, a également créé la

participation forfaitaire obligatoire des employeurs de 750 euros pour chaque contrat d'apprentissage visant l'obtention d'une certification équivalant au moins au niveau 6 (Bac+3).

12

Quoi qu'il en soit, les entrées en apprentissage marquent donc le pas cette année lors de la rentrée stratégique du mois de septembre. Entre 2023 et 2024, le nombre de nouveaux contrats avait en effet augmenté de 4,4 %, après +2,1 % entre 2022 et 2023. Entre janvier et février 2025, les entrées en apprentissage étaient déjà en repli de 10,9 % sur un an ([lire sur AEF info](#)). Lors de la présentation de la réforme du financement de l'apprentissage en avril dernier ([lire sur AEF info](#)), le ministère chargé du Travail et de l'Emploi disait avoir intégré "un effet de stagnation", sans certitude quant aux éventuels impacts de ces nouvelles mesures d'économies. Lesquelles se sont encore étoffées à l'automne avec le décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025 qui proratisse le montant de l'aide versée aux employeurs pour les contrats de moins d'un an ([lire ici](#) et [ici](#)).

Le nombre d'apprentis en baisse de 0,7 % sur un an

Le nombre d'apprentis est, lui, en léger reflux. Fin septembre 2025, 1 008 600 personnes sont en contrat d'apprentissage, soit un effectif en baisse de 0,7 % par rapport à fin septembre 2024 (-1,8 % pour les formations de l'enseignement secondaire et stable pour les formations de l'enseignement supérieur). Fin 2024, on comptait 1 048 800 apprentis, après 1 015 900 fin 2023 et 970 700 fin 2022, observe le ministère du Travail.

Le contrat de professionnalisation en recul de 7,3 % sur un an

Sans surprise, le contrat de professionnalisation poursuit son déclin. Selon le PoEm, à fin septembre 2025, 62 400 contrats de professionnalisation ont commencé depuis le début de l'année, soit une baisse de -7,3 % sur un an. Le nombre de nouveaux contrats se réduit de -12,2 % pour les moins de 26 ans et de -3,5 % pour les 26 ans ou plus. En 2024, 86 500 contrats de professionnalisation avaient débuté, en baisse de -24,9 % par rapport à 2023.

Fin septembre 2025, on compte 66 100 personnes en contrat de professionnalisation, un effectif en baisse de -11,7 % par rapport à fin septembre 2024. Fin 2024, 69 700 personnes bénéficiaient d'un contrat de professionnalisation, après 90 900 fin 2023, 98 100 fin 2022 et 103 000 fin 2021.

Le ministère du Travail clarifie la transition entre entretiens professionnels et entretiens de parcours professionnels



La loi du 24 octobre 2025 transposant les ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social a notamment concrétisé la volonté des partenaires sociaux de faire évoluer les entretiens professionnels. Outre un changement de nom, les entretiens de parcours professionnels voient leur calendrier assoupli. La question de la transition entre ces deux temporalités ne relevait pas de la loi, ce qui a amené le ministère du Travail à la clarifier auprès des partenaires sociaux. La seule mesure réglementaire nécessaire pour préciser la loi est toujours en cours de consultation.

Les nouveaux entretiens de parcours professionnels remplacent, depuis le 26 octobre 2025, les entretiens professionnels dans les entreprises qui n'étaient pas couvertes par un accord collectif (d'entreprise, de groupe ou de branche) sur le sujet. Pour les entreprises couvertes par un tel accord, la bascule devra se faire au plus tard le 1^{er} octobre 2026, suite à une nouvelle négociation avec les représentants des salariés.

13

Cette évolution a été voulue par les partenaires sociaux dans leur ANI du 25 juin 2025 "en faveur des transitions et reconversions professionnelles", puis concrétisée par la loi du 24 octobre 2025 "portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social". Elle doit "permettre au salarié de se projeter dans une logique de progression professionnelle, et à l'employeur d'anticiper les adaptations nécessaires, en matière d'emploi, de poste de travail ou de compétences", comme l'indique l'ANI du 25 juin 2025.

