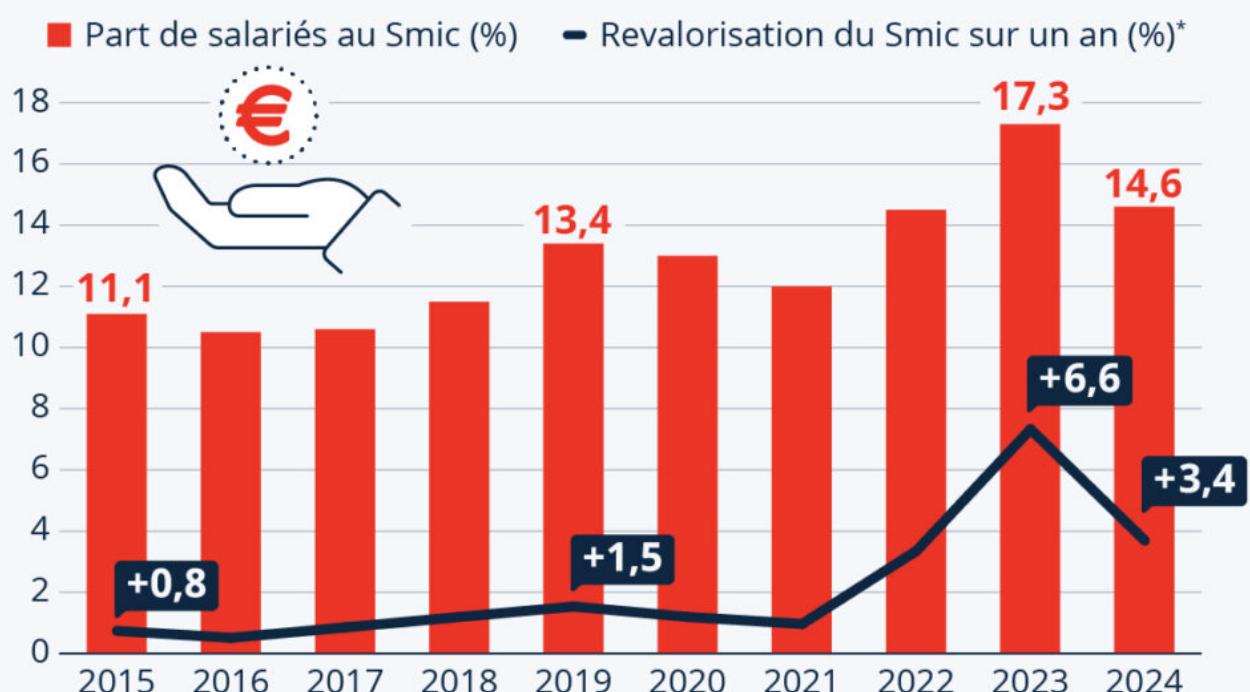


Ecrit par le 9 janvier 2026

Marché du travail : plus de 14 % des salariés du privé touchent le Smic

Plus de 14 % des salariés du privé touchent le SMIC

Évolution de la proportion de salariés au Smic en France (secteur privé non agricole) et du montant du Smic



* Au 1er janvier de chaque année. En 2024, la revalorisation (+3,4 %) cumule celles de mai 2023 (+2,2 %) et de janvier 2024 (+1,1 %).

Source : Dares



statista

Ecrit par le 9 janvier 2026

Comme le montrent les données de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des Statistiques ([Dares](#)) présentées dans notre infographie, 14,6 % des salariés français du privé (hors secteur agricole) touchaient le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en 2024, soit 2,7 millions de personnes. Ces chiffres sont en baisse par rapport au pic de 17,3 % (3,1 millions de salariés) atteint en 2023, mais restent élevés par rapport à la tendance historique. Il s'agit en effet de la deuxième proportion la plus élevée mesurée depuis 2007, derrière 2023 et juste devant 2022 (14,5 %).

Dans le détail, la majorité des smicards sont des femmes (57 %), alors qu'elles représentent moins de la moitié des salariés (45 %). Les secteurs les plus représentés (hors agriculture) sont ceux du commerce de détail alimentaire et non-alimentaire, ainsi que de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, dans lesquels la part d'employés payés au Smic dépasse 25 %.

Les revalorisations successives du Smic face à l'[inflation](#) ces dernières années et la faible progression des bas salaires expliquent en grande partie l'explosion récente du nombre de salariés touchant le salaire minimum. Depuis le 1er janvier 2021, le SMIC a été revalorisé neuf fois en France, avec une augmentation d'environ 14 % du montant horaire brut entre le 1er janvier 2021 (10,25 €) et le 1er novembre 2024 (11,88 €). Ainsi, les personnes qui touchaient un peu plus que Smic - si elles n'ont pas été suffisamment augmentées par leur employeur au cours de cette période - ont vu leur rémunération rattrapée par le salaire minimum.

