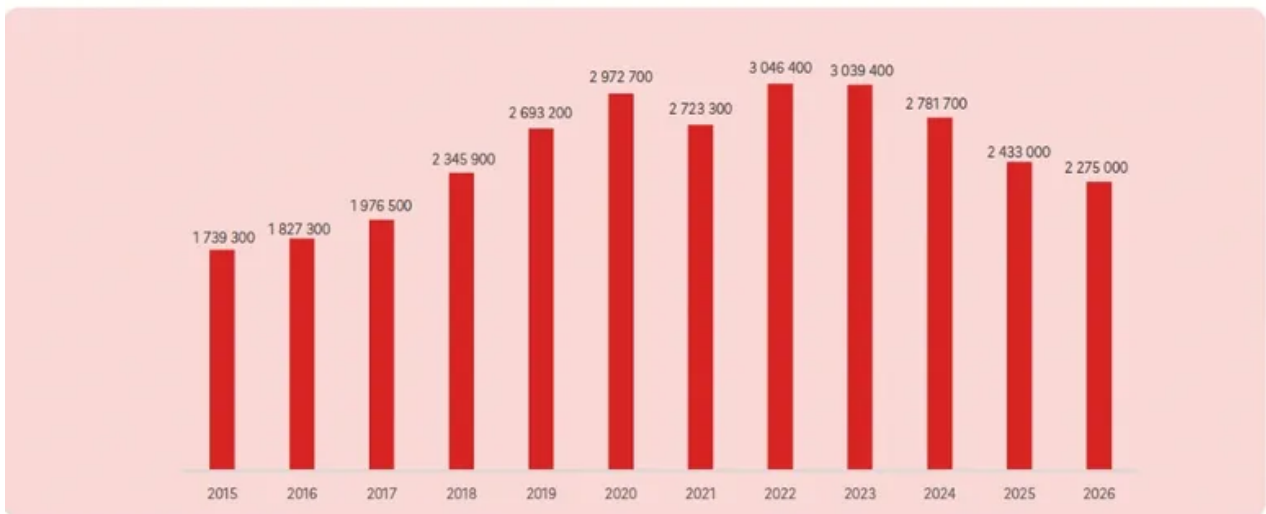


Les entreprises prévoient 2,3 millions de recrutements en 2026, un point bas depuis 2018 (BMO - France Travail)



France Travail publie, mardi 21 avril 2026, sa traditionnelle enquête BMO (Besoins en main-d'oeuvre). Les entreprises françaises anticipent 2,28 millions de recrutements en 2026. Ce nombre est en baisse par rapport à 2025 (-6,5 %). Il s'agit aussi du plus bas niveau depuis 2018. En miroir, les difficultés de recrutement semblent fléchir même si elles restent à un niveau conséquent : 43,8 % des projets d'embauches sont encore jugés difficiles par les employeurs.

GRAPHIQUE 1
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D’EMBAUCHE



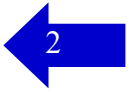
Source : Enquêtes BMO 2015-2026, France Travail

En 2026, les intentions de recrutement sont en baisse. C'est ce que révèle l'étude BMO (Besoins en main-d'oeuvre), publiée par France Travail, mardi 21 avril 2026. Les projets s'élèvent ainsi à 2,28 millions, soit le plus bas niveau depuis 2018 et une diminution de 158 000 par rapport à 2025 (-6,5 %). "La baisse est moins marquée que l'année précédente", nuance Sabine Bessière, directrice par intérim de l'observatoire statistiques, études, évaluation et prospective de l'opérateur. En 2025, les intentions d'embauche étaient en baisse de 12,5 %.

"Quasiment tous les secteurs sont touchés"

"Ce ralentissement, assez diffus, touche quasiment tous les secteurs d'activité", indique Sabine Bessière. Deux filières ont une position singulière. Celui de la santé-social-services à la personne, avec

320 000 embauches prévues (+0,4 %). L'industrie se distingue également : les projets diminuent (-2,4 %), mais plutôt moins qu'ailleurs. À l'autre bout du spectre, le secteur de la construction envisage la baisse la plus marquée de ses intentions d'embauche avec -16,4 % de projets en 2026. La question de la durabilité des emplois est aussi posée. En 2026, 41 % des projets de recrutement anticipés correspondent à des CDI, soit une proportion en baisse par rapport à celle de l'année 2025 (-2,8 points).



Avant la guerre en Iran

Pour bâtir ces travaux, 416 588 réponses ont été collectées de la part d'établissements de toute la France. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements. L'enquête BMO 2026 a été réalisée entre octobre et décembre 2025. Les intentions des entreprises ne tiennent donc pas compte de la guerre en Iran, inconnue en fin d'année dernière."

Cette évolution s'inscrit dans un contexte de ralentissement conjoncturel par rapport aux années les plus hautes du cycle récent, mais elle intervient après plusieurs exercices exceptionnellement dynamiques", commente le ministère du Travail, mardi 21 avril 2026. Dans ce contexte plutôt morose, une cinquantaine de métiers connaissent toutefois une évolution positive du volume de projets de recrutement, dont les ouvriers du conditionnement, du tri et de l'emballage (+22,2 %), les aides à domicile et auxiliaires de vie (+13,3 %) ou encore les ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (13,1 %).

Diminution des difficultés de recrutement

Parmi les établissements interrogés par France Travail, ceux qui prévoient d'embaucher cette année sont moins nombreux : 23,3 % contre 24,1 % en 2025, soit une diminution de -0,8 point. Cette baisse s'avère plus marquée pour les établissements comptant entre 50 et 199 salariés. En lien avec la baisse des projets d'embauche, les difficultés de recrutement diminuent. Même si elles restent à un niveau important. En 2026, 43,8 % des projets d'embauche sont jugés difficiles par les employeurs, soit une diminution de 6,3 points par rapport à 2025. C'est le cas, en particulier, dans le secteur du BTP (65 %) et dans celui de la santé-social-services à la personne (54 %). Dans l'enquête, les établissements sont également interrogés sur les recrutements réellement effectués en 2025. 37 % d'entre eux déclarent avoir effectivement rencontré des difficultés à embaucher, soit une baisse de trois points par rapport à 2024. Les recrutements difficiles sont principalement attribués à des problèmes de candidatures : 75 % des établissements mentionnent des candidatures inadéquates et 69 % des candidatures insuffisantes. Parmi eux, un tiers environ cite tout de même une rémunération trop faible (38 %), la pénibilité (31 %) ou les horaires (27 %).

Onze filières prioritaires

Face à ces constats, France Travail veut "concentrer ses moyens" sur onze filières prioritaires : Santé-social-services à la personne, BTP, hôtellerie-restauration, commerce-distribution, transport-logistique, agriculture, industrie, emploi public, numérique, nucléaire, énergies. La stratégie déployée mise d'abord sur la découverte des métiers, notamment via les immersions professionnelles. "Nous en avons proposé 500 000 en 2025", explique Thibaut Guilluy, directeur général, pour qui l'objectif est d'atteindre "le million". Il s'agit, ensuite, de former, en priorité avec des formations avant embauche (POE). Afin de simplifier les recrutements, l'opérateur propose des démarches sans CV, comme [Du stade vers l'emploi](#), la méthode de recrutement par simulation ou les restaurants éphémères.

