EN BREF …
Le plafond mensuel de la sécurité sociale sera porté à 4 075 euros en 2027
Le nombre de chômeurs sans aucune activité a augmenté de 30 400 au troisième trimestre, pour s'établir à 3,35 millions de personnes

Une majorité de salariés considère que le dialogue social existe dans leur entreprise mais qu'il n'est pas efficace



"Il faut se pencher sur le sujet de l'efficacité du dialogue social", estime la secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon. "Là où il faut peut-être agir, c'est sur l'information et la pédagogie" autour du dialogue social, ajoute Frédéric Souillot, secrétaire général de FO. Les deux leaders syndicaux étaient invités par l'association, Dialogues, jeudi 15 octobre 2026, pour réagir à la sixième vague du baromètre du dialogue social. Il en ressort notamment que 51 % des salariés interrogés estiment que le dialogue social existe dans leur entreprise mais qu'il n'est pas efficace.

"Quand on demande aux salariés quels sont les moyens d'exercer de l'influence sur les décisions qui comptent sur leur environnement de travail, les deux premières réponses sont 'se fédérer avec les collègues' [à 42 %] et 'discuter individuellement avec la hiérarchie immédiate' [39 %]. Se syndiquer, c'est 20 % [des réponses]", souligne Sophie Thierry, directrice générale de Dialogues, jeudi 15 octobre 2026, à l'occasion de la présentation de la dernière vague du baromètre du dialogue social, établi avec le politologue Martial Foucault et Ipsos.

"Que du positif à voir cette envie de se fédérer"
"Il ne peut y avoir que du positif à voir des salariés qui ont envie de se fédérer et de faire collectif", réagit Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT. Mais, "s'ils décident de le faire en dehors d'une organisation syndicale, c'est à moi que cela pose une question. S'ils décident de s'organiser différemment, en dehors ou à côté, c'est que nous ne répondons pas forcément à leurs aspirations", constate-t-elle. "Nous avons eu ce débat dans notre organisation, il y a quelques années. Comment travailler en tant qu'organisation syndicale avec des collectifs de salariés ? L'idée est de ne pas les regarder avec défiance, de voir ce qu'ils peuvent nous apporter" et réciproquement, ajoute la secrétaire générale, insistant sur une possible "complémentarité" entre syndicats et collectifs. "Ça doit inspirer nos pratiques syndicales et ça doit nous faire évoluer", indique-t-elle."On n'a jamais eu 100 % de syndiqués dans les entreprises, mais auparavant, on avait plus de délégués du personnel

et de représentants de proximité sur le terrain. Le pari des ordonnances travail a été perdu pour tout le monde avec un fonctionnement plus vertical. Et se fédérer seul dans son coin, à terme, c'est la 'gilet-jaunisation' de la société, y compris de la société du travail", avertit Frédéric Souillot.

Fragilité du cadre de la négociation

Quand ils sont interrogés sur les raisons de l'absence ou du manque d'efficacité du dialogue social, les salariés mettent notamment en avant des problèmes de méthode et d'organisation de ce dernier. "La CFDT porte toujours ses onze propositions d'évolution du cadre du dialogue social en entreprise. Ce cadre a été défini par les ordonnances de 2017 et a fait l'objet d'une évaluation par un comité de suivi qui a démontré que le pari avait été perdu parce qu'on avait perdu en qualité du dialogue social. Certains ont cru qu'en supprimant le comité, les conclusions allaient disparaître, mais non, il y a besoin de remettre en place un dialogue social de proximité et des moyens pour mieux traiter les questions de conditions de travail", réaffirme Marylise Léon.

"L'évolution du cadre a pu déstabiliser les acteurs, mais cette déstabilisation est peut-être due au fait qu'il y a aussi du dialogue social de façade. Dans beaucoup d'entreprises, on a encore malheureusement une vision du dialogue social comme obligation de mise en conformité réglementaire. Tant que le dialogue social se limitera à cette approche, on passera à côté", poursuit la secrétaire générale de la CFDT.
Ceci étant, "bien sûr que l'on négocie en France", souligne Frédéric Souillot. "Il y a plus de 80 000 accords signés dans les entreprises chaque année, plus de 1 000 dans les branches et, selon les années, une dizaine d'accords nationaux interprofessionnels", rappelle-t-il.

Être plus pédagogue

"Ce qui peut sembler paradoxal, c'est d'avoir une confiance des salariés dans le collectif et de considérer que le dialogue social est utile mais considérer quand même, que c'est inefficace", poursuit Marylise Léon, faisant référence à un des éléments marquants de ce baromètre. Interrogés sur leur perception du dialogue social au sein de leur entreprise, les sondés répondent en effet à 51 % que ce dialogue social existe mais qu'il n'est pas efficace. Si, entre 2018 et 2026, la part des sondés indiquant que le dialogue social n'existe pas dans leur entreprise passe 30 à 16 % et celle de ceux qui jugent qu'il existe et qu'il est efficace passe de 21 % à 33 %, ils sont donc toujours autour de un sur deux à considérer qu'il est inefficace.

"Il faut se pencher sur ce sujet de l'efficacité du dialogue social", estime la secrétaire générale de la CFDT. "Là où il faut peut-être agir, c'est sur l'information et la pédagogie", abonde Frédéric Souillot. "Tous les jours, les salariés et les employeurs, d'où qu'ils viennent, bénéficient de notre protection sociale collective que nous gérons paritairement. Peut-être n'expliquons-nous pas assez, mais nous allons le faire !", ajoute le secrétaire général de FO.
"C'est un sujet que les organisations syndicales ont depuis longtemps : expliquer concrètement aux salariés ce qu'elles font et ce qu'elles obtiennent", reprend Marylise Léon.
"Avant quand on signait un accord national interprofessionnel, on faisait une conférence de presse entre signataires pour expliquer ce qui a été signé. Maintenant, les uns et les autres signent et font chacun leur propre communication", regrette aujourd'hui Frédéric Souillot.

