

EN BREF ...

Le gouvernement annonce un doublement de la prime carburant de 300 euros à 600 euros

"Nous renforçons la prime carburant et nous la simplifions. Le plafond va passer de 300 euros à 600 euros et les critères d'attribution [pas de justificatif, plus de contrainte sur le lieu de résidence ou l'existence d'un mode collectif de transport, plus de contrainte sur le cumul avec d'autres primes]

Le gouvernement annonce un gel du barème des allègements généraux, malgré l'augmentation du Smic

Cette annonce d'un gel du barème des allègements généraux, qui sera confirmé par décret confirme Bercy auprès d'AEF info, intervient alors que l'augmentation annoncée du Smic de 2,41 % au 1er juin 2026 aurait dû mécaniquement renchérir le coût des exonérations pour les finances publiques de "plus de deux milliards d'euros".

Le taux de chômage en France augmente de 0,2 point et atteint 8,1 % au premier trimestre

Le taux de chômage français a grimpé à 8,1 % au premier trimestre 2026, soit une hausse de 0,2 point selon les chiffres de l'Insee publiés mercredi 13 mai. Ce niveau est le plus élevé depuis cinq ans et compromet l'objectif d'Emmanuel Macron de ramener le chômage sous la barre des 5 % en 2027

Le budget médian des augmentations pour 2026 s'établit à 1,80 %, en recul de 0,75 point par rapport à 2025 (Deloitte)

Deloitte publie le 5 mai 2026 les résultats de son enquête flash sur les budgets d'augmentation prévisionnels des rémunérations pour 2026. Réalisée auprès de plus de 150 entreprises représentatives du marché français, l'étude montre que les budgets d'augmentation sont "en repli, mais toujours supérieurs à l'inflation".

"Les outils d'IA transforment le travail en profondeur et ouvrent de nouvelles possibilités" ("Projet Sens")



"Travailler avec l'IA, décider entre humains." Tel est le titre d'une enquête réalisée par le "Projet Sens" auprès de 60 managers et de 25 DRH, publiée le 19 mai 2026. Elle s'accompagne de neuf engagements pris par les entreprises et organisations membres de ce projet, comme le fait de "privilégier le déploiement d'outils qui permettent la collaboration et font de l'IA une ressource partagée au service du collectif". "Notre objectif est d'augmenter l'humain avec l'IA, et pas le contraire", affirme à cette occasion Anne-Catherine Ropers, DRH groupe de Crédit Agricole SA.

Le "Projet Sens" publie, le 19 mai 2026, une enquête intitulée "Travailler avec l'IA, décider entre humains : 60 managers témoignent, 17 dirigeants s'engagent" (1).

"Cultiver ce que la machine ne sait pas faire"

2

Il ressort de ces travaux sur l'IA et le travail un point principal, selon le "Projet Sens" : "L'entreprise qui gagnera demain n'est pas celle qui déploiera l'IA le plus vite, mais celle qui saura cultiver ce que la machine ne sait pas faire". En conséquence, les organisations souhaitant s'engager dans cette direction sont appelées à "partir du travail réel, écouter ceux qui le font et préférer la subsidiarité et la co-construction plutôt que le déploiement centralisé". "La pente induite par cette technologie n'est pas une fatalité, elle doit être regardée en face dans les choix organisationnels", ajoute l'enquête.

"Canaliser les usages et les dividendes de l'IA", "cultiver l'expertise et la transmission", créer un "pacte de subsidiarité entre transparence, décision et confiance", etc. Les pistes envisagées pour y parvenir sont multiples. Le "Projet Sens" le reconnaît : l'intégration de l'IA dans les entreprises n'est pas un long fleuve tranquille, malgré les "nombreuses possibilités nouvelles" qu'elle ouvre. "L'adoption en entreprise est considérée comme laborieuse, freinée par un double brouillard : l'incertitude propre à toute grande transformation, et celle d'une technologie probabiliste dont les erreurs ont l'apparence de vérité", pointe l'enquête, selon qui l'IA "homogénéise les productions", "amplifie la tendance à l'isolement", ou encore "génère une exigence croissante envers les collègues".