Nouveau calendrier des entretiens

Présentés comme "plus complets" par le ministère du Travail lors de leur introduction dans le projet de loi par voie d'amendement, ces nouveaux entretiens de parcours professionnels voient surtout leur rythme de passage évoluer. Tout nouveau salarié dans l'entreprise doit dorénavant bénéficier d'un premier entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche, puis d'un entretien tous les quatre ans "dans la même entreprise" avant la réalisation d'un bilan à huit ans. Les anciens entretiens professionnels devaient pour leur part avoir lieu tous les deux ans, avec un bilan tous les six ans.

La transition entre ces deux calendriers n'ayant pas été précisée par la loi, un certain nombre d'acteurs s'interrogeaient sur le sujet. Lors des travaux menés depuis le 5 novembre avec les partenaires sociaux sur les dispositions réglementaires relatives à la mise en œuvre des dispositions de la loi du 24 octobre 2025 relatives aux dispositifs d'accompagnement des reconversions professionnelles et aux entretiens professionnels, le ministère du Travail a ainsi été amené à préciser les choses. Il a ainsi indiqué que cette transition entre la temporalité des entretiens professionnels et celle des entretiens de parcours professionnels est encadrée par [l'article 2222 du code civil](#).

Dans ce cadre, le passage de deux à quatre ans entre deux entretiens de parcours professionnels s'applique à compter du dernier entretien réalisé. Les bilans doivent désormais être réalisés tous les huit ans, sans changer le point de départ de ce délai. "Dans la mesure où les dispositions législatives allongent les délais entre deux entretiens professionnels et pour l'élaboration du bilan, il y a lieu de considérer que les délais non expirés au 26 octobre 2025 sont allongés à due proportion de la durée nouvelle restant à courir".

Comment les entreprises s'emparent-elles du sujet de la santé mentale ? Exemples avec Sodebo, ChronoFlex, la CMA...



14

"Faire du bien, faire du lien" : tel était le thème de la table ronde organisée le 27 novembre 2025 à Nantes par Les Artisans du changement (1), lors d'une journée consacrée à la santé mentale au travail. Plusieurs entreprises ont témoigné sur la façon dont elles s'emparent de la question de la santé mentale de leurs salariés : interventions du service de santé au travail, questionnaires, référents harcèlement, formation à la gestion du stress, enquêtes, coachs... Les outils sont divers, mais toutes les entreprises insistent sur l'importance de la prévention et de la communication.

Chez ChronoFlex, entreprise spécialisée dans la maintenance et le dépannage de flexibles hydrauliques, et porte-étendard du concept d'entreprise libérée, "les gens vivent globalement bien", affirme Lise Couillaud, la DRH. "Car on a mis l'humain - et la confiance - au cœur de l'organisation", explique-t-elle, lors de la journée consacrée à la santé mentale au travail, organisée par Les Artisans du changement, le 27 novembre 2025 à Nantes. ChronoFlex compte 500 salariés : 100 au siège, à Saint-Herblain (Loire-Atlantique), et 400 techniciens itinérants, en autonomie, sur le terrain. Les échanges entre le "leader d'équipe" et ses coéquipiers sont "réguliers", et une fois par an, un "diagnostic d'équipe" est mené par le service des ressources humaines. "Ce diagnostic permet de savoir comment vont les gens, explique Lise Couillaud. Quand on a des salariés qui se questionnent sur leur travail, ou expriment l'envie d'autre chose, on peut les orienter vers les deux coachs que compte ChronoFlex."

Depuis 2020, ChronoFlex organise également deux enquêtes annuelles, réalisées par un prestataire externe, "permettant de voir comment vont les gens". La participation (anonyme) à ces enquêtes est élevée, avec des taux compris entre 85 % et 90 %. "Ça nous donne une tendance sur le climat dans l'entreprise, et ça permet aux chefs d'équipe de préparer les réunions d'équipe, qui ont lieu tous les mois. Deux fois par an, un animateur participe à cette réunion mensuelle, pour débriefer sur les résultats de l'enquête."