Ouverture des travaux de l'agenda social autonome

"Il y a quelques années, nous avons signé un accord national interprofessionnel qui dit que nous allons reprendre un agenda social autonome pour éviter des lettres de cadrage de l'exécutif", rappelle le secrétaire général de Force ouvrière. Après de longs mois de tergiversations, cet agenda social autonome pourrait enfin être ouvert. "Le premier thème que nous ouvrons [le 4 novembre prochain], c'est l'emploi des jeunes. Comment faisons-nous pour avoir le plus bas taux d'emploi de la jeunesse de tout l'OCDE ?", interroge Frédéric Souillot. Et "comment nous donnons-nous des perspectives ? Nous voulons parler de modèles productifs à l'échéance de quatre quinquennats", ajoute-t-il. "Et il y a un sujet qui nous tient particulièrement à cœur, nous organisations syndicales, c'est la valorisation des parcours syndicaux. Pour ceux qui ont suivi les épisodes précédents, ce n'est pas la première fois qu'on l'a l'agenda. Nous sommes persévérants et nous avons bien l'intention d'ouvrir aussi cette discussion", complète Marylise Léon.

Interrogé sur le 120e anniversaire de la Charte d'Amiens actant l'indépendance du mouvement syndical à l'égard du mouvement politique, Frédéric Souillot rappelle que "la création de FO en 1947 a été pour arrêter d'être la courroie de transmission du parti communiste". Donc, cette Charte constitue le "squelette" de l'organisation. "L'indépendance doit rester une boussole absolue", considère Marylise Léon. "C'est la reconnaissance, en tout cas pour la CFDT, que la démocratie sociale n'a pas forcément à attendre que la démocratie politique prenne le relais. Et on a connu quand même pas mal d'époques où la démocratie politique a eu plutôt tendance à considérer que la démocratie sociale devait être juste une courroie de transmission. C'est pour ça que l'indépendance, est une conquête que nous défendons ardemment", ajoute la secrétaire générale. Et, en réaction aux reproches énoncés par le président du Medef qui considère que la CFDT et la CGT empiètent sur le champ politique quand elles s'opposent à l'extrême droite, Marylise Léon défend l'idée que "c'est aussi le rôle d'une organisation syndicale" d'aller sur ce terrain-là.

SOLTéA - Solde de la taxe d'apprentissage : les Acteurs de la compétence et le Synofdes contre sa réaffectation par le PLF 2027



Alors que les employeurs ont jusqu'au 21 octobre pour affecter le solde de la taxe d'apprentissage aux établissements habilités, le projet de loi de finances pour 2027 prévoit que le reliquat non fléché à la fin de la campagne de répartition soit versé à France compétences, dans la limite de 129 millions d'euros, puis au budget général de l'État au-delà de ce montant. Dans un communiqué commun du 16 octobre 2026,

Les Acteurs de la compétence et le Synofdes "alertent sur le risque de voir une partie des ressources issues de la taxe d'apprentissage détournée de leur finalité".

À l'issue de la campagne 2025 de répartition du solde de la taxe d'apprentissage, 128,8 millions d'euros n'avaient pas été affectés par les employeurs et avaient dû être répartis réglementairement entre les établissements habilités.

Après cinq réseaux de l'enseignement supérieur, c'est au tour des Acteurs de la compétence et du Synofdes de réagir à une mesure du projet de loi de finances 2027 prévoyant la réaffectation d'une partie du solde de la taxe d'apprentissage dans un objectif d'économies budgétaires. Alors que la campagne de répartition du solde de la taxe d'apprentissage permet chaque année aux employeurs redevables de le flécher vers les établissements habilités (formations initiales technologiques et professionnelles hors apprentissage), la part résiduelle non fléchée à l'issue de la campagne est répartie entre les établissements par voie réglementaire selon deux critères (emplacement géographique et formation aux métiers en tension).

L'article 42 du PLF 2027 prévoit que cette part résiduelle ne revienne plus aux établissements habilités, mais qu'elle soit versée à France compétences, dans la limite de 129 millions d'euros, puis au budget général de l'État au-delà de ce montant. "Les Acteurs de la Compétence et le Synofdes alertent sur le risque de voir une partie des ressources issues de la taxe d'apprentissage détournée de leur finalité et appellent les parlementaires à préserver leur affectation au développement des compétences", réagissent les organisations professionnelles dans un communiqué commun du 16 octobre 2026.

Des besoins "considérables"

Les Acteurs de la compétence et le Synofdes posent la question : "les contributions versées par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage doivent-elles pouvoir être mobilisées pour financer d'autres dépenses que celles auxquelles elles sont destinées ?" D'une même voix, elles y répondent par la négative."Le solde de la taxe d'apprentissage contribue au financement de formations initiales technologiques et professionnelles, rappellent les deux organisations professionnelles. Il est indispensable pour accompagner les jeunes dans leurs choix d'orientation, leur qualification et leur accès à l'emploi." Face à des "besoins en qualification, en orientation et en insertion professionnelle des jeunes" jugés "considérables", "le solde de la taxe d'apprentissage doit rester au service des compétences et de la formation", insistent-elles.

PLF 2027 : Le gouvernement souhaite revoir en profondeur le régime social et fiscal des indemnités de rupture



Le gouvernement a intégré une "simplification" du régime social et fiscal applicable aux indemnités de rupture du contrat de travail, dans les PLF et PLFSS pour 2027, présentés le 1er octobre 2026 et qui seront débattus dans les prochaines semaines au Parlement. Cette modification des dispositions légales met en place un "plafond unique" d'exonération, fixé à une fois le plafond annuel de la sécurité sociale, et un élargissement de l'assiette aux

indemnités réparant un préjudice. Il en est attendu un "gain total" pour les finances publiques de 820 millions d'euros en 2027.