Le déploiement de l'IA "présente un risque d'isolement" du salarié, confirme Laura Chaubard, directrice générale de l'École Polytechnique. Par ailleurs, selon les auteurs de l'enquête, "le temps libéré [par l'IA] ne revient pas spontanément à ce qui demande réflexion et jugement". Ces différents constats imposent une responsabilité aux entreprises décidant d'intégrer cette nouvelle technologie au sein de leur organisation. "Les doutes et les interrogations sur l'IA sont là, mais ce n'est pas très grave. Il faut trouver une voie moyenne entre une angoisse technophobe et l'euphorie technophile", plaide Jean-Dominique Senard, président du groupe Renault, à l'occasion de la présentation de l'étude.

Neuf engagements pour une IA "collaborative"

Dans le cadre de la publication de l'enquête, les entreprises et organisations membres du "Projet Sens" (2) "s'engagent à fonder le déploiement des outils d'IA sur le travail réel, en s'appuyant sur les collectifs et leurs ambassadeurs IA comme acteurs centraux", et affirment leur intention de "formaliser un plan d'action alimentant un pacte social". Ce plan d'action repose principalement sur neuf engagements :

- "cultiver l'expertise humaine et l'esprit critique" ;
- "privilégier le déploiement d'outils qui permettent la collaboration et font de l'IA une ressource partagée au service du collectif et non à leur détriment" ;
- "démocratiser la pratique pour éviter la fracture" ;
- "reconnaître le rôle central de la responsabilité et de la validation par l'humain" ;
- "anticiper la métamorphose des tâches, des organisations et des métiers" ;
- "former non seulement à l'IA, mais aussi avec l'IA, et aux évolutions profondes du travail qu'elle entraîne et à ce qu'elle ne remplace pas" ;
- "orienter les gains de productivité vers la qualité et le partage de la valeur" ;
- "assumer une stratégie d'IA différenciée" ;
- "intégrer le facteur humain dès la conception des cas d'usage".

"Les IA génératives et agentiques transforment le travail en profondeur et ouvrent de nouvelles possibilités. Nous voulons leur donner toute leur place, non comme outils individuels, mais comme ressources partagées au service des collectifs", ajoute le "Projet Sens". À ses yeux, "le constat central est que l'IA générative transforme le travail humain plus qu'elle ne le remplace, à condition que les entreprises organisent délibérément ce que le travail produisait spontanément : du jugement ancré dans l'expérience, de la responsabilité, du lien et de la transmission". "Notre objectif est d'augmenter

l'humain avec l'IA, et pas le contraire", confirme Anne-Catherine Ropers, en évoquant un travail interne sur le "futur du travail" et la mise en place d'outils d'IA "au service" des salariés. La DRH groupe de Crédit Agricole SA insiste sur l'enjeu de la montée en compétences des salariés pour éviter des "annonces anxiogènes" liées à l'emploi ou au recrutement. "Nous souhaitons développer l'employabilité de nos collaborateurs, ce qui n'est pas un vain mot. Je crois à une transition des compétences, qui demande à chacun d'être en responsabilité", ajoute-t-elle, alors que la branche du Crédit agricole prend des engagements sur l'IA dans son quatrième accord sur les conditions de travail qu'elle vient de signer.

(1) Cette enquête a notamment été menée auprès de 63 managers en focus groupes collectifs et en entretiens individuels, et de 25 DRH, et sur la base de 3 000 pages de littérature internationale sur l'IA.

(2) Groupe ADP, AG2R La Mondiale, Amundi, Banque de France, CEA, Coopérative U, Crédit Agricole SA, Crédit Mutuel, Dassault Systèmes, EDF, France Travail, groupe RATP, Hermès, Renault Group, SNCF Groupe, Veolia et Vinci. Le Projet Sens rassemble 17 grandes entreprises et établissements publics français (1,5 million de salariés) "qui se donnent une doctrine collective sur le futur du travail, non pour proposer de nouvelles réformes, mais pour équiper les dirigeants qui conduisent ces transformations au quotidien". Il a été fondé en 2022, dans le prolongement du rapport Notat-Senard, et est animé par Jean-Baptiste Barféty, rapporteur du rapport Notat-Senard.