Ecrit par le 9 janvier 2026

La précarité du travail a doublé depuis les années 1980

Évolution de la part des emplois en CDD, interim et apprentissage dans le total de l'emploi salarié en France



Sources : Insee, Centre d'observation de la société



statista

La précarité du travail a doublé depuis les années 1980

Selon les calculs du [Centre d'observation de la société](#) basés sur des données de l'Insee, en 2023, 16 % des emplois salariés en France présentaient un statut précaire, c'est-à-dire contrats à durée déterminée,

Ecrit par le 9 janvier 2026

d'apprentissage ou d'intérim. Ce taux est deux fois supérieur à celui mesuré dans les années 1980. Comme le retrace notre infographie, la précarité du travail a très fortement augmenté du milieu des années 1980 à la fin des années 1990, le taux d'emplois précaires grimpant de 7 % en 1985 à 14 % en 2000. Après une phase de stabilisation de quelques années, il est à nouveau reparti à la hausse au début des années 2010, pour atteindre 16 % en 2017. Depuis, il semble plus ou moins se maintenir à ce niveau. Les premiers concernés par l'emploi précarisé sont les salariés les moins diplômés et les jeunes. [Chez les salariés de moins de 25 ans](#), le taux de précarité est par exemple passé de 17 % en 1982 à plus de 50 % ces dernières années.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

Les aides à l'embauche dans les zones en difficultés économiques



Pour lutter contre le chômage, il existe de nombreux dispositifs d'aides à l'embauche s'orientant vers certains secteurs géographiques connaissant des difficultés économiques et sociales - les zones franches urbaines (ZFU), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les zones

Ecrit par le 9 janvier 2026

France ruralités revalorisation (ZFRR), les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) - ou touchant des catégories spécifiques de salariés. Découverte de ces dispositifs avec [Entreprenante.Service-Public.fr](#).

EMBAUCHE DANS UNE ZONE EN DIFFICULTÉ

Exonérations sur les bénéfices en zone franche urbaine-territoire entrepreneur (ZFU-TE)

Une entreprise qui s'implante et embauche une main-d'œuvre locale dans une zone franche urbaine - territoire entrepreneurs (ZFU-TE), peut bénéficier d'exonérations fiscales sous certaines conditions. Ce dispositif est valable jusqu'au 31 décembre 2025. [En savoir plus](#)

Zones France ruralités revitalisation (ZFRR) : exonérations sociales

Une entreprise située dans une commune classée en ZFRR ou dans une commune « bénéficiaire » des effets du nouveau zonage, peut être exonérée de charges patronales lors de l'embauche d'un salarié, sous certaines conditions. [En savoir plus](#)

Bassin d'emploi à redynamiser (BER) : exonérations de cotisations sociales

Une entreprise qui s'installe ou réalise une extension d'établissement dans un bassin d'emploi à redynamiser (BER) entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2027 peut bénéficier d'exonérations de cotisations sociales. [En savoir plus](#)

Exonérations fiscales et sociales en zones de restructuration de la défense (ZRD)

Une entreprise installée dans une zone de restructuration de la défense (ZRD) peut bénéficier de plusieurs exonérations fiscales et sociales. [En savoir plus](#)

EMBAUCHE DE SALARIÉS SPÉCIFIQUES

Comment Cap emploi vous accompagne pour recruter une personne en situation de handicap ?
[Entreprenante.Service-Public.fr](#) est parti à la rencontre de Bruno Munoz, expert handicap en entreprise au Cap emploi de Drôme Ardèche. Avec lui, nous avons évoqué la manière dont il accompagne les entreprises dans leur projet de recrutement de personnes en situation de handicap. [En savoir plus](#)

Aides financières pour l'embauche d'un travailleur handicapé

Tout employeur peut bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Hormis pour un apprenti, l'employeur doit faire une demande auprès de l'Agefiph de reconnaissance de la lourdeur du handicap. [En savoir plus](#)

Recrutement d'un apprenti : ce qui change

Le montant maximum de l'aide à l'embauche d'un apprenti vient d'être modifié. Il s'applique pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025. Les conditions pour demander cette aide évoluent également. [En savoir plus](#)

Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

Les conditions pour bénéficier de l'aide à l'embauche d'un apprenti sont différentes selon la date de