Les entrées à France Travail pour licenciement économique au quatrième trimestre 2025 en nette hausse (Dares)



Au 4e trimestre 2025, le nombre d'entrées à France Travail après un licenciement économique s'établit à 38 500, en hausse de +4,5 % par rapport au trimestre précédent (après une baisse de -6,5 %), selon une étude de la Dares publiée le 14 avril 2026. Les seules inscriptions hors contrat de sécurisation professionnelle grimpent de +17,3 %, après -20,2 %. Si le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi validés et/ou homologués au 4e trimestre reste stable avec 162 procédures, celles-ci concernent 13 900 ruptures de contrats, soit une augmentation de +20 % par rapport au trimestre précédent.

"Au 4e trimestre 2025, le nombre d'entrées à France Travail après un licenciement économique s'établit à 38 500 (données provisoires corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables), en hausse par rapport au trimestre précédent (+4,5 %), après une forte baisse (-6,5 %)", indique une étude de la Dares publiée le 14 avril 2026. Une augmentation "uniquement portée par celle des entrées hors contrat de sécurisation professionnelle (+17,3 %, après -20,2 %)". Sur un an, le nombre d'inscriptions à France Travail à la suite d'un licenciement économique est en légère baisse (-2,3 %) : les entrées en contrat de sécurisation professionnelle (1) s'accroissent (+6,4 %), tandis que les entrées des autres licenciés économiques diminuent fortement (-14,9 %).

Évolution de la statistique à la suite de l'entrée en vigueur de la loi pour le plein-emploi

"Les évolutions des entrées à France Travail à la suite d'un licenciement économique sont à interpréter avec précaution du fait de l'entrée en vigueur de la loi pour le plein-emploi au 1er janvier 2025", précise la Dares. En effet, avec l'inscription automatique à France Travail de nouveaux publics (demandeurs et bénéficiaires du RSA, jeunes en recherche d'emploi suivis par les missions locales et personnes en situation de handicap suivies par Cap emploi), le motif d'inscription pour licenciement économique de ces publics n'est plus connu. Changement qui "induit une baisse des entrées à la suite d'un licenciement économique, laquelle se retrouve notamment parmi les bénéficiaires du RSA".

13 900 ruptures de contrats dans le cadre de PSE

Le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) validés et/ou homologués au 4e trimestre 2025 est stable par rapport au trimestre précédent : il s'élève à 162 procédures (données provisoires, CVS-CJO), qui concernent 13 900 ruptures de contrats, en hausse de +20 % par rapport au trimestre précédent. Sur un an, le nombre de PSE augmente de 4,7 %, tandis que les ruptures de contrats associées s'accroissent de +20,5 %. Le nombre de PSE initiés est stable par rapport au 3e trimestre 2025 : il s'élève à 173 procédures, en baisse de -8,5 % sur un an.

Enfin, toujours au quatrième trimestre 2025, le nombre de procédures de licenciements collectifs pour motif économique hors PSE s'établit à 3 758 (données brutes provisoires), dont 91 % concernent des licenciements collectifs de moins de dix salariés et 9 % des licenciements collectifs de dix salariés ou plus de la part d'entreprises de moins de 50 salariés. "Par rapport au 4e trimestre 2024, le nombre de procédures de licenciement collectif hors PSE est en forte hausse (+17,3 %)", observe la Dares.

4

Face aux transitions, les salariés souhaitent une offre de formation plus réactive (Baromètre Cegos)



Selon le Baromètre 2026 Cegos "Learning and Development", réalisé dans 11 pays dont la France, et publié le 21 avril 2026, la formation professionnelle occupe une place croissante dans les stratégies des entreprises, dont 70 % pilotent désormais la mobilité en fonction des compétences plutôt que du poste occupé. Les salariés sont également de plus en plus demandeurs de formation, quand 41 % des Français estiment que l'offre n'est pas assez réactive pour garantir leur employabilité, tandis que 54 % expérimentent l'IA au travail en se formant majoritairement par eux-mêmes.

Pour 92 % des responsables RH français et 74 % de leurs salariés, le développement des compétences est perçu comme un enjeu stratégique pour leur entreprise, et l'offre de formation est jugée de plus en plus lisible, souligne le baromètre annuel 2026 publié le 21 avril par le groupe Cegos, qui fête par ailleurs son centenaire cette année. L'étude a été menée auprès de 498 responsables RH (62 en France) et 5 524 salariés (502 en France), entre décembre 2025 et janvier 2026 dans 11 pays d'Europe (France, Allemagne, Italie, Portugal, Espagne et Royaume-Uni), d'Asie (Chine et Singapour) et d'Amérique latine (Brésil, Mexique et Chili). Cette édition 2026 confirme que l'importance de la formation professionnelle est croissante dans l'évolution des stratégies d'entreprise, mais aussi pour les collaborateurs qui identifient là un levier pour maintenir leur employabilité et développer leur carrière. "Interrogés sur leur niveau d'information concernant l'offre de formation au sein de leur organisation, les salariés sont plutôt positifs, avec une note moyenne de 6,9/10 au global (6,6 en France), en hausse par rapport à 2024 (6,8 à l'international)", souligne l'étude, qui en conclut que la formation continue devient un élément central du contrat social au sein de l'entreprise.

Les compétences priment sur le poste occupé

Autre tendance émergente qui se confirme cette année : 70 % des professionnels RH en France (69 % au global) pilotent les parcours et la mobilité davantage en fonction des compétences que des postes occupés. Parmi eux, 16 % se déclarent totalement engagés dans une démarche "skill-based" et 54 % ont impulsé des initiatives structurantes en ce sens, tandis que 23 % en sont encore au stade de la réflexion.

"La dynamique de la 'skills-based organisation' est engagée. Nous le constatons chez de nombreux clients qui souhaitent, par exemple, renforcer le rôle du manager développeur, qui aide son équipe à se développer en permanence, individuellement et collectivement. Mais la réalité reste hétérogène : le pilotage par les compétences est souvent présent dans les intentions, moins dans les processus concrets de mobilité, de reconnaissance ou de gestion de carrière", relève Grégory Gallic, directeur des projets sur mesure de Cegos.

Accélérer l'adaptation de l'offre de formation

5

Alors que les différentes transitions à l'œuvre, notamment dans le champ de la digitalisation (IA , robotisation...), s'accélèrent et imposent des réponses de plus en plus rapides en matière de formation, 41 % des salariés français (même résultat à l'international) jugent que ces dernières arrivent trop tard, même si 90 % estiment que leur entreprise répond globalement à leurs besoins. Ainsi, 13 % des salariés français déclarent ne plus avoir les compétences nécessaires pour exercer convenablement leur métier, et 14 % le redoutent à court terme. À l'inverse, 35 % jugent qu'ils garderont les compétences nécessaires pour exercer leur métier, car ils veillent personnellement au développement de leurs compétences, soit presque deux fois plus que ceux qui pensent que ce ne sera pas le cas grâce à la politique formation de leur employeur.

Il existe un écart de perception avec les professionnels RH, dont 77 % pensent que leur organisation est très agile pour répondre aux besoins opérationnels en formation. "En réalité, si les organisations ont intégré l'importance de répondre rapidement aux besoins des métiers, elles peinent encore à transformer cette intention en processus fluide et rapide", analyse le groupe de formation.

Le déploiement de l'IA influence fortement ce sentiment d'obsolescence et, selon les zones géographiques, les résultats diffèrent de manière importante. Depuis 2024, la part des salariés se sentant dépassés par la technologie est passée de 38 % à 35 % à l'échelle internationale, mais elle n'est que de 26 % en France contre 60 % en Asie. Une situation qui tiendrait, selon Cegos, au fait que l'intégration de ces technologies en France soit plus progressive et "socialement encadrée" que dans certains autres pays. La baisse du sentiment de dépassement tiendrait également à la démocratisation de l'IA générative qui pourrait donner le sentiment de maîtriser ces outils dans le champ professionnel. Ainsi, 69 % des salariés français (79 % à l'international) expérimentent à titre personnel cette technologie, mais dans un cadre professionnel, ce n'est le cas que de 54 % d'entre eux (64 % à l'international).