L'Insee analyse les effets du télétravail sur la productivité depuis la crise du Covid-19



Depuis la crise sanitaire, le télétravail s'est durablement installé dans les entreprises en France, dans une configuration hybride, fréquemment deux jours en distanciel pour trois en présentiel. "Son impact sur les performances des entreprises est largement discuté en France comme à l'étranger", observe l'Insee dans une analyse publiée le 19 mai 2026. "Pour les entreprises non financières et hors immobilier, le télétravail est associé à une amélioration modeste mais réelle de la productivité du travail", selon l'étude.

En France, comme à l'étranger, l'impact du télétravail, qui prend fréquemment une forme hybride, de deux jours de distanciel pour trois jours de présentiel en moyenne sur une semaine, sur les performances des entreprises "est largement discuté", observe l'Insee dans une analyse sur le télétravail et la productivité, publiée le 19 mai 2026. D'un côté, le télétravail peut améliorer l'attractivité d'une entreprise, les conditions de travail et donc l'engagement des salariés bénéficiaires, ou encore réduire certains coûts. De l'autre côté, il pose des difficultés de cohésion et de coordination, constate l'institut, qui s'est penché sur "de nombreuses sources de la statistique publique permet d'éclairer les effets nets du télétravail pour la productivité en France" (1).

Le télétravail est associé à une hausse de la productivité

4

L'analyse montre qu'entre 2019 et 2022, les sociétés non financières françaises (hors agriculture et immobilier) qui ont davantage recouru au télétravail ont connu des gains de productivité du travail, définie comme la valeur ajoutée créée par salarié (en ETP), plus élevés. Ainsi, "en moyenne, sur l'ensemble de ces sociétés, dix points de télétravail supplémentaires sont associés à un gain de productivité de +0,7 à +1,0 point de pourcentage". Toutefois, nuance l'Insee, "cette première estimation ne permet pas d'établir un effet causal du télétravail sur la productivité. Il est par exemple possible que les entreprises les plus avancées sur le plan organisationnel ou numérique mettent en place le télétravail plus facilement, tout en enregistrant des gains de productivité plus élevés indépendamment du télétravail".

Un effet qui apparaît "nettement dans certaines sociétés"

L'Insee constate aussi que "les sociétés disposant initialement de bureaux séparés des autres locaux de production (usines, ateliers, magasins, etc.) ont davantage eu recours au télétravail depuis la crise sanitaire : c'est le cas de 36 % d'entre elles, contre 10 % pour les autres". En effet, les auteurs de l'étude expliquent que "pour des salariés déjà localisés dans des locaux séparés, le télétravail perturberait moins l'organisation collective du travail et permettrait, en réorganisant les bureaux, de diminuer les coûts". Cette configuration des locaux "aurait ainsi facilité la réorganisation du travail à la sortie de la crise sanitaire". Pour ces sociétés, par conséquent, "une hausse de dix points de la part de télétravailleurs conduit à une amélioration de 2,7 points de pourcentage de la croissance de la productivité de 2019 à 2022". "Cet effet suggère que, pour les sociétés louant en 2019 des bureaux séparés, le développement du télétravail a permis d'améliorer l'efficacité du processus de production". La méthode ne permet en revanche pas de déterminer un effet causal pour les sociétés n'étant pas dans cette situation, soulignent les auteurs.

Une organisation de la production propice au télétravail

Autre constat : "Seule une part limitée des gains de productivité de 2019 à 2022 proviendrait d'une réduction des surfaces de bureaux et d'investissements informatiques accrus". La rationalisation des surfaces, tout comme les investissements numériques, ne peuvent donc expliquer qu'une part limitée des gains de productivité estimés. Pour l'Insee, "l'essentiel viendrait d'autres mécanismes évoqués par la littérature, notamment organisationnels (amélioration des processus de production, meilleure coordination, management plus efficace), mais aussi à des effets liés à l'amélioration des conditions de travail : réduction des temps de trajets, davantage d'autonomie dans l'organisation de la journée, environnement de travail parfois plus calme". Enfin, "le lien entre productivité et télétravail s'estompe à mesure que la part de télétravailleurs augmente" : quand la part des télétravailleurs dépasse 20 % à 25 % de l'emploi total, le gain marginal s'essouffle et devient statistiquement non significatif, lié, par exemple, "à l'émergence de coûts de coordination accrus lorsque de nombreux salariés télétravaillent".