Ecrit par le 9 janvier 2026

signature du contrat. [En savoir plus](#)

Réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon)

La réduction générale des cotisations patronales, appelée aussi zéro cotisations Urssaf ou anciennement réduction Fillon, permet à l'employeur de baisser le montant de ses cotisations patronales. Cet allègement concerne les salaires qui ne dépassent pas 2 882,88 € bruts par mois. [En savoir plus](#)

Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

L'embauche en contrat de professionnalisation fait l'objet d'aides dont le montant et la nature dépendent du salarié recruté. Ces aides sont soumises à certaines conditions d'obtention. On vous explique la démarche pour les obtenir. [En savoir plus](#)

Un salarié sur trois recherche activement un nouvel emploi par crainte d'être remplacé par l'IA

Ecrit par le 9 janvier 2026



L'IA génère un éventail d'émotions complexes, souvent contradictoires, chez les salariés. Si beaucoup en perçoivent les opportunités, la réalité est plus nuancée : stress accru, crainte de perdre son emploi, recherche active d'un nouveau poste et incertitude quant à son impact sur leur fonction. C'est ce que révèle le rapport 'People at Work 2025' d'ADP Research, qui dresse un état des lieux des perceptions de l'IA dans le monde du travail, à partir d'une enquête menée auprès de près de 38 000 salariés dans 34 pays, dont plus de 1 000 en France.

« L'impact de l'IA n'est pas seulement technologique, il est aussi émotionnel pour de nombreux salariés, souligne [Carlos Fontelas De Carvalho](#), Président d'ADP en France et Europe centrale. Beaucoup perçoivent l'IA comme un levier de progrès, mais elle peut susciter aussi de l'incertitude. Les employeurs qui sauront reconnaître cette dimension émotionnelle, expliquer les implications concrètes de l'IA, répondre aux préoccupations et mettre en place des pratiques de formation et d'organisations seront les mieux préparés pour une intégration positive des nouvelles technologies dans le cadre de travail. »

Entre optimisme et incertitude, les travailleurs peinent à se projeter

Les sentiments vis-à-vis de l'IA sont partagés : 50% des salariés dans le monde considèrent qu'elle aura un impact positif sur leur emploi dans l'année à venir, dont 17% se disent tout à fait d'accord. Seuls 10% expriment une forte crainte d'être remplacés par cette technologie.

L'IA suscite, en effet, une forme d'ambivalence : elle est à la fois source d'enthousiasme pour son

Ecrit par le 9 janvier 2026

potentiel et d'inquiétude quant à ses conséquences. Ainsi, 27% des travailleurs qui anticipent un impact positif de l'IA sur leur emploi redoutent également qu'elle puisse les remplacer. Certains des pays les plus optimistes, comme l'Égypte (36%) ou l'Inde (34%), affichent aussi les plus fortes proportions de salariés craignant d'être remplacés (22% et 17% respectivement). Cette anxiété est renforcée par l'incertitude : 44% des répondants dans le monde reconnaissent ne pas savoir, à ce jour, comment l'IA va transformer leur travail (dont 12% disent n'en avoir strictement aucune idée).

La crainte d'un remplacement accentue également le stress professionnel. Les salariés qui redoutent que l'IA prenne leur place sont deux fois plus susceptibles de subir un stress élevé au travail, que ceux qui sont plus confiants. Autre conséquence notable, cette fois en matière de rétention des talents : plus de 30% des salariés qui pensent pouvoir être remplacés par une IA sont activement à la recherche d'un nouvel emploi, contre 16% parmi ceux qui se disent moins préoccupés.

Des salariés français peu concernés par les impacts de l'IA

En France, seuls 11% des travailleurs se disent tout à fait d'accord avec l'idée que l'IA aura un impact positif sur leur emploi. Ce chiffre est aligné sur la moyenne en Europe (11%), région où les salariés sont les plus pessimistes vis-à-vis de l'IA, derrière le Moyen-Orient/Afrique (27%), l'Amérique latine (19%), l'Asie-Pacifique (16%) et l'Amérique du Nord (13%).

Cependant, les salariés français ne sont que 8% à craindre d'être remplacés par l'IA, une proportion identique à celle des Européens (8%). De même, 11% en France comme en Europe sont tout à fait d'accord avec l'affirmation qu'ils ne savent pas comment l'IA va changer leur emploi.

Les professions intellectuelles, comme les ingénieurs, chercheurs ou développeurs, sont à la fois les plus optimistes et les plus préoccupés : 24% à l'échelle mondiale et 15% en France sont tout à fait d'accord sur le fait que l'IA aura un impact positif sur leur emploi, mais ils sont aussi respectivement 13% et 11% à craindre qu'elle ne les remplace. Ces travailleurs du savoir sont également les plus nombreux à exprimer des incertitudes quant à l'évolution de leur métier : 14% dans le monde et 13% en France.