Autoformation informelle à l'IA

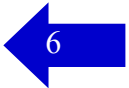
À l'échelle globale, près d'un salarié sur deux s'est déjà formé à l'IA générative au cours des douze derniers mois, de manière spontanée et informelle. Pour 13 % des Français (25 % à l'international), c'est par le biais de tests et d'outils d'autoformation en ligne qu'ils se sont acculturés à l'IA. Pour 22 % d'entre eux (25 % au global), c'est par l'apprentissage entre pairs, via le partage d'expériences et des entraînements, qu'ils se sont familiarisés avec l'intelligence artificielle. "En revanche, seuls 16 % des salariés (14 % en France) déclarent s'être formés via une communauté de pratique ou d'expérimentation proposée par leur entreprise, et 16 % (14 % en France) via une formation formelle proposée par leur entreprise. Notons que 32 % des salariés (26 % en France) souhaitent se former mais ne l'ont pas encore fait", poursuit Cegos.

La France, avec un retard de 10 points sur les usages personnels et professionnels par rapport à la moyenne internationale, adopte une approche prudente et encadrée, qui limite partiellement les usages informels et peut ralentir la professionnalisation des pratiques. Les principaux freins au déploiement officiel de l'IA dans les organisations tiennent aux mesures de confidentialité, de sécurité informatique des entreprises et aux restrictions réglementaires comme le RGPD. Le risque de l'immobilisme selon Cegos est un usage sauvage, hors de tout cadre, ainsi qu'un accroissement des écarts de maîtrise de ces outils entre les collaborateurs.

Une perception plus positive de l'IA

Autre enseignement de cette édition 2026, l'IA est de moins en moins perçue comme une menace par les actifs qui ont conscience des opportunités que représente cette technologie. Si l'IA reste encore perçue comme un moyen de remplacer certaines fonctions humaines par près d'un salarié français sur

deux (44 % au global), 33 % l'identifient comme un levier de performance (46 % au global), et 23 % comme l'occasion de créer de nouvelles opportunités professionnelles (32 % à l'international).



L'IA est également envisagée comme un levier de performance et de transformation par 49 % des professionnels RH, qui l'appréhendent comme un levier de productivité (60 % au global). Par ailleurs, 33 % envisagent une mutation en profondeur des métiers (40 % à l'international) et seuls 10 % pensent que l'IA n'aura pas d'impact à court terme. "84 % des RH au global (87 % en France) se déclarent capables d'intégrer, dans les trois ans, les impacts des évolutions technologiques (IA, automatisation, data) sur les métiers de leur organisation. Un niveau de confiance élevé, qui traduit la prise de conscience des transformations en cours", observe Cegos. Le groupe tempère toutefois cette approche très positive en rappelant que seules 25 % des organisations en France et 28 % à l'international disposent de dispositifs structurants et opérationnels pour intégrer et déployer cette technologie. De fait, pour 49 % (48 % au global), ces règles sont encore en voie d'élaboration.

Les Opco préparent l'arrivée de la TVA "pour limiter les impacts" sur les entreprises et les salariés, sans garantie



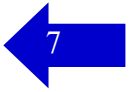
À moins de six mois de l'échéance du 1er octobre 2026, les opérateurs de compétences veulent rassurer l'écosystème et utilisateurs de la formation professionnelle. Neuf des onze Opco ont communiqué, le 16 avril, sur leurs travaux pour limiter les effets sur les entreprises et salariés de l'évolution de leur fiscalité. Ils seront soumis à la TVA pour un certain nombre de prestations qui en étaient jusqu'alors exonérées. Une évolution qui nécessite une mise à niveau de leurs SI et un gros travail de communication avec l'écosystème de la formation, et qui questionne leurs offres de services.

"Les équipes techniques des Opco travaillent actuellement et activement à la mise en œuvre opérationnelle de [la] réforme fiscale [que représente l'application de la TVA à leurs activités] avec une double ambition : être prêts pour le 1er octobre 2026 [et] préserver, autant que possible, le rôle de facilitateur des Opco et leur accompagnement, pour soutenir l'investissement formation des entreprises, en particulier les TPE-PME." Dans un communiqué diffusé jeudi 16 avril 2026, neuf des onze Opco (1) font le point sur la mise en œuvre de la décision de la Direction de la législation fiscale (DLF) de Bercy de les soumettre à la TVA, annoncée il y a un an et finalement reportée au 1 octobre prochain en toute fin d'année 2025.

Rassurer l'écosystème

Une communication qui a surtout pour but de rassurer à la fois les entreprises adhérentes des Opco et l'écosystème de la formation professionnelle, alors que les conséquences de la mise en œuvre de cette réforme fiscale commencent à se préciser. En effet, la DLF a clarifié, fin février 2026, le périmètre d'application de sa décision auprès de l'ensemble des opérateurs de compétences. S'il est confirmé que l'apprentissage reste en dehors du champ de la TVA, tel n'est pas le cas des contributions conventionnelles et des versements volontaires gérés par les Opco, ni des fonds relatifs au PDC-50 et à l'alternance (contrat de professionnalisation).

De plus, si ces changements interviendront au 1er octobre prochain, les Opco doivent déjà appliquer la TVA sur leurs frais de gestion, d'information et de missions (FGIM) depuis le 1er janvier dernier. Ce changement devrait cependant être sans impact sur leurs moyens en 2026 dans la mesure où le ministère du Travail a fléchi une enveloppe de 160 M€ en loi de finances pour 2026, pour compenser ses effets. Une enveloppe matérialisée dans le récent budget rectificatif de France compétences .



Triple enjeu

Concrètement, pour être prêts pour le 1er octobre 2026, les Opco ont un triple enjeu d'adaptation de leurs systèmes comptables, ainsi que de leurs systèmes d'information et de communication. Les deux premiers sujets sont purement techniques, mais avec des implications diverses. Si l'adaptation des systèmes comptables ne devrait pas, selon les informations recueillies par AEF info, nécessiter une révision du plan comptable des Opco, la révision des SI doit également intégrer le passage à la facturation électronique qui interviendra le 1er septembre prochain. La concomitance de ces deux évolutions est perçue comme un élément facilitateur par le cabinet de la ministre déléguée en charge de l'Enseignement et de la Formation professionnels et de l'Apprentissage. Mais tous les dirigeants d'Opco n'en sont pas convaincus. Contactés par AEF info, plusieurs redoutent en effet des évolutions techniques difficiles à mettre en oeuvre dans un délai contraint (du moins pour l'entrée en vigueur de la TVA). En termes de communication, les différents opérateurs de compétences indiquent qu'ils vont communiquer "dans les prochaines semaines" et par différents biais, à destination de l'ensemble de l'écosystème, notamment via des réunions et webinaires ciblés suivant les publics (entreprises, organismes de formation...). Dans leur communiqué, les neuf Opco soulignent que leurs entreprises adhérentes seront prochainement contactées par "leurs interlocuteurs habituels [pour être informés] en détail sur [les] changements [à venir] et leurs implications concrètes". Ils ne cachent pas que leur "objectif est de les accompagner pour qu'elles soient le moins pénalisées possible par des processus administratifs et financiers complexifiés".