Frédérique Mariani, médecin du travail chez Sodebo (Saint-Georges-de-Montaigu, Vendée), cite un outil "très apprécié" dans son entreprise : les points de prévention santé. "Ce sont des échanges qu'on organise une à deux fois par an avec le directeur d'usine [Sodebo compte huit usines], le service RH et chaque manager, pour passer en revue la santé physique et mentale de leurs équipes. L'infirmière responsable du site est également présente. Ça marche très bien", affirme-t-elle. Ces points de prévention santé "permettent parfois de déclencher des visites médicales à la demande, de partager des informations sur l'état de santé des salariés - en respectant le secret professionnel - et de rester en veille sur ces questions". Elle rappelle que Sodebo a fait le choix d'organiser son service de santé au travail en interne, sur site. Il comprend un médecin, cinq infirmières, une ostéopathe, une assistante sociale et une assistante, et assure le suivi des 4 000 salariés du site. Ce suivi passe notamment par les visites médicales réglementaires, mais aussi par les visites organisées à la demande des salariés (ou de leur manager, ou du service RH), "qui explosent depuis deux ans" : "c'est un indicateur des problèmes de santé mentale des salariés", estime Frédérique Mariani.

INTERVENTION DIRECTE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

15

Le médecin du travail cite un autre outil, "plus difficile à mettre en place" : le questionnaire Satin (2), que Sodebo met en œuvre quand des RPS ont été repérés dans un service. Il s'agit d'un outil d'investigation des conditions de travail et de la santé (santé somatique, stress, risques psychosociaux, évaluation de l'environnement de travail). "C'est assez lourd, car ça demande un échange d'environ une demi-heure avec chacun des salariés du service, et ça remet souvent en question le management... C'est compliqué de parler des RPS dans un service." Frédérique Mariani ajoute qu'elle intervient directement dans les services où elle repère un problème, "en convoquant les personnes concernées et en impliquant les managers".

Sodebo a mis en place il y a cinq ans un référent harcèlement, et a sensibilisé à cette question l'ensemble des managers, les responsables RH et les élus du personnel. En cas de suspicion de harcèlement, une enquête est déclenchée, ce qui a été le cas en 2023 (sept enquêtes lancées) et en 2024 (sept également).

À la Chambre de métiers et de l'artisanat des Pays-de-la-Loire, le sujet de la santé mentale des artisans est apparu en 2018 : "À ce moment-là, l'idée était de faire de la prévention santé auprès des créateurs et repreneurs d'entreprise, en abordant en même temps la santé de l'entreprise (économique et financière) et la santé du dirigeant", rapporte Mériem Durand-Boutera, chargée de développement en santé au travail des chefs d'entreprise à la CMA, qui cite "les problèmes de sommeil, de solitude, de burn-out" des artisans ou créateurs d'entreprise. "Les choses ont commencé à se diffuser, et fin mars 2020, avec le Covid, nous avons créé une ligne d'écoute gratuite et confidentielle pour les artisans".

Pour Mériem Durand-Boutera, "le sujet progresse". Elle en veut pour preuve que certains de ses ateliers accueillent uniquement des hommes, une situation impensable quelques années plus tôt. Un programme de co-développement, destiné aux artisans et indépendants, a été créé en 2025. Intitulé "Entreprendre sans s'épuiser", il prend la forme de six séances en présentiel "pour alléger sa charge mentale, partager avec ses pairs et trouver des solutions concrètes". Depuis peu, la CMA propose également des formations individuelles : "on aide le chef d'entreprise à mettre des mots sur la situation vécue, et à faire des petits pas".