Rapport au travail, enjeux environnementaux, quête de sens, anxiété : les spécificités de la génération Z (Onepoint)



La GenZ (les jeunes nés entre 1997 et 2010) représente 17 % de la population et 23 % de la population active. De quoi intéresser le cabinet de conseil Onepoint et l'ancien directeur de Sciences Po Paris, Mathias Vicherat, qui ont rédigé en 2025 un livre blanc, présentée le 28 avril 2026, à Nantes (Loire-Atlantique) (1). "Il y a vraiment en effet générationnel", affirme Mathias Vicherat. "Ce n'est pas seulement l'âge qui compte. L'utilisation massive des outils numériques, une conscience environnementale très prononcée, une forte attention aux luttes contre les discriminations, des fragilités psychologiques, constituent quelques-unes des spécificités de cette génération", décrit-il.

Un rapport au travail "contractuel"

Face à ces profils "singuliers", les entreprises sont amenées à revoir leur management et leur communication, estime l'ancien directeur de Sciences Po Paris, également ancien secrétaire général de Danone et ancien DGA du groupe SNCF. "Il y a urgence, car de plus en plus de jeunes quittent leur emploi pour monter leur propre affaire ou pour faire du zapping entre différentes entreprises", poursuit-il. Mathias Vicherat revient plus en détail sur les principales caractéristiques de la GenZ. Et tout d'abord sur son rapport au travail, "plus contractuel", alors qu'il était "plus sacrificiel" dans les générations précédentes. "L'accomplissement de soi ne passe pas que par le travail ; les amis et la famille passent avant le travail, selon une enquête Ipsos de 2024. Le rapport entre vie professionnelle et vie personnelle peut être plus exigeant dans son équilibre, pour cette génération", explique-t-il.

"Ne pas faire de fausses promesses"

L'attrait pour le télétravail constitue une autre caractéristique de la GenZ, "avec un besoin de souplesse dans l'organisation du temps, qui ne fige pas les choses, contrairement à la génération précédente, qui avait tendance à demander des journées fixes de télétravail". Céline Rigaud, co-présidente de l'ANDRH Loire-Atlantique et DRH de Defontaine Group, confirme que "lors des entretiens de recrutement, les questions organisationnelles viennent tout de suite : télétravail, congés, CSE ... Les jeunes candidats n'hésitent pas à aborder ces sujets.

Ils nous posent aussi beaucoup de questions sur le sens, la stratégie. Nous avons intérêt à être armés sur ces questions et à ne pas faire de fausses promesses". Dernier élément important dans le rapport au travail : "la GenZ se permet beaucoup plus que les anciennes générations de mettre en avant ses revendications, notamment parce que le rapport de force entre employeur et futur employé a varié, le chômage n'ayant jamais été aussi bas depuis 20 ans", observe Mathias Vicherat. "Le pire est à venir", sourit Sébastien Tran, directeur général de l'école de commerce Audencia, qui a co-dirigé avec Akim Berkani l'ouvrage "Explorer la flexibilité des nouveaux modes d'organisations du travail".

"Le rapport de force va s'accroître, si on regarde les projections démographiques". Il ajoute que "la GenZ a une forme d'attente d'ultra-flexibilité dans le travail", que ce soit en matière de télétravail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, d'évolution de carrière et d'acquisition des

compétences. "Les jeunes diplômés se projettent en moyenne sur 18 mois pour leur premier job : c'est ultracourt."

6

Les enjeux de management sont fondamentaux

Il ajoute que "les enjeux de management sont fondamentaux pour les entreprises. Il faudra aussi prendre en compte le phénomène intergénérationnel. On travaille de plus en plus longtemps. On aura donc une juxtaposition de trois ou quatre générations dans l'entreprise, avec des prismes et des attentes différents. Il faudra être attentif à l'équité". Autres points développés dans l'étude : la génération Z est très affectée par les problématiques climatiques et environnementales (34 % des 18-24 ans se déclarent victimes d'éco-anxiété) et très concernée par des problèmes d'anxiété ou de fragilités psychologiques, ce qui entraîne un absentéisme perlé. Entre 2019 et 2022, l'absentéisme chez les moins de 30 ans a augmenté de 50 %. Céline Rigaud observe que "les managers sont clairement démunis par rapport à ces questions d'anxiété ou de problèmes psychologiques".