"Le régime [social et fiscal des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail] est peu lisible et sa mise en œuvre complexe, tant pour les employeurs que pour les salariés", affirme le gouvernement en annexe des articles 2 et 6 des PLF et PLFSS pour 2027, présentés le 1er octobre 2026.En conséquence, il est mis sur la table une réforme visant à "simplifier" drastiquement les dispositions législatives concernées, dans le code de la sécurité sociale et le code général des impôts. Celle-ci repose sur plusieurs objectifs : "simplification", "harmonisation" et "équité", "tout en réduisant le coût du système actuel pour les administrations de sécurité sociale". Celle-ci s'applique "aux indemnités attribuées au titre de ruptures du contrat de travail prenant effet à compter du 1er janvier 2027".

Création d'un "plafond unique" d'exonération sociale et fiscale

La volonté de réformer structurellement le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail s'appuie sur les conclusions d'un rapportIgas-IGF présenté le 22 mai 2026, qui critique un dispositif devenu "complexe et coûteux" pour les finances publiques. "Ce régime, élaboré en 1999, s'est complexifié au fil de réformes successives au point de devenir peu lisible. On recense aujourd'hui huit grandes typologies d'indemnités qui peuvent être assujetties à trois régimes socio-fiscaux différents", relance le gouvernement, qui estime nécessaire de "simplifier significativement la gestion de la paie et mettre fin à une source majeure de contentieux". Pour une même indemnité, par exemple de licenciement pour faute personnelle ou de rupture conventionnelle, il est souligné que "l'exemption de cotisations sociales et l'exemption de CSG et de CRDS n'obéissent ni au même plafond ni à la même assiette".

En conséquence, l'article 6 du PLFSS pour 2027 modifie plusieurs dispositions du code de la sécurité sociale avec un objectif unique : "prévoir un plafond unique d'exemption dont la valeur serait égale au Pass (soit 48 060 euros en 2026)". En pratique, il serait prévu à partir de l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale, d'une manière générale et sans exceptions, que les "indemnités qui sont attribuées au titre de la rupture du contrat de travail des salariés, de la cessation des fonctions des agents publics ou de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux" (1) sont exonérées de cotisations sociales et de CSG-CRDS "dans la limite de la valeur annuelle" du Pass. Cette exonération ne serait pas applicable lorsque la somme totale versée lors de la rupture du contrat de travail excède dix fois le Pass, ou cinq fois le Pass concernant les mandataires sociaux hors cessation forcée de leurs fonctions.

En matière fiscale, une mesure similaire est prévue dans le PLF pour 2027 afin d'intégrer un "plafond unique" d'exonération à hauteur d'un Pass à l'article 80 duodecies du code général des impôts. L'argument porté par le gouvernement est identique : besoin de simplifier et rationaliser le régime, tout en générant un gain pour les finances publiques.

95 % des salariés "hors du champ de la mesure"

Pour justifier de la pertinence d'une remise en cause partielle des exonérations sociales et fiscales sur les indemnités de rupture, le gouvernement avance également la question de la justice entre les salariés. "Si l'effet économique [de cette mesure] reposerait en partie sur

les salariés, il resterait concentré sur ceux dont les indemnités dépassent le Pass, c'est-à-dire les salariés les mieux rémunérés en raison de leur statut ou de leur ancienneté dans l'entreprise", indique-t-il, en annexe du PLFSS pour 2027. Seraient principalement touchés les "salariés hommes de plus grandes entreprises, et plus fréquemment des cadres expérimentés", insiste l'exécutif en s'appuyant sur les travaux du rapport Igas-IGF.

En outre, le gouvernement martèle un chiffre : 95 % des salariés concernés par des indemnités de rupture du contrat de travail, "totalisant 46 % des indemnités versées", demeurent "hors du champ de la mesure". Autrement dit, leur indemnité étant inférieure au nouveau seuil unique d'exonération, ils n'auraient pas à verser davantage de cotisations ou contributions sociales, voire d'impôt sur le revenu. "La mesure conjugue ainsi un impact individuel potentiellement élevé sur les indemnités les plus importantes et une portée très circonscrite : elle cible la fraction la plus haute de la distribution tout en épargnant la très large majorité des bénéficiaires", insiste l'exécutif.

Lutte contre le "risque d'optimisation"

Au-delà de la création d'un "plafond unique" d'exonération sociale pour les indemnités de rupture du contrat de travail, l'article 6 du PLFSS pour 2027 prévoit également un élargissement de l'assiette des sommes prises en compte et potentiellement soumises à cotisations et contributions sociales. Il est en effet prévu d'intégrer dans le champ de l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale les indemnités "dont le versement est ordonné par le juge ou prévu par une transaction en réparation d'un préjudice distinct ou non de la perte de rémunération". En droit positif, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, ces sommes indemnitaires sont intégralement exonérées de cotisations et contributions sociales et n'entrent pas dans le périmètre du régime social et fiscal des indemnités de rupture.

L'objectif affiché par le gouvernement, en annexe du PLFSS pour 2027, est de "prévenir le risque d'optimisation lié à la qualification par les parties d'une fraction des indemnités transactionnelles comme des dommages et intérêts, entièrement exemptés de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'elles concourent à l'indemnisation d'un préjudice, comme l'admet le juge judiciaire dans sa jurisprudence". S'appuyant sur le rapport Igas-IGF de mai 2026, l'exécutif estime que la situation actuelle est "problématique en raison du risque que les parties [à la transaction] s'entendent pour faire échapper une part importante des indemnités à l'assujettissement", et que la capacité des Urssaf à réaliser des contrôles a posteriori est limitée.