UN "dispositif clinique" au SST de la région nantaise

Le service de santé au travail de la région nantaise, qui suit la santé de près de 307 000 salariés, propose depuis 2021 un soutien psychologique individualisé et ponctuel, grâce à son équipe de sept psychologues. "Il est proposé à l'issue d'une consultation, quand on repère un salarié en souffrance", explique le Dr Françoise Ducrot, directrice des partenariats et des compétences complémentaires au SSTRN. Les salariés sont alors orientés vers ce "dispositif clinique", dont l'activité augmente de façon soutenue : en 2024, 745 entretiens (+20,5 %) ont été réalisés, et 425 salariés ont été accompagnés (+17 %). Ils bénéficient de trois ou quatre séances, "pour dénouer la situation et entamer un cheminement psychologique". Face à la demande en augmentation, le SSTRN a conventionné avec 38 psychologues du travail externes à son service, "pour avoir une qualité de prise en charge équivalente, et une harmonisation des pratiques". Ces psychologues adressent au médecin du travail des comptes rendus des suivis qui sont menés.

Émilie Grabowski, psychologue du travail, témoigne aussi sur ses interventions en entreprise : "je fais des audits santé au travail, des audits RPS. Plus récemment, j'ai eu beaucoup de demandes pour des formations sur la gestion du stress ou la gestion des émotions, et sur les compétences relationnelles". Autre témoignage, celui de l'Adapei, une organisation "qui prend soin de ses salariés". "Travailler dans un établissement médico-social qui héberge des personnes en situation de handicap, ça peut être éprouvant", explique Marie-Luce Pluchon, directrice d'un établissement Adapei.

"APPRENDRE À SE CONNAÎTRE, À SE DIRE LES CHOSES"

16

"Les formations à la gestion du stress font partie de l'arsenal dont dispose l'Adapei. Mais ce qui compte surtout, c'est la communication : faire de la régulation au sein des équipes, apprendre à se connaître, à se dire les choses". Parmi les outils qu'elle a mis en place : des formations à la communication non violente ; des journées inter-services, "pour déconstruire des représentations sur certains métiers et mieux se connaître" ; un travail sur des situations qui ont posé problème; ou encore l'affichage quotidien, sur un tableau, de l'"humeur du jour" des équipes, au moment de leur prise de poste, "pas pour se raconter nos vies, mais pour savoir qui va plus ou moins bien"... Émilie Grabowski approuve : "la vie au travail, ça peut être plein de petits cailloux qu'on ajoute dans notre sac, et qu'on traîne chaque jour... À un moment, si on ne fait rien, on peut s'écrouler. Il faut créer des espaces pour parler de ces petits cailloux, les évacuer..."

Autre témoignage, celui de Matthieu Josse, pompier au Sdis 44 et auteur du livre "Sauver sans périr" (éditions du Bateau vert et blanc). Comme de nombreux pompiers, il a souffert d'un syndrome post-traumatique après une intervention difficile. "La prise en compte de santé mentale, chez les pompiers, est assez récente", explique-t-il, tout en saluant le travail mené au Sdis par les psychologues et la responsable de la qualité de vie au travail. Il cite les comptes rendus d'intervention, qui comprennent désormais un onglet pour aborder la question de l'impact psychologique de l'intervention. "Si on coche cette case, on est contacté par l'unité de soutien psychologique du Sdis", détaille-t-il. Il cite d'autres outils qui se mettent en place, et notamment les TOP (techniques d'optimisation du potentiel), ensemble de techniques issues du monde militaire visant le développement personnel, à travers l'amélioration des ressources physiques et psycho-cognitives.

Principe de neutralité, liberté religieuse : comment les employeurs publics et privés doivent composer avec la religion



Dans un rapport consacré aux "discriminations fondées sur la religion", rendu public le 4 décembre 2025, le Défenseur des droits examine comment s'expriment les discriminations dans l'emploi, l'éducation ou encore le logement en France. Sur le volet de l'emploi, l'autorité administrative rappelle le droit en vigueur en matière de neutralité religieuse qui ne s'applique pas à tous de manière indistincte. Les règles diffèrent entre le secteur public et le secteur privé, mais aussi pour les acteurs privés exerçant des missions de service public.