Évitement de la position managériale

Face à ces spécificités, Mathias Vicherat recommande aux entreprises de travailler sur deux axes : les RH et la communication. "Il ne faut pas considérer que toutes les revendications de la génération Z doivent être appliquées par l'entreprise. Mais il faut s'adapter à cette génération, avec des mesures qui s'appliquent à tous, et pas seulement à la GenZ, pour ne pas avoir de risque de conflit intergénérationnel".

L'ancien directeur de Sciences Po note en particulier que "le management très vertical ne fonctionne pas avec cette génération, si c'est un management d'autorité" ; "s'il y a une hiérarchie, elle doit être légitime, et les jeunes préfèrent avoir un coach plutôt qu'un manager". Il ajoute qu'on a aujourd'hui deux fois plus de jeunes, dans la génération Z, qui ne veulent pas être manager, par rapport à la génération précédente. Il conseille enfin de privilégier un feedback à 360°, régulier, plutôt qu'une évaluation annuelle "qui fait un peu conseil de classe", peu appréciée par la GenZ.

En matière de communication, Mathias Vicherat estime que le recours aux réseaux sociaux, notamment pour les stages et les recrutements, est indispensable : TikTok, Snapchat, "avec une grammaire à maîtriser". Autres recommandations : proposer à des salariés de devenir des ambassadeurs de la marque employeur, "pour avoir une communication moins institutionnelle" ; avoir une politique de communication très active sur l'impact (social, environnementale) de l'entreprise, "sans faire de surpromesses".

Il ajoute qu'à partir d'un certain niveau de diplôme, le sens et l'impact comptent plus que le salaire pour trois jeunes sur quatre. Sébastien Tran apporte un bémol : "Il faut prendre un peu de recul par rapport aux chiffres sur la question de la rémunération. C'est une génération très pragmatique, qui reste très attachée à la rémunération. D'ailleurs le phénomène de slashing (multi-activités) correspond aussi à cette idée d'avoir plusieurs sources de revenus."

Vers les 9% de chômage ? L'économiste Marc Touati tire la sonnette d'alarme et le ministre de l'Economie estime que l'objectif de 5 % l'an prochain est inatteignable



Les chiffres du chômage sont en hausse au premier trimestre. Cette situation serait notamment due à la crise provoquée par la guerre au Moyen-Orient. Alors que le ministre de l'Économie a reconnu que l'objectif de 5 % de chômage d'ici l'an prochain était inatteignable, l'économiste Marc Touati table plutôt sur 9 %.

Le chômage est en nette augmentation. Selon les derniers chiffres de l'Insee, il aurait pris **0,2 point depuis la fin du mois de décembre et 0,7 point sur un an, arrivant à 8,1 %**. Emmanuel Macron avait pourtant fixé un taux de chômage à 5 % « d'ici l'année prochaine ». Mais pour le ministre de l'Économie, ce ne sera malheureusement pas possible : « On fait face à un choc mondial très important », reconnaît-il dimanche 17 mai. Faisant référence à la guerre au Moyen-Orient qui a provoqué une hausse générale du prix des hydrocarbures. S'il ne donne pas de nouvelles prévisions du taux de chômage, Roland Lescure assure que le taux de chômage à **5 % n'est pas atteignable**.

Mais de son côté, l'économiste Marc Touati table sur **9 % de taux de chômage** sur le plateau de Cnews. Il assure que « le choc pétrolier a mis de l'huile sur le feu », mais que la situation était déjà difficile avant : « Nous avons une activité qui est en train de baisser, on avait des faillites d'entreprises qui étaient en train d'augmenter et un chômage qui commençait aussi à augmenter.

« En se basant sur les derniers chiffres de l'Insee à **8,1 %** de taux de chômage «au tout début de la guerre en Iran et de la flambée des cours pétroliers (...) on pourrait atteindre 9 % de taux de chômage très rapidement ».

Passeport de prévention : plusieurs échéances pour déclarer les formations sont précisées ou assouplies



La mise en œuvre du passeport de prévention est entrée dans sa phase finale. Après son ouverture successive aux organismes de formation, puis aux employeurs, il doit être rendu accessible aux titulaires d'ici à la fin de l'année. Un projet de décret soumis à la CNNCEFP le 13 mai 2026 précise les prochaines échéances de cette période transitoire. Il assouplit également les délais accordés aux organismes de formation et employeurs pour déclarer ou vérifier la déclaration de certaines formations devant être inscrites sur le passeport.