Les salariés les plus jeunes sont à la fois enthousiastes et les plus inquiets vis-à-vis de l'IA, en raison de son impact potentiel à long terme sur leur carrière. En France, 12% des 18-26 ans et 18% des 27-39 ans anticipent des effets positifs sur leur travail, tandis que respectivement 13% et 11% redoutent d'être remplacés par la technologie. À l'inverse, les plus de 55 ans apparaissent plus détachés, considérant que l'impact de l'IA sur leurs dernières années d'activité sera limité : seuls 5% d'entre eux craignent d'être remplacés.

Une perception de l'IA qui diffère selon les secteurs d'activité

Les salariés des secteurs qui adoptent rapidement les nouvelles technologies sont les plus optimistes. En Europe comme dans le reste du monde, ce sont les professionnels des services technologiques (19% contre 28% au niveau mondial), de la finance et de l'assurance (18% contre 25%), ainsi que de l'information (17% contre 20%) qui se montrent les plus enclins à percevoir positivement l'impact de

Ecrit par le 9 janvier 2026

l'IA. Pourtant, ils sont quand même 12% dans le monde et 10% en Europe à craindre d'être remplacés, dans ces secteurs où l'IA est perçue comme un levier majeur d'efficacité et d'avantage concurrentiel.

À l'inverse, les secteurs à forte dimension humaine, comme la santé et l'assistance sociale, font preuve de plus de prudence : seuls 7% des salariés en Europe et 10% dans le monde estiment que l'IA aura un impact positif sur leur travail.

« Je pense réellement que les nouvelles technologies comme l'IA générative ont pour but de donner des capacités augmentées aux équipes pour gagner du temps, simplifier leur quotidien et les libérer des tâches chronophages, mais absolument pas pour les remplacer. L'IA permet d'automatiser des tâches, mais pas d'automatiser des emplois ! » explique Carlos Fontelas de Carvalho.

Il conclut : « Il faut bien sûr expliquer le sens de l'intégration de l'IA dans le cadre du travail, et respecter l'équilibre entre l'humain et la technologie, notamment dans le secteur RH : une heure gagnée grâce à l'IA correspond à une heure de plus passée à s'occuper du développement et de l'engagement des collaborateurs. »

La Maîtrise de l'Opéra Grand Avignon recrute

Ecrit par le 9 janvier 2026



© Cédric Studio Détection Opéra Grand Avignon

Un chœur d'une trentaine d'enfants et adolescents

Composée d'une trentaine de jeunes chanteurs âgés de 7 à 17 ans, la Maîtrise de l'Opéra Grand Avignon est un chœur d'enfants et d'adolescents qui participent aux opéras et concerts de la maison. Véritable école de la scène, elle associe exigence artistique, esprit collectif et plaisir du chant.

Tu aimes chanter ? Jouer la comédie ? Être sur scène ? Alors, rejoins la Maîtrise !

La Maîtrise t'offre l'opportunité de vivre une aventure artistique et humaine enrichissante, encadrée par des professionnels de la musique et du théâtre.

*Informations et formulaire d'inscription à l'audition d'entrée sur operagrandavignon.fr
Samedi 20 septembre 2025. 10h. Réunion d'information et auditions d'entrée.*

Ecrit par le 9 janvier 2026

Recrutement : les malentendus entre entreprises et candidats qui freinent l'embauche



Alors que le marché de l'emploi se tend et que les entreprises déplorent de fortes difficultés de recrutements, il semblerait que les candidatures des professionnels soient régulièrement ignorées. C'est en tout cas le constat de cette nouvelle enquête, analysée par Olivia Jacob, senior manager au sein du cabinet [Robert Walters](#).

35% des candidats utilisent l'ia pour postuler

Pour maximiser leurs chances de trouver un emploi, il n'est pas rare que les professionnels multiplient les candidatures. Ainsi, 75% d'entre eux déclarent envoyer entre 5 et 10 candidatures par semaine. Leur nouvel allié : l'IA. En effet, 35% des répondants utilisent parfois voire fréquemment des outils d'intelligence artificielle pour répondre à une offre.