820 millions d'euros de "gain" pour les finances publiques

Au total, l'impact pour les finances publiques de cette réforme du régime social et fiscal des indemnités de rupture est conséquent. Son "gain total" en 2027 est estimé à 820 millions d'euros, selon l'évaluation faite par le gouvernement en annexe du PLF pour 2027. Le gain pour l'État est de 380 millions d'euros, dont 190 millions d'euros au titre des revenus 2026 imposés en 2027 et 190 millions d'euros au titre des revenus 2027. Sur la "sphère sociale", le gain attendu est de 440 millions d'euros. En 2030, ce dernier chiffre atteindrait 470 millions d'euros.

Ces montants sont à la hauteur de l'importance financière prise par les exonérations fiscales et sociales sur les indemnités de rupture. "Les exemptions actuelles de cotisations et de contributions sociales dont bénéficient les indemnités versées à l'occasion de la rupture du

contrat de travail constituent une moindre recette pour la sécurité sociale, estimée à environ 1,1 milliard d'euros par an au titre de la seule niche sociale", précise le gouvernement en annexe du PLFSS pour 2027. Il évoque également un régime particulièrement dérogatoire par rapport à celui prévu dans la plupart des pays de l'OCDE", seule l'Espagne disposant d'un dispositif plus favorable. Sur le plan fiscal, le gouvernement évoque un "coût significatif pour les finances publiques" du régime actuel, "sans lien direct et évident avec le soutien au travail".

L'Assemblée nationale adopte la proposition de loi portant réforme des titres-restaurant



La proposition de loi "visant à moderniser et rééquilibrer le fonctionnement du titre-restaurant", portée par le député des Vosges Christophe Naegelen (Liot) avec le soutien du gouvernement, a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en séance publique, le 12 octobre 2026. Après avoir élargi leur utilisation au dimanche et aux jours fériés en commission, les députés rejettent notamment la création d'un double plafond d'utilisation lors des débats dans l'hémicycle. Le texte sera examiné au Sénat le 3 novembre en commission et le 19 novembre en séance publique.

La proposition de loi "visant à moderniser et rééquilibrer le fonctionnement du titre-restaurant", déposée à l'Assemblée nationale le 9 juin 2026 par le député des Vosges Christophe Naegelen (Liot) avec l'appui du gouvernement, franchit une première étape parlementaire. Après son adoption en commission des affaires sociales le 7 octobre, elle est adoptée à l'unanimité en séance publique le 12 octobre 2026.Ce texte, sur lequel le gouvernement a engagé la procédure accélérée, va désormais être examiné au Sénat. Il le sera le 3 novembre en commission et le 19 novembre en séance publique.

"Des règles stables, modernes et équilibrées"

Lors des débats dans l'hémicycle, Christophe Naegelen défend la philosophie de sa proposition de loi. "Le titre-restaurant est devenu l'un des avantages sociaux les plus répandus et les plus appréciés des Français. Ce succès repose sur une double vocation : nourrir les Français et faire vivre la restauration", avance le rapporteur du texte en estimant que si le dispositif "a changé de nature et d'usage", son régime juridique "n'a pas suivi". "Il en résulte un décalage entre le droit et les aspirations légitimes des Français qui utilisent les titres-restaurant. La proposition de loi vise à ce que ce dispositif conserve la confiance des salariés, des employeurs, des restaurateurs et des commerçants, et qu'il repose sur des règles stables, modernes et équilibrées", ajoute-t-il.Un discours partagé par le ministre du Pouvoir d'achat, Serge Pain, qui confirme que "le gouvernement est favorable et va soutenir la proposition de loi". "Elle va apporter le coup de neuf dont le régime juridique du

titre-restaurant a besoin, et propose des solutions très concrètes à de véritables questions", estime-t-il. S'agissant du plafonnement des commissions perçues par les émetteurs de titres-restaurant, l'un des principaux points sensibles du texte, le gouvernement se satisfait de l'équilibre trouvé en commission.

"Il me semble difficile d'instaurer aujourd'hui un plafond dans la loi, alors que l'Autorité de la concurrence ne le recommande pas et qu'aucun travail d'expertise n'a été mené pour déterminer le bon niveau de plafond. Pour autant, si demain nous constations que les effets de cette loi ne sont pas suffisants, il faudrait en tirer les conséquences et le cas échéant plafonner", explique le ministre. Un message reçu par les députés, qui rejettent en séance plusieurs amendements prévoyant un plafonnement obligatoire des commissions.

Refus d'un double plafond d'utilisation

Lors des débats, la majorité des amendements examinés en séance publique sont rejetés par les députés. C'est notamment le cas s'agissant d'une série d'amendements préconisant, selon des modalités variables, la création d'un double plafond journalier d'utilisation. L'objectif général était de favoriser l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, qui auraient bénéficié d'un plafond journalier supérieur à l'utilisation en grande surface. Lors des débats, Serge Papin a exprimé un avis de sagesse du gouvernement vis-à-vis du double plafonnement, avec un "point de vigilance" sur la "complexité juridique" d'un tel mécanisme.

En revanche, un amendement adopté apporte une modification significative au fonctionnement des titres-restaurant en prévoyant "d'allonger leur délai d'utilisation, actuellement limité à l'année civile plus deux mois, en le portant à trois ans". Par ailleurs, un amendement adopté à l'article 1er précise "que les titres-restaurant dématérialisés peuvent être utilisés pour l'achat à distance de repas ou de produits alimentaires éligibles, dans les mêmes conditions que pour les achats réalisés en magasin".