En tant qu'"observateur central des discriminations fondées sur la religion en France", le Défenseur des droits formule plusieurs constats et analyses sur la façon dont s'exercent les discriminations dans l'emploi en France. Le rapport sur "Les discriminations fondées sur la religion", rendu public le 4 décembre 2025, examine des situations relevant du secteur privé comme du secteur public, à partir de réclamations d'utilisateurs transmises sur son site internet.

Il vise également à "identifier des tendances structurelles", "évaluer les pratiques à l'aune du droit" et "contribuer à la compréhension d'enjeux qui dépassent ces situations individuelles", ainsi qu'à rappeler le droit en vigueur.

Les personnes musulmanes plus discriminées dans l'emploi

17

Les personnes de confession musulmane sont sujettes à "plus grande fragilité professionnelle", observe en préambule le Défenseur des droits. Ainsi, 32 % des personnes musulmanes déclarent s'être senties discriminées durant leur recherche d'emploi, contre 9 % pour les personnes de confession chrétienne et 10 % pour les personnes ne déclarant pas de religion, d'après l'étude qu'avait menée en 2024 sur l'accès aux droits.

Des discriminations qui se matérialisent dans les emplois qu'occupent ensuite les personnes musulmanes. Contrairement aux personnes de confession chrétienne ou sans religion, les personnes de confession musulmane occupent plus souvent des postes d'une durée limitée, et avant tout dans le secteur privé. "Ces contrats précaires valent pour 27 % de salariés de confession musulmane contre 13 % parmi ceux de confession chrétienne ou 16 % de ceux sans religion." Leur taux de chômage est également plus élevé (17 %), contre 6 % pour les chrétiens et 10 % pour ceux sans religion. Ces constats conduisent le Défenseur des droits à "interroger le rôle des discriminations dans la production et la reproduction de ces inégalités".

Des règles spécifiques au secteur public

Or, comme le précise [l'alinéa 5 de la Constitution de 1946](#), "aucun salarié ou agent public ne peut être écarté du recrutement ou, dans sa relation de travail, subir des sanctions, en raison de ses convictions religieuses". Ce qui n'empêche pas différentes règles de s'appliquer dans le secteur privé et le secteur public.

Dans la fonction publique, les agents, quel que soit leur statut, sont astreints à une "stricte obligation de neutralité" qui poursuit "une double finalité". D'une part, "garantir l'impartialité des agents vis-à-vis des usagers des services publics", pour instaurer une "égalité de traitement entre les usagers" et d'autre part, protéger le fonctionnement du service public "des convictions religieuses de ses agents". De cette manière, serait également écarté le "risque de prosélytisme" qui permettrait à des agents de s'appuyer sur le service public pour diffuser ou légitimer leurs croyances religieuses.

Périmètre d'application du principe de neutralité

Ce même principe de neutralité religieuse s'applique aux "entités chargées d'une mission de service public". Cependant, "l'extension considérable de l'externalisation de l'action publique (à des entreprises qui gèrent les services publics de l'eau, du chauffage urbain, des transports publics, de la restauration collective, etc.) n'est pas sans incidence sur l'ampleur du périmètre d'application du principe de neutralité à des personnes privées", observe l'autorité administrative indépendante.

Dès lors, rappelle le Défenseur des droits, il convient de s'appuyer sur [les critères édictés par le Conseil d'État le 22 février 2007](#) pour "qualifier une 'mission de service public'" Par exemple, bénéficiaire de financement public n'oblige pas les membres d'une association exerçant des missions d'intérêt général à respecter le principe de stricte neutralité religieuse, "sauf si son règlement intérieur le prévoit explicitement".

Missions de service public

En revanche, les personnes travaillant dans les espaces France services exercent une mission de service public, dans la mesure où l'État leur impose un certain nombre de critères (nombre de services, amplitude horaire, formation des agents, aménagement des espaces, etc.). Elles sont donc soumises au principe de stricte neutralité.