Quel avenir pour la subrogation

Un but dont l'atteinte est toutefois encore soumise à un certain nombre d'inconnues et qui nécessitera une adaptation de l'offre de services des différents opérateurs. La principale interrogation a trait à la subrogation (la possibilité pour les Opco de financer en direct les prestations de formation au nom de leurs entreprises adhérentes) dont le maintien est fortement compromis. Si la plupart des opérateurs cherchent des solutions techniques pour maintenir ce service particulièrement utile et adapté pour les TPE-PME, ils font face à une problématique de complexification qui risque de rendre la démarche inintéressante pour les entreprises et organismes de formation (la TVA devrait certainement faire l'objet d'une facturation spécifique, soit de l'OF, soit de l'Opco à l'entreprise).

"Pas de risque particulier"

Contacté par AEF info, le cabinet de Sabrina Roubache reconnaît la complexité de la tâche des Opco, mais rappelle que le calendrier a été assoupli pour leur permettre de se préparer au changement du cadre qui leur est appliqué en matière de TVA. Un changement qui n'est qu'un "sujet de mise en conformité [et d'] application de la loi", souligne l'entourage de la ministre déléguée.

Par ailleurs, s'il se veut rassurant et estime qu'il "n'existe à [leur] connaissance pas de risques particuliers" pour les Opco, le cabinet de la ministre déléguée à la Formation professionnelle assure qu'il continuera à les accompagner et à avoir des échanges réguliers avec eux sur ce sujet, comme sur "tous ceux qui peuvent les concerner".

L'absentéisme augmente légèrement en 2025, à 4,98 % (Oasys/Diot-Siaci)



8

L'Observatoire de la performance sociale, réalisé par Ipsos pour Oasys/Diot-Siaci et publié le 16 avril 2026, met en évidence une reprise de l'absentéisme en 2025. Le taux atteint 4,98 %, contre 4,84 % en 2024, "confirmant l'absence de véritable retour à la normale depuis la crise sanitaire. Si le niveau reste inférieur au pic de 2022 (5,64 %), la tendance demeure structurellement orientée à la hausse". L'étude met en lumière le fait que "le télétravail peut conduire à travailler malgré la maladie : 70 % des télétravailleurs déclarent avoir travaillé en étant malade afin d'éviter un arrêt".

"L'absentéisme devient un véritable symptôme organisationnel et social", considère le cabinet Oasys/Diot-Siaci, à l'occasion de la publication, le 16 avril 2026, de l'édition 2026 de son Observatoire de la performance sociale (1). L'étude observe une hausse de l'absentéisme en 2025, avec un taux qui atteint 4,98 %, contre 4,84 % en 2024, "confirmant l'absence de véritable retour à la normale depuis la crise sanitaire. Si le niveau reste inférieur au pic de 2022 (5,64 %), la tendance demeure structurellement orientée à la hausse".

L'impact des arrêts longs "n'a jamais été aussi fort"

En outre, la proportion de salariés absents remonte à 37 % en 2025 (contre 33 % en 2024), tandis que la durée moyenne recule légèrement à 21,1 jours. "Cette évolution traduit à la fois une diffusion plus large du phénomène et le maintien de situations longues, plus complexes à gérer pour les employeurs", analyse Diot Siaci. L'étude constate que "la durée moyenne des absences a légèrement diminué en 2025, une baisse essentiellement portée par les maladies, dont la durée moyenne est revenue au niveau de 2023. Ce repli reste toutefois à nuancer, après deux années consécutives de hausse et, surtout, compte tenu de l'impact des arrêts longs, qui n'a jamais été aussi fort".

Ainsi, les arrêts de plus de 90 jours atteignent "leur plus fort niveau historique" (2,74 %, contre 2,63 % en 2024). C'est également le cas du taux d'absentéisme lié à des accidents de travail et des maladies professionnelles (0,85 %, contre 0,78 %). Pour Diot-Siaci, l'absentéisme "s'inscrit ainsi de plus en plus dans des problématiques lourdes de santé au travail".

"De fortes disparités"

Si l'on regarde les statuts de salariés, l'absentéisme demeure marqué "par de fortes disparités" : les non-cadres restent historiquement les plus touchés, mais la progression est désormais plus marquée chez les cadres. Ils ont connu la plus forte hausse relative (+8,7 %), devant les employés administratifs et agents de service (+3,9 %), les ouvriers (+2,8 %) et les professions intermédiaires (+1,7 %). L'âge joue également un rôle structurant : "Les salariés de 55 ans et plus sont les plus exposés, tandis que la hausse chez les 25-34 ans révèle de nouvelles fragilités au cœur des populations actives." Quant au genre, si la hausse de l'absentéisme observée en 2025 est commune aux hommes et aux femmes, "elle est légèrement plus marquée chez ces dernières, dans la lignée des tendances observées les années précédentes".

Enfin, les écarts sectoriels et territoriaux "restent également significatifs". La santé, le commerce et le transport-logistique figurent parmi les secteurs les plus exposés, tandis que les Hauts-de-France et le Grand Est demeurent les régions les plus touchées. À l'inverse, l'Île-de-France reste en retrait, confirmant des différences durables liées aux marchés de l'emploi.



Un ensemble de facteurs

L'enquête conduite par Ipsos montre que l'absentéisme "s'inscrit dans un ensemble de facteurs mêlant organisation du travail, santé mentale et conditions de vie". 71 % des salariés estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé, notamment en raison du stress, de la charge de travail et du manque de reconnaissance. "L'organisation du travail apparaît comme un facteur central, avec des problématiques de sous-effectifs, de répartition inéquitable des tâches et de compensation des absences. Le manque de reconnaissance, qu'il soit managérial ou financier, reste également un facteur déterminant", observe Diot-Siaci.

Par ailleurs, les conditions de vie pèsent fortement : difficultés financières, responsabilités familiales ou situations personnelles complexes contribuent à fragiliser les salariés. "Les motifs d'arrêt évoluent en conséquence : la maladie ordinaire reste la première cause invoquée, mais recule (47 % des salariés contre 54 % dans la vague précédente), tandis que progressent la fatigue physique (37 %), la grande fatigue psychologique (33 %), les risques psychosociaux (20 %) et les troubles musculosquelettiques (18 %).

" Une majorité des salariés concernés établit un lien direct avec leurs conditions de travail. Plus encore, "77 % des salariés arrêtés pour fatigue, RPS ou TMS considèrent que ces arrêts étaient directement liés à leurs conditions de travail".

Enfin, l'étude montre que "le télétravail peut conduire à travailler malgré la maladie : 70 % des télétravailleurs déclarent avoir travaillé en étant malade afin d'éviter un arrêt, tandis que 58 % indiquent avoir été malades sans bénéficier d'un arrêt". À l'inverse, 30 % des salariés arrêtés déclarent avoir déjà sollicité un arrêt pour d'autres raisons que leur santé, souvent en lien avec des tensions au travail, un épuisement, une lassitude ou la nécessité d'aider un proche.

Transparence salariale : 75 % des professionnels RH expriment des "craintes" (Éditions Tissot/Payfit)



"L'évolution du droit du travail et du droit social", ainsi que la perspective de la transposition en droit national de la directive européenne sur la transparence salariale, constituent les principales préoccupations des professionnels RH. Ce sont les principaux enseignements du baromètre 2026 sur les "RH au quotidien", publié le 14 avril 2026 par les Éditions Tissot et Payfit.

Dans leur quotidien, les RH alternent entre un attachement fort à leur métier et des difficultés liées notamment à "l'insuffisance de moyens humains et financiers", ainsi qu'à l'augmentation des sollicitations.