Le 16 mars 2026, l'espace "employeur" du passeport de prévention a été officiellement ouvert pour leur permettre de déclarer les formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils ont dispensées à leurs salariés. De leur côté, les organismes de formation ont accès à ce service de déclaration depuis le 25 avril 2025. Prévue par le décret n° 2025-748 du 1^{er} août 2025, l'ouverture progressive de ce nouveau dispositif doit aboutir, d'ici à la fin de l'année 2026, à l'accès des titulaires à leur passeport de prévention.

Prochaines étapes

Un projet de décret soumis à la CNNCEFP du mercredi 13 mai 2026 vient préciser les prochaines étapes de cette mise en service. Très attendue par les organismes de formation, la mise à disposition des fonctionnalités d'import en masse des données par fichier, qui permettra d'intégrer la totalité des salariés ayant suivi une même formation en seul acte administratif, sera ainsi mise en place le 9 juillet 2026. L'ouverture du passeport de prévention à ses titulaires interviendra pour sa part le 16 novembre 2026.

Assouplissements et nouvelle échéance

Dans le même temps, le projet de décret introduit quelques assouplissements concernant ces prochaines échéances. Trois mois supplémentaires sont accordés aux organismes de formation pour déclarer "les formations terminées entre le 1^{er} et le 30 septembre 2025 ou dont la validité du justificatif de réussite commence entre le 1^{er} et le 30 septembre 2025". Ils auront ainsi jusqu'au 1^{er} octobre prochain pour procéder à cette déclaration, qui est, pour le moment, attendue avant le 1^{er} juillet. De même, les employeurs vont avoir jusqu'au 1^{er} janvier 2027 pour vérifier ces déclarations (au lieu du 1^{er} octobre 2026 jusqu'à présent). En dernier lieu, le projet de décret précise une nouvelle échéance pour les employeurs en lien avec le passeport de prévention. Pour les formations qu'ils ont "dispensées et terminées entre le 16 mars et le 31 mars 2026 ou dont la validité du justificatif de réussite commence entre le 16 mars et le 31 mars 2026", ils auront jusqu'au 1^{er} avril 2027 pour les déclarer sur leur espace de gestion du passeport de prévention.

Les versements de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis sont mis en attente jusqu'à mi-juillet 2026



À la suite de l'adoption de la loi de finances pour 2026, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis a été modifiée pour les contrats conclus à partir du 8 mars. Cette modification entraîne un retard dans les versements aux employeurs de l'aide par l'Agence de services et de paiement. Les versements sont "mis en attente jusqu'à la mi-juillet 2026", prévient un opérateur de compétences fin avril. "Le retour aux délais de versement habituels est prévu en août 2026", précise-t-il.

Alerte à l'attention des employeurs. Un retard est à prévoir dans le versement de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis. "En raison de la modification des critères d'attribution de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ([décret n° 2026-168](#) du 6 mars 2026), les versements assurés par l'Agence de services et de paiement (ASP), organisme d'État, sont mis en attente jusqu'à

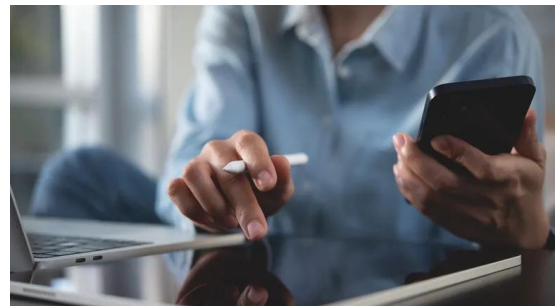
mi-juillet 2026", prévient l'Opcommerce dans une communication du 21 avril 2026. "Le retour aux délais de versement habituels est prévu en août 2026", précise l'opérateur qui ajoute que ces délais sont "indépendants de [s]a volonté".