De la même manière, "une association qui agit sur délégation de service public pour certaines de ses missions, dont la gestion d'un centre de loisirs pour la commune, est en effet autorisée à imposer le respect du principe de neutralité de l'État et de ses agents à l'égard de ses salariés intervenant dans ce cadre", confirme le Défenseur des droits.

Accès à l'emploi dans le secteur privé

Ce principe de neutralité s'applique différemment dans le secteur privé. Par exemple, un employeur se révèle discriminant lorsqu'il refuse d'embaucher une personne de confession juive ou musulmane "afin d'éviter les tensions" au sein de ses équipes, ou parce qu'il suspecte le candidat de "radicalisation".

En revanche, l'employeur peut imposer un principe de neutralité à un salarié si celui-ci est en contact direct avec la clientèle. Mais il lui faut pour cela démontrer "l'existence d'un 'besoin véritable'", les "injonctions discriminatoires des clients" n'étant pas un motif valable pouvant amener l'employeur à interdire le port d'objets religieux chez ses salariés.

Stigmatisation des personnes de confession musulmane

Une fois recrutées, les personnes de confession musulmane font état beaucoup plus souvent de discriminations que les personnes de confession chrétienne. "En 2024, constate le Défenseur des droits, 32 % des personnes qui se déclaraient de confession musulmane ou [étaient] perçues comme telles déclaraient avoir fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants liés à la religion, contre 3 % des personnes chrétiennes."

Pourtant, "tout employeur, public et privé, est tenu de prendre les dispositions appropriées et efficaces pour éviter que s'installe un climat propice à la survenance de faits discriminatoires et, s'ils surviennent, d'y mettre un terme". Car l'employeur a l'obligation de "garantir la santé et la sécurité de ses agents ou salariés", rappelle l'institution.

Absence pour fêtes religieuses

En matière d'autorisation d'absence, le Défenseur des droits souligne qu'aucune disposition du code du travail ou du code général de la fonction publique ne porte sur les autorisations exceptionnelles d'absence liées à une fête religieuse (autre que les six jours fériés [sur onze] d'origine catholique, dont quatre correspondent à des fêtes religieuses catholiques)".

La fonction publique de l'État fait figure d'exception puisque deux circulaires donnent un cadre. La première, datant du [23 septembre 1967](#), pose le principe d'autorisation dans la mesure où l'absence "demeure compatible avec le fonctionnement normal du service". [Le 10 février 2012](#), une seconde circulaire liste "de manière non exhaustive", précise le Défenseur des droits, "les cérémonies propres à certaines des principales confessions pour lesquelles une autorisation d'absence peut être accordée".

Justifier un refus d'autorisation d'absence

Dès lors, l'employeur n'est pas tenu d'autoriser l'agent ou le salarié à s'absenter pour une fête religieuse. Mais il doit "justifier, par des éléments objectifs tirés du fonctionnement normal du service, le refus [d'accorder une autorisation d'absence]". "En outre, ajoute le Défenseur des droits, il ne saurait demander au salarié ou à l'agent qui sollicite une autorisation spéciale d'absence de prouver son appartenance à la religion concernée".

Si l'employeur ne parvient pas à justifier "objectivement la motivation du refus", tout refus de principe sera considéré comme "discriminatoire". Ainsi, refuser une demande ponctuelle d'absence à un salarié

le jour de l'Aïd est jugé "discriminatoire" par le Défenseur des droits dans la mesure où aucun élément objectif n'a été apporté au salarié pour justifier le refus.



19

Dans la fonction publique, une agente s'est vue refuser une autorisation spéciale d'absence au motif que la journée du Vendredi saint ne faisait pas partie de la liste des fêtes recensées dans la circulaire du 10 février 2012. Dans ce cas, "le Défenseur des droits a considéré qu'eu égard à sa motivation, le refus opposé à l'agente pourrait traduire une discrimination prohibée par la loi".