Les Éditions Tissot et Payfit publient, le 14 avril 2026, la neuvième édition de leur baromètre annuel (1) sur les "RH au quotidien". Une manière de sonder les priorités, satisfactions et difficultés de cette catégorie particulière de salariés dans les entreprises.

10

Préoccupations liées à l'évolution législative et réglementaire

Lorsqu'ils sont interrogés sur leurs principales préoccupations, les professionnels des ressources humaines évoquent principalement la perspective d'évolutions législative et réglementaire. 65 % des répondants citent la peur "d'évolution du droit du travail et du droit social", et 56 % le principal chantier des prochains mois : la transposition en droit national de la directive européenne sur la transparence salariale.

Viennent ensuite "le RGPD et la gestion des données RH" (33 %), la formation professionnelle (33 %) et "l'évolution du bulletin de paie" (22 %). "La pression réglementaire ne faiblit pas et reste une charge mentale centrale. Les RH auront-elles les ressources pour transformer ces contraintes en opportunités ?", s'interroge l'étude.

S'agissant de la transparence salariale en particulier, 25 % des RH n'expriment aucune "crainte particulière" vis-à-vis de l'application du nouveau cadre légal issu de la transposition de la directive européenne. Autrement dit, 75 % des professionnels sont inquiets. 38 % en raison de "réactions négatives des salariés" ou de "tensions entre les employés", 12 % pour une "charge administrative accrue". De manière plus marginale, 10 % des répondants évoquent des "risques juridiques et litiges liés aux écarts de rémunération", ou encore des "difficultés de mise en conformité". "Le défi de la transparence salariale s'annonce pour l'instant davantage social et relationnel que juridique", analyse l'étude.

"Fidélité" et "attachement" au métier RH

La carrière des professionnels RH n'est pas un long fleuve tranquille, mais procure assez de satisfaction pour qu'une large majorité d'entre eux espèrent la poursuivre "dans dix ans". 70 % des répondants se placent dans cette logique en 2026, contre 69 % en 2025 et 71 % en 2024. "Dans cette même lignée, 77 % des RH déclarent qu'ils feraient le même choix de carrière s'ils pouvaient revenir en arrière, un chiffre en hausse de cinq points par rapport à 2025, au même niveau qu'en 2024", ajoute l'étude.

Dans leur quotidien, la satisfaction des RH provient de leur capacité à "concilier les attentes des salariés avec celles de la direction" (44 % des répondants), à "accompagner l'évolution des salariés via le recrutement ou la formation" (35 %) ou encore à "favoriser la qualité de vie au travail" (35 %). "Les aspects humains demeurent des piliers d'épanouissement du métier. Les RH se positionnent toujours en piliers de l'équilibre social dans l'entreprise", se satisfait l'étude.

Par ailleurs, ajoutent les auteurs, "les grands projets structurels RH restent un motif de satisfaction professionnelle secondaire mais non négligeable". Ils sont cités comme source de satisfaction par 30 % des répondants, devant l'impact sur la culture de l'entreprise (18 %) ou encore la reconnaissance ou le soutien de la direction (17 %).

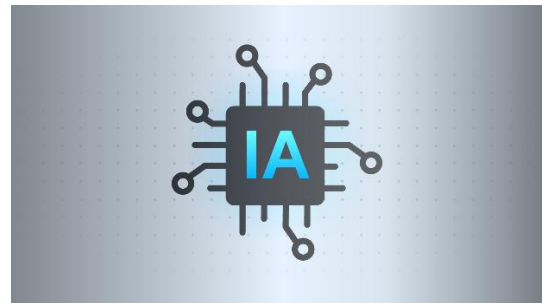
Des difficultés persistantes

Malgré cette projection positive, les professionnels RH pointent une forte sollicitation de la part des salariés. Ainsi, 78 % d'entre eux "déclarent avoir été davantage sollicités par les salariés en 2025". "Le niveau ressenti d'augmentation des sollicitations reste très élevé au global : année après année, 'toujours plus' semble une réalité structurelle", pointe l'étude. Le niveau de sollicitation est plus faible lorsqu'il provient des managers (74 %), et surtout du chef d'entreprise (67 %).

"La difficulté centrale rencontrée par les RH demeure l'insuffisance de moyens humains et financiers. Le manque de temps et de ressources internes constitue un problème récurrent cité par plus de la moitié des interrogés", ajoutent les auteurs. Par ailleurs, les RH "continuent d'évoluer dans un environnement générateur d'isolement, de frustration et de fatigue". 33 % des répondants se déclarent épuisés (contre 34 % l'année dernière), 23 % ressentent de la frustration (contre 24 %) et 27 % de l'isolement (contre 25 %). Selon l'étude, ces résultats permettent d'illustrer un secteur professionnel "entre engagement et usure".

Dans la même logique, "la complexité du métier perçue par les RH progresse chaque année". En 2026, 69 % des répondants identifient une "très forte complexité" dans leur vie professionnelle, contre 66 % en 2025 et 64 % en 2024. "La fonction est plus dense, plus exposée et plus transversale. Elle nécessite davantage d'arbitrages, de conformité et d'anticipation. La complexité n'a pas détruit le sens et l'engagement mais elle augmente l'intensité du métier", estime l'étude.

À l'Assemblée nationale, plusieurs experts insistent sur la "pression cognitive" liée à l'utilisation de l'IA au travail



Lors d'une table ronde consacrée à "l'intelligence artificielle dans l'entreprise", le 15 avril 2026, la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale auditionne plusieurs spécialistes des liens entre cette nouvelle technologie et le travail. Un constat se dégage : entreprises et salariés tâtonnent face à un outil en perpétuelle évolution qui n'a pas encore trouvé sa maturité vis-à-vis de l'activité professionnelle. "L'utilisation cachée de l'IA crée un angle mort pour le collectif de travail", affirme Yann Ferguson, directeur scientifique du LaborIA.

"Intelligence artificielle dans l'entreprise : accompagnement et dialogue social." Tel est le thème d'une table ronde organisée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, le 15 avril 2026, réunissant plusieurs experts de l'IA et du travail. Cette table ronde s'inscrit dans des travaux plus larges de la commission consacrés à "l'impact de l'IA sur le travail et le système de protection sociale", indique en introduction son président Frédéric Valletoux (Horizons).

"Accélération individuelle des tâches"

"Aujourd'hui encore, le phénomène dominant de l'IA au travail est l'utilisation cachée par le salarié, au sens où elle n'a pas été validée par l'employeur", constate en premier lieu Yann Ferguson. "Les employeurs ne sont en général pas d'accord avec l'utilisation cachée de l'IA par leurs salariés, mais regardent en même temps ce que cela peut donner. Cette utilisation cachée de l'IA crée un angle mort pour le collectif de travail", ajoute le directeur scientifique du LaborIA. "Il existe une véritable incohérence entre la volonté de structuration de l'utilisation de l'IA dans les entreprises et la réalité des usages des salariés", confirme Enora Goulard, spécialiste de l'implémentation de l'intelligence artificielle au cabinet Ascend Partners.

Au-delà de ses modalités d'utilisation, l'irruption de l'IA dans le quotidien des salariés produit des conséquences sur le rythme de travail. "Dans sa forme actuelle, l'IA n'a pas démontré sa capacité à faire gagner en productivité organisationnelle les entreprises. En revanche, elle l'a démontré s'agissant de la productivité individuelle. Pour le moment, l'IA produit une accélération individuelle des tâches, ce qui est le niveau zéro d'amélioration de la productivité", explique Yann Ferguson. "Nous travaillons plus en utilisant l'IA, avec la tendance à intensifier sa charge de travail, souvent de manière volontaire. Notre cerveau n'a pas gagné en capacité à gérer tout ce flux de productions", considère le directeur scientifique du LaborIA en évoquant une "pression cognitive" accrue ainsi qu'une "perte de sens" pour les salariés concernés.