Dans la foulée, un amendement adopté au même article "instaure des mesures de police administrative et un régime de sanction administrative associés à l'interdiction d'octroi d'un avantage financier tel qu'une remise, un rabais ou une ristourne" lors de la cession des titres-restaurant par l'entreprise spécialisée à l'employeur. En complément, les députés adoptent des amendements visant notamment à :

- "accroître et préciser les obligations de transparence dans l'objectif de réduire les asymétries d'informations entre les émetteurs et les commerçants";
- "imposer à chaque émetteur spécialisé de transmettre chaque année à la DGCCRF ses recettes côté employeurs et côté commerçants, dès l'année 2027"
- "confier à l'Autorité de la concurrence le pouvoir d'enjoindre aux émetteurs de titres-restaurant de mettre fin aux éventuels manquements observés en matière d'encadrement des taux de commission et de publicité du document récapitulant la somme des commissions, frais ou rémunérations de toute nature"
- "prévoir l'interdiction d'employer des titres-restaurant dématérialisés comme moyen de paiement sur les plateformes en ligne intermédiaires comme Uber Eats ou Deliveroo".

"Les cadres restent attachés à leur travail et largement satisfaits de leur vie professionnelle" (Annelore Coury, Apec)



À l'occasion de ses 60 ans, l'Apec publie mardi 13 octobre 2026 une étude consacrée à l'identité, aux conditions de travail et aux aspirations des cadres, qui représentent 23 % des salariés. L'étude, présentée devant les journalistes de l'Ajis le 12 octobre, dresse le portrait d'une population "attachée au travail et largement satisfaite de sa vie professionnelle", malgré des pressions croissantes. Si 85 % des cadres restent attachés à leur statut et 71 % se déclarent "épanouis au travail", ils expriment de fortes attentes en matière de rémunération, d'équilibre et de perspectives de carrière.

Malgré l'essor massif et la diversification de la population des cadres depuis soixante ans, en lien avec le développement de l'économie française, les cadres, une catégorie "statistique et juridique" aux "habitudes sociales et culturelles spécifiques" demeurent "très attachés au sens du travail et largement satisfaits de leur vie professionnelle", explique Annelore Coury, directrice générale de l'Apec, à l'occasion d'un rendez-vous organisé par l'Ajis, le 12 octobre. "Qui sont-ils ? Quelles sont leurs conditions de travail et aspirations ?", s'interroge l'association pour l'emploi des cadres qui publie le 13 octobre une étude (1) intitulée "Cadroscopie, 60 ans d'évolution des cadres".

Multipliée par 5,5 depuis les années soixante (7 % en 1968), la population des cadres, catégorie aux contours "assez flous", représente aujourd'hui 23 % des salariés français, hors indépendant et hors fonction publique. "En 2024, les effectifs de cadres en poste dans le secteur privé ont franchi la barre des quatre millions", précise l'étude.

Près de la moitié dans les services "à forte valeur ajoutée"

Près de la moitié (45 %) travaille aujourd'hui dans les services "à forte valeur ajoutée", telles que les activités informatiques, l'ingénierie, la banque-assurance, la communication, le conseil, les activités juridiques et comptables, "des secteurs qui ont connu [en 60 ans] une forte progression en termes de volumes d'emploi". Rien que l'industrie représente aujourd'hui 16 % des emplois cadres et il y a 79 % de cadres dans l'informatique.

Mais cette moyenne cache des disparités territoriales. Si les cadres sont présents sur l'ensemble du territoire, ils sont surreprésentés au sein des grandes agglomérations, avec une prédominance de la région Île-de-France : "43 % des cadres y travaillent", précise l'étude. Les cadres travaillent aussi bien dans les PME que les grandes entreprises. "Aujourd'hui, la moitié d'entre eux travaillent dans une PME de moins de 250 salariés, dont 15 % dans une TPE de moins de dix salariés. Cette proportion atteint même 58 % hors Île-de-France", selon l'Apec, qui précise que "selon les secteurs, les taux d'encadrements varient".

Une population qui s'est féminisée, "moins de managers"

L'augmentation de la part des femmes parmi les cadres marque une autre évolution majeure de cette catégorie. "Les femmes cadres qui représentaient à peine deux cadres sur dix dans le secteur privé en 1968, sont environ quatre sur dix aujourd'hui. Ces évolutions s'expliquent par la progression massive de la place des femmes sur le marché du travail et leur montée en qualification", précise l'étude. Malgré tout, en moyenne elles restent encore sous-représentées parmi les cadres du secteur privé : "38 % en 2023, contre 45 % parmi les non-cadres".

Autre enseignement : entre 2006 et 2020, la part des encadrants parmi les cadres a reculé de 53 % à 42 %**,** soit une baisse de onze points en quatorze ans. "La majorité des cadres (58 %) sont aujourd'hui des 'experts', qui n'ont pas de responsabilité hiérarchique directe, tout en pouvant piloter des projets ou des missions transverses. On les retrouve aussi bien dans des postes techniques (ingénierie, R&D), fonctionnels (RH, finance) ou commerciaux", détaille l'étude. "La légitimité des cadres d'aujourd'hui repose davantage sur leur savoir-faire/leur expertise, au-delà de leur position dans l'organigramme. Reste que plus de quatre cadres sur dix continuent de jouer un rôle hiérarchique, ce qui entraîne, pour ces managers, des attentes et des contraintes spécifiques", analyse l'Apec.

Un taux de chômage "très faible"

Par ailleurs, le taux de chômage des cadres est "très faible" : 4,2 % en 2024, même si la moitié dit avoir connu "un épisode de chômage". "Même s'ils sont dans une situation d'emploi favorable, ils ne sont pas épargnés par des ruptures de parcours notamment en début et fin de carrière", précise Annelore Coury.

"Les cadres les plus âgés apparaissent effectivement davantage exposés au chômage : 4,6 % des cadres de 50 ans et plus sont au chômage, contre 4,2 % en moyenne, une part qui atteint 5,2 % pour les 55 ans et plus". À cet égard, 90 % considèrent que l'âge est un frein. Du côté des jeunes diplômés, l'insertion est aussi plus compliquée qu'avant : 38 % d'entre eux ont mis six mois pour trouver un emploi.