Contrats conclus à partir du 8 mars 2026

Ce retard concerne "les contrats conclus à partir du 8 mars 2026" - date d'entrée en vigueur des nouveaux montants de l'aide - et dont l'exécution commence avant le 1er janvier 2027. "Ainsi, ces nouveaux contrats seront affichés par défaut comme 'inéligibles' durant cette période, bien qu'ils puissent l'être, détaille l'Opcommerce. Par ailleurs, il ne sera pas possible de tester l'éligibilité de ces contrats à l'aide exceptionnelle. "Pour rappel, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis a été révisée par décret à la suite de l'adoption de la loi de finances pour 2026 qui prévoit une baisse du soutien aux employeurs. L'aide unique continue de s'appliquer pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis préparant une certification de niveau 3 ou 4, tandis que l'aide exceptionnelle concerne les autres contrats et varie en fonction de la taille de l'entreprise et du niveau de formation préparé.

Surcharge informationnelle au travail : le nombre d'e-mails continue d'augmenter, les tchats explosent (OICN/Mailoop)



Tchats, visioconférences, e-mails... les informations numériques et canaux de communication se multiplient et s'additionnent, au détriment de la concentration et du temps de repos annuel des collaborateurs, managers et dirigeants. L'édition 2026 du référentiel de l'infobésité et de la collaboration numérique rendu public le 4 mai 2026 et réalisée par l'OICN (Observatoire de l'infobésité et de la collaboration numérique) et Mailoop, confirme que l'infobésité continue de croître : en moyenne, une personne envoie 38 courriers numériques par semaine et en reçoit 169.

Le volume d'informations à traiter et l'usage des outils de communication numérique continuent de croître dans les entreprises. Le référentiel annuel 2026 de l'infobésité et de la collaboration numérique, réalisée pour la quatrième fois par l'OICN (Observatoire de l'infobésité et de la collaboration numérique) et Mailoop, s'appuie sur l'analyse des usages numériques de plus de 29 000 personnes issues d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. Rendue publique le 4 mai 2026, l'étude, qui porte sur des données recueillies sur l'année 2025, montre aussi que les canaux de communication s'empilent.

Les e-mails s'accumulent, les délais de réponse se dégradent

Premier constat : le nombre d'e-mails reçus continue d'augmenter, particulièrement chez les dirigeants (+9 % de messages). Le phénomène progresse aussi chez les collaborateurs (+54 %) et les managers (+45 %). En moyenne, une personne envoie 38 courriers numériques par semaine et en reçoit 169.

32 % des collaborateurs reçoivent entre 100 et 250 e-mails par semaine, et 15 % des e-mails des collaborateurs sont envoyés hors du 9 heures-18 heures. Alors que les e-mails s'accumulent, les délais de réponse se dégradent : le taux de réponse reste très faible, à 12,2 %, "signe d'une communication abondante, mais souvent unilatérale", et 14,6 % des e-mails envoyés obtiennent une réponse au-delà de deux semaines.

10

Le nombre de tchats explose

Parallèlement aux boîtes mails surchargées, le nombre de messages instantanés augmente fortement. "Le chat est ainsi en train de devenir l'outil de communication dominant en interne (totalisant 51 % des messages envoyés), reléguant peu à peu l'e-mail en deuxième position (à 49 %). Il ne s'agit cependant pas d'un simple transfert : si la part d'e-mails baisse de 16 % dans les échanges numériques, les tchats eux progressent de 22 %, indiquant un accroissement de la charge numérique à mesure que le mix communicationnel des organisations s'allonge", commente Suzy Canivenc, docteure en sciences de l'information et de la communication, directrice scientifique de Mailoop et chercheuse pour l'OICN. Le référentiel montre aussi que 44 % des collaborateurs utilisent le chat plus de 40 semaines par an, en envoyant en moyenne 111 messages par semaine. Malgré un recul du télétravail, la visioconférence ne baisse pas. Le temps consacré à cette pratique de communication est même en forte augmentation. Les dirigeants passent en moyenne 6h47 en visio sur 24h15 de réunion par semaine. "Ces nouveaux outils ne font ainsi que s'ajouter aux précédents sans faire évoluer les usages, mais en allongeant le 'mille-feuille' d'outils avec lesquels nous devons jongler", ajoute Suzy Canivenc.

Les reconnexion hors temps de travail baissent légèrement

L'étude montre aussi qu'au-delà du volume d'informations numériques, le temps passé à traiter ces informations s'accroît. En moyenne, les collaborateurs consacrent 3h29 par semaine pour le traitement des e-mails, des tchats et réunions. Ce délai s'allonge à 6h36 chez les managers et jusqu'à 11h08 chez les dirigeants. Ainsi, seulement "24 % du temps de travail des dirigeants reste disponible pour la production et la concentration individuelles", précise l'étude. Ce taux de temps de "pleine concentration" est de 45 % chez les managers et 73 % chez les collaborateurs.