"On ne voit pas d'impact sur la productivité lié à l'IA. Mais l'intensification du travail au quotidien est réelle, avec une diversification des tâches individuelles", abonde Enora Goulard. Selon la spécialiste de l'implémentation de l'intelligence artificielle, il existe un véritable risque de morcellement des métiers et de perte d'expertise en raison de l'utilisation massive de l'IA dans les entreprises. Cette situation pourrait notamment concerner les jeunes, "déjà touchés par un recul de l'embauche" du fait d'une "automatisation de tâches répétitives à faible valeur ajoutée". À l'inverse, des salariés seniors qui ont "de l'expertise et de l'expérience" peuvent bénéficier de cette nouvelle technologie. "La plupart des travailleurs font juste du plus, et pas du mieux. Cela crée de l'épuisement professionnel", regrette également Jérémy Lamri, cofondateur du Lab-RH et du Hub France IA.

Nécessité du dialogue social

Aux yeux de Yann Ferguson, les enjeux autour de l'IA et du travail doivent s'inscrire dans un dialogue social entre directions et salariés. Malgré des réticences originelles qui peuvent exister en raison de la nature de cette nouvelle technologie. "Il existe l'idée que les choix technologiques relèvent du choix de l'employeur, et que les choses iraient trop vite pour mettre en place du dialogue social", regrette le directeur scientifique du LaborIA tout en constatant que "les outils d'IA ne déploient pas aujourd'hui la valeur attendue". "Le dialogue social est peut-être la meilleure manière de s'y prendre, en embarquant davantage les salariés et en permettant de faire de meilleurs projets IA", estime-t-il.

Le dialogue entre les directions des entreprises, les salariés et leurs représentants est d'autant plus mis en avant que l'IA promet des changements importants dans le travail et son vécu. "Ce que veut dire travailler a profondément évolué. Travailler au XXIe siècle, ce n'est plus seulement produire. C'est surtout apprendre et transmettre. Les salariés vont devoir s'adapter de plus en plus, et du temps doit leur être accordé", pointe Jérémy Lamri. "Il est nécessaire de réinventer le rôle du manager intermédiaire, qui doit être dans un rôle d'accompagnant des transformations successives générées par l'IA", ajoute Enora Goulard.

Un rôle d'amortisseur

14

En outre, "peut-être en raison de leur lecture systémique du chômage", les cadres sont plus attachés (à 80 %) au système d'assurance chômage - "qui joue un véritable rôle d'amortisseur", commente les deux organisations paritaires - que l'ensemble des salariés du privé (57 %). En cas de perte d'emploi, sept cadres sur dix estiment que l'assurance chômage permet de diminuer l'inquiétude liée à un licenciement et qu'elle facilite les transitions professionnelles (des niveaux similaires à ceux de l'ensemble des salariés).

Et même si tous les cadres n'ont pas une vision claire de son fonctionnement (notamment le système de proportionnalité du salaire précédent seulement jusqu'à un certain seuil), ils sont neuf sur dix à s'estimer éligibles en cas de perte d'emploi." L'attachement marqué des cadres au modèle d'assurance chômage souligne son rôle clé pour sécuriser les parcours et soutenir les mobilités professionnelles", considère Laetitia Niaudeau, directrice générale de l'Apec. Selon Vanessa Hendou, directrice de l'information et de la communication de l'Unédic, "une des hypothèses tient sans doute à un niveau d'information plus poussé sur le fonctionnement du système et sur les droits associés [...]. Car même si les cadres sont moins exposés au risque de chômage, ils demeurent concernés par les aléas de carrière, largement liés aux évolutions organisationnelles ou économiques des entreprises".

"La France n'a plus de problème de coût du travail, y compris industriel" (Antoine Foucher)



La délégation aux entreprises du Sénat a organisé, le 9 avril 2026, une table ronde intitulée "Comment le coût du travail plombe-t-il la France ?". Un postulat de départ plutôt repoussé par les deux intervenants, Antoine Foucher, le président du cabinet Quintet, et Anne-Sophie Alsif, cheffe économiste chez BDO France. "La question n'est pas tant le coût du travail que notre spécialité productive. La spécialisation sectorielle explique notre perte de productivité", affirme cette dernière en s'appuyant sur des comparaisons internationales et européennes.

"Comment le coût du travail plombe-t-il la France ?" L'intitulé de la table ronde organisée par la délégation aux entreprises du Sénat, le 9 avril 2026, ouvre un débat récurrent entre organisations syndicales et patronales. Les premières mettent en avant l'importance de ce "salaire différé" dans le financement de la protection sociale, quand les seconds insistent sur son poids pour la compétitivité des entreprises.

Enjeu de la "spécialité productive"

Pourtant, les deux intervenants à ce débat ne semblent pas partager ce prisme. "La question n'est pas tant le coût du travail que notre spécialité productive. La spécialisation sectorielle explique notre perte de productivité", affirme Anne-Sophie Alsif. La cheffe économiste chez BDO France insiste notamment sur un écart assez faible du "coût du travail" français avec l'Allemagne. À ses yeux, le processus de désindustrialisation qui a mis en difficulté la France repose sur la spécialisation de l'économie dans le secteur des services. "La question du coût du travail ne peut pas être traitée sans aborder la spécialité

productive et la désindustrialisation. Les services par rapport à l'industrie créent moins de gains de productivité", insiste Anne-Sophie Alsif.

15

Pour résoudre ces difficultés, à ses yeux, "l'investissement des entreprises doit être la priorité car il permet une montée en gamme et l'évolution technologique". La formation professionnelle des salariés, tout comme la lutte pour une plus grande mobilité sociale, sont également évoquées. "Les entreprises ont besoin d'avoir des conditions qui leur permettent d'organiser cette mobilité sociale", estime Anne-Sophie Alsif, contrairement à la baisse du "coût du travail". "Nous ne serons pas gagnants face à l'Asie en matière de compétitivité coût", ajoute-t-elle.

"Problème de charges salariales sur le travail"

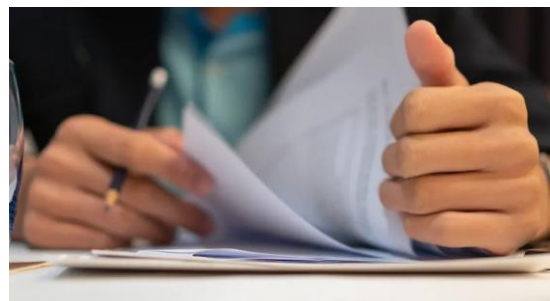
Un discours largement partagé par Antoine Foucher. "En comparaison internationale, nous pouvons dire sans exagérer que la France n'a plus de problème de coût du travail, y compris industriel", affirme le président de Quintet, tout en prévenant : "ce n'est pas pour autant qu'il n'y a pas de problèmes de charges sur le travail". Dans son viseur, la différence entre le "superbrut" payé par l'employeur et le salaire net effectivement touché par le salarié. Sur ce point, nous sommes l'un des pires pays d'Europe", affirme l'ancien directeur de cabinet de Muriel Pénicaud au ministère du Travail.