Une identité professionnelle qui demeure forte

Malgré l'élargissement de la catégorie, 85 % des cadres considèrent que leur statut est important pour eux, selon l'étude. Ils sont 71 % à se déclarer épanouis au travail, 86 % satisfaits de leur situation professionnelle et 61 % à considérer leur travail comme une passion. "Responsabilités, autonomie et rémunération constituent trois dimensions centrales de leur identité professionnelle", résume Annelore Coury. Les cadres bénéficient par ailleurs de conditions matérielles globalement favorables : 95 % sont en CDI, leur rémunération moyenne atteint 3 755 euros nets en équivalent temps plein et 82 % peuvent choisir leurs horaires de travail. Ils sont également 65 % à bénéficier du télétravail, auquel ils se montrent particulièrement attachés. Ces conditions favorables n'excluent pas des pressions importantes. "Les cadres restent soumis à une forte culture de la performance et du dépassement de soi, qui peut fragiliser leur équilibre professionnel", explique la directrice générale de l'Apec. Ces tensions sont particulièrement marquées chez les managers, dont le métier s'est complexifié. En effet, trois sur quatre déclarent penser au travail en dehors de leurs horaires professionnels et éprouver des difficultés à déconnecter. "Cette situation qui

illustre leur position parfois inconfortable, 'entre le marteau et l'enclume', et interroge les effets d'une culture de la performance et de l'invulnérabilité sur leur charge de travail", commente Annelore Coury. Et "les managers ont plus que les autres une culture de la performance".

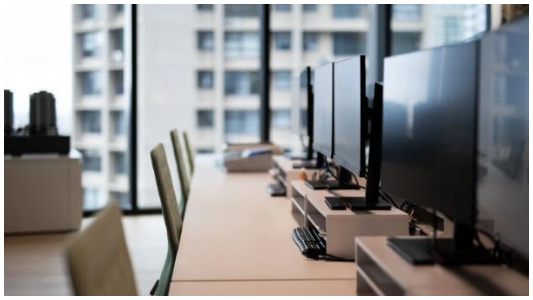
Des aspirations communes

L'étude montre aussi que pour 63 % des cadres, une carrière réussie passe par un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et que la rémunération tend parallèlement à retrouver une place croissante parmi leurs préoccupations à court terme. L'évolution professionnelle constitue également un enjeu, dans un contexte où les cadres disposent d'une visibilité limitée sur leurs perspectives de carrière. Pour l'Apec, ces résultats soulignent "la nécessité pour les entreprises de renforcer leur accompagnement, auprès d'une population qui demeure fortement investie dans son travail et appelée à jouer un rôle clé dans les transformations du monde professionnel".

Face à l'IA, "l'esprit critique et la créativité de plus en plus recherchés"

Les cadres partagent par ailleurs une forte volonté de se former à l'IA, d'après l'étude. Un sur deux déclare utiliser l'IA fréquemment, avec un usage "plus fort chez les jeunes, les managers et les cadres de grandes entreprises", précise Annelore Coury. Un cadre sur dix déclare que l'IA va modifier son métier. Quand ils l'utilisent, les cadres déclarent que l'IA est efficace et deux tiers déclarent que l'IA va devenir essentielle. 72 % veulent être formés sur l'IA. "L'apprentissage dans l'entreprise sera crucial", souligne-t-elle. L'"Apec ne mesure pas encore l'impact sur l'emploi, même si 14 % à 16 % des entreprises disent que l'IA aura un impact sur les recrutements. "Le risque est une intensification de la charge cognitive, les tâches à faible valeur ajoutée risquent d'être remplacées par l'IA", pointe la DG de l'Apec. Enfin, dans les pratiques de recrutement, l'IA reste encore peu utilisée, poursuit-elle : "l'humain demeure important pour évaluer les soft skills". "Dans les offres d'emploi, la capacité à challenger l'IA va être déterminante. L'esprit critique et la créativité seront des atouts de plus en plus recherchés", conclut-elle.

"Le record historique des défaillances d'entreprises établi en 2025 est déjà dépassé" (AGS)



"Le record historique des défaillances d'entreprises établi en 2025 est déjà dépassé. Après avoir franchi pour la première fois le seuil symbolique des 70 000 défaillances l'an dernier, la France en recensait déjà près de 71 000 à fin juillet 2026, soit une progression de près de 5 % sur un an", constate l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS), mercredi 7 octobre 2026. Sur les trois premiers trimestres de l'année, l'AGS "a déjà avancé 1,96 milliard d'euros afin de garantir les créances salariales de salariés dont l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective", soit une augmentation de 16,7 % par rapport à la même période de 2025. "Sur la même période, 211 277 salariés ont bénéficié de l'intervention de l'AGS, soit une hausse de 11,1 % en un an", ajoute l'association. Celle-ci prévoit entre 72 000 et 75 000 faillites pour 2026.

Quand les seniors "retrouvent un emploi, c'est un emploi souvent plus fragile" (France Travail)



La direction générale de France Travail présente ses actions en direction des demandeurs d'emploi seniors, au cours d'une audition à l'Assemblée nationale, mardi 6 octobre 2026. Entre programmes spécialisés et dispositifs plus généralistes, l'opérateur mobilise un "plan d'action", qui comprend aussi des démarches à destination des employeurs. Les seniors sont moins touchés par le chômage que d'autres classes d'âges. Mais quand ils le sont, ils ont plus de difficultés à en sortir.