Concernant la déconnexion au travail, il reste encore des progrès à faire, même si les reconnexion en dehors des heures de travail (9 heures-18 heures) sont en légère baisse : -0,9 % chez les managers et -0,7 % pour les dirigeants, mais elles augmentent légèrement pour les collaborateurs (+0,8 %). Les collaborateurs et managers ont tendance à un peu moins se reconnecter le soir, les dirigeants, eux, le font de plus en plus : 32 % se reconnectent plus de 100 soirs par an (+3 %). "En termes d'hyperconnexion, cette nouvelle édition confirme la prise de conscience identifiée l'an dernier, où une baisse des chiffres avait déjà été constatée. La baisse des chiffres concerne principalement les reconnexion après 20 heures et le week-end", souligne Suzy Canivenc.

"La situation est plus inquiétante pour les temps de repos annuels : le nombre de personnes ne bénéficiant d'aucune semaine de 'congés numériques' (semaines passées sans envoyer d'e-mails professionnels) est en hausse. Une situation qui concerne près d'un quart des travailleurs (23 % au total, dont plus de la moitié des dirigeants et d'un tiers des managers)."

Contribution de 50 euros en cas de saisine du CPH : le ministère de la Justice publie une circulaire de présentation



11

Le ministère de la Justice publie, le 28 avril 2026, une circulaire de présentation de la nouvelle contribution pour l'aide juridique de 50 euros, soit un droit de timbre, qui s'applique en cas de saisine du CPH ou du tribunal judiciaire depuis le 1er mars. Ce dispositif a été créé par l'article 128 de la loi de finances pour 2026, et certaines de ses modalités d'application ont été précisées par le décret n° 2026-250 du 7 avril 2026. La circulaire administrative apporte des précisions sur "les conditions d'entrée en vigueur de la réforme".

L'article 128 de la loi n° 2026-103 de finances pour 2026 a créé une contribution pour l'aide juridique d'un montant de 50 euros, soit un droit de timbre, lorsqu'un salarié, un employeur ou un syndicat saisit le CPH ou un tribunal judiciaire. Ce dispositif est entré en vigueur le 1er mars, et ses modalités ont été précisées par le décret n° 2026-250 du 7 avril 2026. En complément, le ministère de la Justice publie le 28 avril une circulaire de présentation à destination des magistrats.

Conditions d'entrée en vigueur de la réforme

Ce document administratif de 18 pages reprend et synthétise les éléments prévus par la loi et le décret, tout en apportant quelques précisions supplémentaires. Il est structuré en trois parties : "les procédures assujetties au paiement de la contribution pour l'aide juridique", "l'irrecevabilité [en cas d'absence de paiement de la contribution pour l'aide juridique] et les modalités de son prononcé", et, enfin, "les conditions d'entrée en vigueur de la réforme". Sur ce dernier point, le ministère de la Justice rappelle que "la contribution pour l'aide juridique entre en vigueur le 1er mars 2026 et s'applique à toute instance introduite à compter de cette date devant le tribunal judiciaire ou le CPH". Sont ensuite distinguées deux situations :

- "dans le cas où la juridiction est saisie par une assignation, l'instance est introduite par le placement de l'assignation : seule l'assignation placée à compter du 1er mars 2026 devra donner lieu à l'acquiescement de la contribution" ;
- "dans le cas où la juridiction est saisie par requête, il convient de prendre en considération la date de remise ou de réception de la requête, sauf dans le cas où cette requête peut être adressée par voie postale, auquel cas, la date à prendre en considération est celle de l'envoi de la requête, pour autant que cette date puisse être vérifiée. À défaut, il convient de prendre en compte la date de réception de la requête".

Au-delà de ces questions calendaires, la circulaire précise que "dans le cas où le demandeur initial assujetti à la contribution pour l'aide juridique obtiendrait gain de cause, le juge condamnera la partie perdante aux dépens, qui comprendront de plein droit cette contribution, à moins que par décision motivée, il n'estime qu'il convient de mettre la totalité ou une fraction des dépens à la charge de l'autre partie".