"La revalorisation financière du travail n'est pas une condition suffisante pour booster la productivité dans notre pays, mais elle est absolument nécessaire. C'est un problème de charges salariales sur le travail", détaille Antoine Foucher, dans la lignée des thèses de son ouvrage "Sortir du travail qui ne paie plus" publié en août 2024.

Autre difficulté mise en avant par celui qui fut responsable du pôle social du Medef : une fiscalité "très importante" sur la production. "Aucun autre pays d'Europe ne prélève 4 % du PIB sur ce que les entreprises produisent. C'est une fiscalité anti-production et anti-industrielle, alors que nous sommes ceux qui taxent le moins la consommation. Nous avons la fiscalité d'un pays de consommateurs, et non de producteurs", regrette Antoine Foucher.

Comme solutions, il envisage trois pistes : "baisser les charges salariales", "baisser les impôts de production", et "compenser ces dépenses fiscales en rapprochant le panier de fiscalité des autres pays producteurs européens, via une augmentation de la TVA ". "Tous les travailleurs seront gagnants, et les personnes qui gagnent leur argent autrement qu'en travaillant seront perdantes", prévient le président de Quintet.

En cas de cessation d'activité du CFA, il revient à l'employeur de rechercher un autre organisme (ministère du Travail)



Alors que les fermetures d'organismes de formation par apprentissage risquent de se multiplier en raison de difficultés économiques ou de cas de fraude avérée, les employeurs des apprentis ainsi laissés sur le carreau s'interrogent. Dans une communication datée du 3 avril 2026, le ministère du Travail explique qu'"en cas de cessation d'activité du CFA, il revient à l'entreprise de rechercher un

autre organisme dispensant exactement la même certification pour que le contrat puisse se poursuivre régulièrement".

16

"En tant qu'employeur, est-ce que la défaillance économique ou la fermeture du CFA de mon apprenti entraîne la rupture du contrat d'apprentissage?", "quelles sont mes obligations face à cette situation?", "de combien de temps est ce que je dispose pour pouvoir inscrire mon apprenti dans un nouveau CFA?" Dans une communication datée du 3 avril 2026, le ministère du Travail répond à ces questions que se posent de plus en plus d'employeurs confrontés à la cessation d'activité du CFA dans lequel se forme leur apprenti - que ce soit en raison du contexte économique difficile ou du recours accru à la possibilité nouvelle de suspendre les déclarations d'activité des organismes aux pratiques supposées frauduleuses.

Un délai de tolérance de deux mois

"La fermeture ou la défaillance économique d'un CFA n'est pas un motif légitime ou un cas de force majeure qui permet de rompre le contrat d'apprentissage d'office" et n'est pas non plus "un motif permettant à l'employeur de rompre unilatéralement un contrat d'apprentissage selon l'[article L.6222-18](#) du code du travail", prévient le ministère du Travail. Au contraire, l'entreprise se doit d'assurer la continuité du parcours de l'apprenti. "Conformément à l'[article L.6223-2](#) du code du travail, l'inscription de l'apprenti dans un CFA relève de la responsabilité de l'employeur, précise à ce sujet le ministère. Ainsi, en cas de cessation d'activité du CFA, il revient à l'entreprise de rechercher un autre organisme dispensant exactement la même certification pour que le contrat puisse se poursuivre régulièrement.

"En revanche, ajoute le ministère, "si le nouveau CFA choisi ne dispense pas exactement la même certification, alors un nouveau contrat d'apprentissage devra être conclu". S'agissant du temps dont dispose l'employeur pour pouvoir inscrire son apprenti dans un nouveau CFA, le ministère répond que "chaque situation devra être examinée à l'aune de l'avancement dans le cycle de formation préparant à la certification". "En pratique, un délai de tolérance de deux mois peut être retenu", tranche-t-il cependant.

Une cellule de gestion de crise

Dans ce contexte, employeurs comme apprentis peuvent s'appuyer sur la "cellule de gestion de crise" instaurée par les ministères chargés du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. La mise en place de cette cellule avait été annoncée lors d'un déplacement de Jean-Pierre Farandou à la préfecture d'Île-de-France au mois de février 2026. Le ministre du Travail avait alors pris l'engagement de réorienter tous les apprentis concernés par la cessation d'activité de leur CFA.

Joignables par mail, les services de l'État œuvrant au sein de la cellule d'accompagnement interministérielle ont vocation à trouver des solutions alternatives aux apprentis concernés par les fermetures de centres et à leurs employeurs pour "éviter les ruptures de parcours". "Cette cellule a également vocation à assurer une mission de veille et de centralisation des informations afin d'anticiper les défaillances", précise le ministère du Travail.

Aides à l'embauche d'alternants : le ministère du Travail met à jour son guide pratique à destination des employeurs



17

Alors que les services RH sont en pleine campagne de recrutement, le ministère du Travail a mis à jour, le 30 mars 2026, son [guide](#) relatif aux aides à l'embauche d'alternants à destination des employeurs afin de prendre en compte deux évolutions législatives récentes. Les principales modifications viennent d'une part du [décret n° 2025-1031](#) du 31 octobre 2025 instaurant la proratisation de ces aides en fonction du nombre de jours effectués pour les contrats inférieurs à un an. Et d'autre part, du [décret n°2026-168](#) du 7 mars 2026 qui prévoit une [baisse des aides](#) pour les niveaux 5 et plus, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise. Le guide détaille également les modalités d'obtention des aides pour les apprentis en situation de handicap. Leurs contrats conservent les niveaux d'aides initiaux et peuvent bénéficier de majorations sous certaines conditions.

<https://travail-emploi.gouv.fr/aides-aux-contrats-en-alternance-guide-pratique-destination-des-employeurs-et-des-organismes-de-formation>

175 000 emplois salariés seront détruits dans le secteur marchand d'ici fin 2027, selon l'OFCE



L'Observatoire français des conjonctures économiques, qui publie ce mercredi 8 avril 2026 ses prévisions pour l'économie française, anticipe un ralentissement de la croissance et une hausse du chômage cette année. Selon le laboratoire rattaché à Sciences Po, l'activité économique s'établirait à 0,8 % en 2026, frappée par la flambée des prix de l'énergie et l'incertitude politique. L'OFCE prévoit 175 000 destructions nettes d'emplois salariés dans le secteur marchand d'ici fin 2027, ce qui ferait grimper le taux de chômage au sens du BIT à 8,3 % de la population active.

En milliers, moyenne trimestrielle	2025		2026				2025	2026	2027
	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
Emploi (1)	16	-2	-12	-57	-27	42	16	-54	14
Chômage (2)	48	56	36	69	39	-16	224	128	21
Population active (1) + (2)	64	54	24	12	12	26	240	74	35
Population active tendancielle	37	39	40	39	28	5	147	111	47
Effet de flexion conjoncturel	-1	-5	-7	-18	-9	10	-16	-24	-3
Effet des politiques de l'emploi	-32	39	-9	-9	-7	12	-10	-14	0
Résidu	60	-18	0	0	0	0	120	0	0
Variation du taux de chômage	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	-0,1	0,6	0,4	0,1
Niveau du taux de chômage	7,7	7,9	8,0	8,2	8,3	8,3	7,9	8,3	8,3

Une crise en remplace une autre. Deux mois après les interminables débats ayant débouché sur l'adoption du budget 2026, le gouvernement fait désormais face à une nouvelle pression liée à la flambée des prix des hydrocarbures, conséquence directe du conflit au Moyen-Orient entre les États-Unis et l'Iran.

L'exécutif a, pour l'heure, choisi de ne pas mettre en place de dispositifs généralisés pour atténuer le choc, même si des aides au compte-goutte à destination de certains secteurs ont été instaurées et que de nouvelles "mesures ciblées" devraient être dévoilées par le gouvernement dans le courant de la semaine.