"Le poids des seniors dans l'ensemble des inscrits à France Travail a augmenté ces dernières années, avec un peu moins d'un million qui a plus de 55 ans. Leur part est passée de 6 à 16 % entre 2008 et 2024. Cette part va probablement continuer à augmenter", déclare Thibault Romatet, directeur général adjoint délégué chargé de la stratégie et transformation au sein de France Travail. Il s'exprime devant la commission d'enquête sur les causes et les conséquences de l'augmentation de la pauvreté, notamment pour les travailleurs seniors et les personnes âgées, mardi 6 octobre 2026.Les seniors ont un taux de chômage plus faible mais pour ceux qui sont concernés, il est plus dur de retrouver un emploi. Ils sont donc proportionnellement davantage affectés par le chômage de longue durée. "Quand ils

retrouvent un emploi, c'est un emploi souvent plus fragile. Avec une part de CDD plus importante que les autres classes d'âges", précise Thibault Romatet.

20 % sont en situation de handicap

Les causes sont multiples compte tenu de l'hétérogénéité de la population. Le premier sujet est celui de la santé. "20 % des publics de plus de 55 ans inscrits à France Travail sont des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les travailleurs en situation de handicap. Cela illustre le fait que les personnes en fin de carrière ont besoin d'un accompagnement spécifique sur les sujets de santé", commente-t-il.

Les seniors peuvent également être confrontés à des difficultés de projection professionnelle. "Ce sont des populations qui mobilisent beaucoup moins la formation et la reconversion. Un tiers d'entre eux a passé plus de 10 ans dans la même entreprise. Il y a un vrai besoin d'accompagnement pour renouveler les compétences, se mettre en avant par rapport aux compétences attendues par les employeurs", indique Thibault Romatet.

Enfin, il ne faut pas oublier le rôle des employeurs avec des "stéréotypes" qui persistent : "des personnes plus chères, moins adaptables, qui vont rester moins longtemps".

Boost 50+ pour une démarche collective

Face à ces constats, France Travail a "accéléré il y a un peu plus d'un an avec un plan d'action", qui entend combiner les dispositifs de son offre globale de services, avec des démarches plus spécifiques centrées sur la population senior.

"Pour renforcer et personnaliser l'accompagnement, on ne part pas de l'âge de la personne mais de ses besoins", souligne le DGA. L'opérateur est en train de faire évoluer ces modalités d'accompagnement autour de deux modèles "Essentiel" et "Intensif". Une réforme qui suscite des inquiétudes en interne, en particulier par rapport à la taille des portefeuilles "Essentiel".

En parallèle, France Travail propose des ateliers pour les publics seniors "qui font écho aux freins et permettent de créer une dynamique collective". C'est le cas avec Boost 50+, un "parcours de 12 semaines", centrée sur "la reprise de confiance en soi et la projection vers l'emploi". Il a été testé dans différentes agences à partir de l'été 2025. "Les résultats sont probants. On l'a rendu accessible à l'ensemble de nos agences. Cela ne veut pas dire que toutes les agences le font, cela dépend du public qu'elles accueillent. C'est pertinent pour certains et moins pour d'autres", analyse Thibault Romatet.

Extension d'Atout Senior

Des ateliers doivent aussi "préparer la transition avec la retraite", pour les personnes concernées. Il y a eu, ces dernières années, de gros problèmes en raison d'un partage d'informations inabouti entre la Cnav et France Travail. En 2023 et 2024, le médiateur de France Travail (anciennement Pôle emploi) avait révélé des difficultés dans le parcours des chômeurs atteignant l'âge de la retraite, entraînant des trop-perçus parfois importants.

Pour développer l'accès à la formation des seniors, qui reste "sous-mobilisée", l'opérateur mise sur "l'offre de droit commun qui fonctionne bien, comme les POE" mais aussi sur "des dispositifs innovants, comme Atout Senior". L'expérience a commencé en Île-de-France et "douze régions se sont portées candidates".

Quelle obligation pour les employeurs ?

France Travail mène également des actions à destination des employeurs, en particulier via ses conseillers entreprise. L'opérateur a été interrogé, par la commission, sur la pertinence d'une obligation d'emploi des seniors dans les entreprises ou d'un index.

"Il y a déjà des obligations pour les travailleurs en situation de handicap. Il y a eu des discussions, qui n'ont pas abouti, sur des obligations d'emploi pour les publics éloignés de l'emploi. Nous avons un point d'attention pour trouver des outils qui permettent de rapprocher les personnes de l'emploi plutôt que d'être basées sur un statut, à l'instant T. Nous essayons de travailler sur des logiques de parcours. On sait que l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap a eu un effet bénéfique pour cette population. Il faut peut-être qu'on évite l'écueil d'avoir une obligation spécifique public par public, basé sur le statut administratif des personnes", répond Chloé Siméha, directrice de l'inclusion et de la mobilisation du réseau pour l'emploi. Elle précise toutefois qu'il n'est pas dans son rôle de définir ce type de politiques publiques.

L'opérateur a pour mission d'accompagner les employeurs dans des recrutements qu'ils n'avaient pas forcément imaginés : des seniors, des jeunes... "Les méthodes de recrutement alternatives, par simulation, sans CV, les opérations comme 'Du stade vers l'emploi', ou par la culture, ont de l'impact pour faire changer le regard des employeurs. Cela a un impact de sensibilisation plus large sur les entreprises que par un prisme dédié à chacun de ces publics prioritaires. On risque d'avoir une succession d'objectifs à destination des entreprises qui ne serait pas complètement favorable à une logique inclusive", ajoute-t-elle.

Les mesures Formation de la proposition de loi sur les violences sexistes et sexuelles adoptée par l'Assemblée nationale



La proposition de loi intégrale contre les VSS, adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 13 octobre 2026, renforce plusieurs dispositions liées à la formation. Ainsi, les députés ont abaissé de 250 à 50 salariés le seuil de certaines obligations de formation, créé un dispositif de conseillers pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés chargés de les accompagner notamment sur les questions d'emploi et de formation, et fixé un délai de six mois pour former les référents VSS. De nouvelles mesures concernent également les CFA et le DPC des professionnels de santé.