Selon l'OFCE, qui publie ce mercredi 8 avril 2026 ses prévisions pour l'économie française, ces tensions sur les prix de l'énergie devraient d'ores et déjà coûter 0,2 point de PIB à la France en 2026.

0,8 % de croissance en 2026

L'incertitude politique, atténuée depuis l'adoption du projet de loi de finances mais susceptible de se renforcer à un an de l'élection présidentielle, devrait-elle aussi amputer la croissance française de 0,2 point cette année, tandis que l'effort de consolidation budgétaire attendu les prochains mois pèserait à hauteur de 0,5 point sur l'activité.

Ainsi, "la croissance passerait d'un niveau spontané de 1,6 % en 2026 à 0,8 % effectivement attendu. Pour 2027, elle s'établirait à 1,5 % dans un scénario sans chocs mais serait finalement ramenée à 1 %", analyse Mathieu Plane, directeur adjoint du département Analyse et Prévision à l'OFCE.

Une croissance prévue à la baisse par rapport à 2024 et 2025 non sans conséquence sur le marché du travail, selon les économistes de l'institut de recherche rattaché à Sciences Po : "Nous constatons un

retour des gains de productivité dans un moment où la croissance est en train de baisser, ce qui provoque des destructions d'emplois dans certains pays mais surtout une hausse du chômage."

19

"Deux évolutions opposées"

C'est le cas en France, où, "après 275 000 créations en 2023, puis 170 000 en 2024, l'économie ne crée plus que 16 000 emplois en 2025", note l'OFCE. Soit un taux de croissance de l'emploi de +0,1 % en 2025, contre +0,8 % en 2024 et +1,1 % en 2023. "Cette stabilité apparente de l'emploi total recouvre deux évolutions opposées : des destructions d'emplois salariés (-62 000 entre fin 2024 et fin 2025) d'un côté, une hausse de l'emploi non salarié (+78 000) de l'autre, portée par les créations d'autoentreprises", précise l'Observatoire français des conjonctures économiques.

L'organisme anticipe ainsi 175 000 destructions nettes d'emplois salariés dans le secteur marchand entre fin 2025 et fin 2027. Un "chiffre significatif", selon Mathieu Plane, dont "près d'un quart serait imputable aux défaillances d'entreprises qui rattrapent progressivement leur niveau pré-Covid, suivi par la hausse du coût réel du travail [...] et enfin par la poursuite de la réduction des dispositifs de politique de l'emploi".

Une hausse "modérée" du taux de chômage

Du fait de ces dynamiques, le taux de chômage au sens du BIT atteindrait 8,3 % de la population active fin 2026, alors qu'il s'élevait à 7,9 % de la population active fin 2025, selon l'OFCE. Ces destructions d'emplois et cette hausse "modérée" du chômage s'inscrivent dans un contexte de "freinage budgétaire confirmé", rappellent les économistes du laboratoire rattaché à Sciences Po, alors que le gouvernement a récemment fait part de son intention de passer "sous les 5 %" de déficit public en 2026. Selon l'OFCE, le nombre de bénéficiaires de la politique de l'emploi diminuerait de 84 000 en 2026 et de 52 000 en 2027, soit 36 000 suppressions nettes d'emplois en 2026 et 18 000 en 2027.

Après plusieurs années de fortes hausses, le nombre de ruptures conventionnelles en légère baisse en 2024 (Dares)



Alors qu'un projet de loi de transposition de l'ANI réduisant l'indemnisation par l'assurance chômage après une rupture conventionnelle est en cours d'adoption au Parlement, la Dares publie le 8 avril 2026 une étude sur "les ruptures conventionnelles en 2024". L'institut statistique du ministère du Travail constate notamment une "légère baisse des ruptures homologuées" (-1 % sur un an), après plusieurs années de "nette hausse". Le nombre de ruptures du contrat de travail d'un commun accord est en revanche en forte augmentation chez les cadres, contrairement aux ouvriers et aux employés.

La Dares dévoile, le 8 avril 2026, une étude sur les "ruptures conventionnelles en 2024". Une publication qui intervient dans un contexte particulier : un ANI ayant été conclu le 25 février 2026, à la demande du gouvernement, pour réduire la durée d'indemnisation par l'assurance-chômage après

une rupture conventionnelle. Ce texte est en cours de [transposition](#) au Parlement, pour une entrée en vigueur envisagée en septembre prochain.

20

"Recul dans la majorité des secteurs d'activité"

"En 2024, 538 400 ruptures conventionnelles individuelles sont homologuées dans le secteur privé, en légère baisse après deux années de nette hausse (-1,0 % en 2024, après +4,9 % en 2023 et +10,9 % en 2022)", pointe l'institut statistique du ministère du Travail, tout en soulignant qu'il s'agit de "la première baisse hors crise sanitaire" depuis la création du dispositif. Cette diminution se constate dans "la grande majorité des secteurs d'activité", "notamment dans le commerce (-2 %), la construction (-1,7 %) l'hébergement-restauration (-5,4 %) et le tertiaire non marchand (-2,2 %)". Dans certains secteurs, plus rares, le nombre de ruptures conventionnelles est en hausse : l'information-communication (+7,9 % en 2024, après +19,7 % en 2023) ou encore les activités spécialisées, scientifiques et techniques (+3,7 % en 2024, après +10,1 % en 2023). "Les secteurs recourant le plus aux ruptures conventionnelles en 2024, en pourcentage du nombre de CDI rompus, sont les activités immobilières et l'information-communication (19,2 % dans ces deux secteurs), et la construction (15,6 %)", ajoute la Dares.

La baisse du nombre de ruptures conventionnelles se constate dans "la majorité des régions de France", comme la Martinique (-5,4 %) ou la Provence-Alpes-Côte d'Azur (-3,3 %), ainsi que dans l'ensemble des tranches d'âge à l'exception des plus de 50 ans. Les ruptures conventionnelles reculent en 2024 pour la plupart des tranches d'âge, dont les moins de 30 ans (-0,6 %), les 30-39 ans (-1,3 %) et les 40-49 ans (-2,4 %). Elles augmentent encore légèrement chez les plus de 50 ans (+0,4 % en 2024, après +2,1 % en 2023)", détaille l'étude.

Forte augmentation chez les cadres

La situation est bien plus contrastée s'agissant des différentes catégories socioprofessionnelles. "Le nombre de ruptures conventionnelles diminue pour les employés (-4,2 %) et les ouvriers (-1,4 %), augmente très légèrement chez les techniciens (+0,5 %) et continue de croître nettement, bien qu'à un rythme plus modéré, pour les cadres (+5,7 % en 2024 après +12,5 % en 2023 et +17,7 % en 2022)", explique la Dares. Les employés demeurent la catégorie la plus représentée dans le volume de ruptures conventionnelles (48 %), devant les cadres (23 %) et les ouvriers (18 %).

"Le montant médian de l'indemnité de rupture conventionnelle s'élève en 2024 à 990 euros pour les employés, 1 140 euros pour les ouvriers, 2 050 euros pour les techniciens et 4 720 euros pour les cadres", ajoute l'étude. Au total, en 2024, l'indemnité médiane reçue s'élève à 1 500 euros, en hausse de 7 % par rapport à 2023. "La part des ruptures avec des indemnités significativement (plus de 5 %) supérieures à l'indemnité légale s'élève à 26 %, une part globalement stable par rapport aux deux années précédentes", note l'étude.