La proposition de loi intégrale contre les VSS, adoptée à l'unanimité en première lecture par l'Assemblée nationale mardi 13 octobre 2026, comporte plusieurs dispositions relatives à la formation professionnelle qui ont été modifiées par rapport à la version déposée le 11 août 2026 (lire sur AEF info). Cette dernière avait déjà été remaniée, notamment pour tenir compte des avis du Cese et du Conseil d'État, en prévoyant une information renforcée des personnels d'encadrement sur leur rôle en matière de prévention, de détection, de traitement des signalements et d'orientation des personnes concernées. Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, cette information devait prendre la forme d'une formation adaptée.

Le texte transpartisan prévoyait également d'ajouter au code du travail un chapitre intitulé "Prévention des risques d'exposition aux agressions sexuelles, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes", instaurant une obligation d'information des salariés. En l'absence de référent VSS dans l'entreprise, le ou les salariés désignés pour assister l'employeur dans l'identification des risques, l'élaboration et la mise en œuvre des actions de prévention devaient bénéficier d'un module de formation adapté à leurs missions.

Formation à partir de 50 salariés

Ces dispositions ont été maintenues dans le texte adopté par les députés en séance publique, avec notamment la substitution d'une obligation de sensibilisation à celle d'information et l'abaissement de 250 à 50 salariés du seuil à partir duquel la sensibilisation renforcée des personnels concernés doit prendre la forme d'une formation adaptée. La sensibilisation doit par ailleurs être organisée avec les représentants du personnel et les élus du CSE, sans pouvoir reposer uniquement sur un module numérique à distance. L'amendement n° 835 de Karim Benbrahim, adopté en séance publique, renforce également la prise en compte des VSS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), en prévoyant leur recensement et la définition d'actions de prévention quelle que soit la taille de l'entreprise. L'une des transformations les plus substantielles de l'article 41 de la PPL résulte de l'adoption en séance publique, le 7 octobre, de l'amendement gouvernemental n°1198. Ce dernier supprime deux dispositions de la version issue de la commission, relatives aux conseillers du salarié et à un référent mutualisé dans certaines collectivités d'outre-mer, pour leur substituer un nouveau dispositif destiné aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Des conseillers des salariés dans les TPE

"L'amendement proposé crée le conseiller des salariés des entreprises de moins de onze salariés. Ils ont pour missions de conseiller les salariés de très petites entreprises, en matière de conditions de travail, de santé au travail, de prévention et de lutte contre les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, d'emploi et de formation", précise l'exposé sommaire de l'amendement. Alors que les conseillers du salarié existants interviennent principalement dans le cadre des procédures de licenciement et de rupture conventionnelle, souvent lorsque la relation de travail s'est déjà détériorée, le nouveau dispositif vise à permettre une intervention en amont, avec l'appui d'un tiers extérieur. Les nouveaux conseillers seraient désignés pour un mandat de quatre ans renouvelables et interviendraient à la demande d'un salarié. Lorsqu'ils sont eux-mêmes salariés, ils bénéficieraient du temps nécessaire à leurs interventions, dans la limite de quinze heures par mois, avec maintien de leur rémunération. Celle-ci serait remboursée à leur employeur par un fonds paritaire. Ils bénéficieraient également d'une protection contre le licenciement.

Six mois pour former les référents VSS

Les amendements identiques n° 509 de Marie-Charlotte Garin et n° 843 de Karim Benbrahim, adoptés en séance publique, ont fixé un délai de six mois suivant leur désignation pour former les référents VSS mentionnés à l'article 42 de la proposition de loi, dont ceux des CSE et de la fonction publique. La version initiale du texte août prévoyait déjà que ces formations soient financées par l'employeur et suivies sur le temps de travail. L'article 42 abaisse également de 250 à 50 salariés le seuil à partir duquel l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de VSS. Également absent de la mouture d'août, l'article 43 bis a été introduit en commission spéciale, avant d'être remanié en séance publique. Les amendements identiques n° 722 d'Elsa Faucillon et n°877 de Karim Benbrahim substituent à une mention dans le contrat d'apprentissage un document d'information et de prévention annexé à celui-ci, remis par le CFA. Ce document porte notamment sur les risques professionnels, les VSS, les droits de l'apprenti, le droit de retrait, les travaux interdits aux mineurs et le rôle de l'inspection du travail.

Obligation d'information pour les apprentis

Les amendements identiques n° 729 d'Elsa Faucillon et n° 880 de Karim Benbrahim complètent les missions légales des CFA pour y intégrer la remise de ce document. Ils ne créent pas de nouvelle formation obligatoire autonome pour les apprentis, mais renforcent les obligations d'information et de prévention dans le parcours d'apprentissage. Ainsi, l'amendement n° 880 "harmonise la rédaction de la sensibilisation opérée par les CFA avec les termes retenus à l'issue de l'examen au Conseil d'État, visant à couvrir le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les agissements sexistes dans le cadre professionnel", selon son exposé sommaire. Enfin, l'article 50 élargit les contenus de formation des professionnels de santé dans le cadre du développement professionnel continu (DPC). Alors que la version d'août prévoyait déjà qu'une action de DPC porte sur la prévention des VSS et des violences obstétricales et gynécologiques, plusieurs amendements adoptés en séance publique ont complété les orientations de ces formations. L'amendement n° 166 de Maud Petit introduit notamment la vulnérabilité chimique, tandis que l'amendement n° 359 de Sébastien Peytavie porte sur les besoins spécifiques des victimes en situation de handicap. D'autres amendements intègrent la prévention et la prise en charge des mutilations sexuelles féminines (n° 876), la lutte contre les discriminations et les préjugés dans les soins (n°886) ainsi que le repérage des violences intrafamiliales et de leurs conséquences sur les enfants (n°677).