Toutefois, ces nouveaux usages pourraient avoir un impact négatif, puisque 46% des responsables du recrutement ayant répondu à cette enquête déclarent pouvoir identifier l'utilisation de l'IA dans un CV

Ecrit par le 9 janvier 2026

lorsqu'ils en reçoivent. Formatage parfait, tournures de phrases et langage impersonnel : des éléments qui peuvent mettre la puce à l'oreille et se retourner contre le candidat. « Si les recruteurs attendent une expression authentique du parcours du candidat, les entreprises recherchent quant à elle de la sincérité, le reflet fidèle de l'expérience d'un candidat, et surtout un lien avec l'offre de poste à laquelle il répond. L'utilisation de l'IA, lorsqu'elle est repérée, peut donc jouer contre lui, et nuire à sa crédibilité », alerte Olivia Jacob.

74% des entreprises reçoivent davantage de candidatures

Notre étude de rémunération publiée en décembre dernier révélait que les professionnels étaient toujours aussi optimistes quant aux opportunités d'emploi dans leur secteur (73%). Une confiance qui les pousse à postuler, en nombre. Toutefois, si les entreprises ont des difficultés à recruter, elles peinent surtout à trouver des candidats qualifiés.

En effet, 74% d'entre elles ont remarqué une augmentation du nombre de candidatures, mais déplorent que ces dernières ne correspondent pas toujours à leurs critères. « Les envois de candidatures en masse montrent rapidement leurs limites : les candidats omettent souvent des éléments essentiels concernant les offres et ne personnalisent pas suffisamment leur dossier. Résultat : recruteurs et entreprises sont confrontés à un volume croissant de candidatures peu qualifiées, ne correspondant ni aux compétences requises, ni à l'expérience attendue », note Olivia Jacob. Plus que jamais, les candidatures doivent donc être authentiques, et pertinentes par rapport à l'offre de poste publiée par l'entreprise.

Faire face au ghosting des candidats

Il arrive parfois que les entreprises ghostent les candidats : 80% d'entre eux déclarent ainsi que leurs candidatures sont souvent ignorées par les entreprises. Toutefois, la tendance inverse semble émerger de plus en plus. En effet, face aux processus de recrutements qui s'allongent, certains candidats se sentent découragés (76%), les poussant à ghoster les entreprises au cours du processus, et à ne plus leur répondre.

« Pour renforcer l'engagement des candidats et limiter le phénomène de ghosting, les entreprises doivent accorder une attention particulière à chaque étape du parcours candidat, du pré-boarding à l'intégration. Créer une expérience positive et transparente passe par une communication continue, des retours réguliers et une écoute active des éventuelles préoccupations », explique Olivia Jacob.

Mettre l'accent sur la culture d'entreprise, les valeurs et les opportunités de carrière peuvent également participer à attirer et retenir des candidats motivés, qui s'engageront davantage dans le succès à long terme de l'organisation.

Enquête réalisée par le cabinet Robert Walters

Ecrit par le 9 janvier 2026

3 jeunes français sur 10 cumulent plusieurs emplois pour faire face à des difficultés financières



Bien que le taux d'emploi mondial ait atteint un niveau record en 2024, plus de la moitié (57%) des travailleurs dans le monde et 43% en France rencontrent des difficultés à équilibrer leurs

Ecrit par le 9 janvier 2026

finances en fin de mois. En conséquence, 23% cumulent deux emplois ou plus (15% en France), principalement pour subvenir à leurs besoins essentiels, selon le rapport '[People at Work 2025](#)' d'[ADP Research](#). Cette étude, menée auprès de près de 38 000 salariés dans 34 pays, dont plus de 1 000 en France, met en lumière d'importantes disparités régionales, ainsi que des écarts générationnels en matière de résilience financière.

Le cumul d'emplois devient une nécessité dans certaines régions où les salaires moyens restent faibles au regard du coût de la vie. Le poids important de l'économie informelle en Afrique, en Amérique latine et dans certaines parties de l'Asie aggrave la situation, en privant de nombreux travailleurs de stabilité et de protection sociale.

Selon l'enquête, le phénomène du cumul d'emplois est ainsi particulièrement répandu au Moyen-Orient et en Afrique (34%), en Amérique latine (24%) et dans la zone Asie-Pacifique (24%). La majorité des travailleurs y ont recours pour couvrir leurs besoins essentiels (51%), épargner en vue de projets futurs (47%) ou se constituer une réserve pour la retraite (39%).

Ces motivations varient avec l'âge : les salariés de moins de 40 ans cumulent plusieurs emplois pour acquérir de l'expérience professionnelle (40%), et près d'un tiers le font pour financer leurs études ou une formation. En comparaison, seuls 27% des plus de 40 ans cherchent à gagner en expérience via un emploi supplémentaire, tandis que 21% le font pour financer une formation.

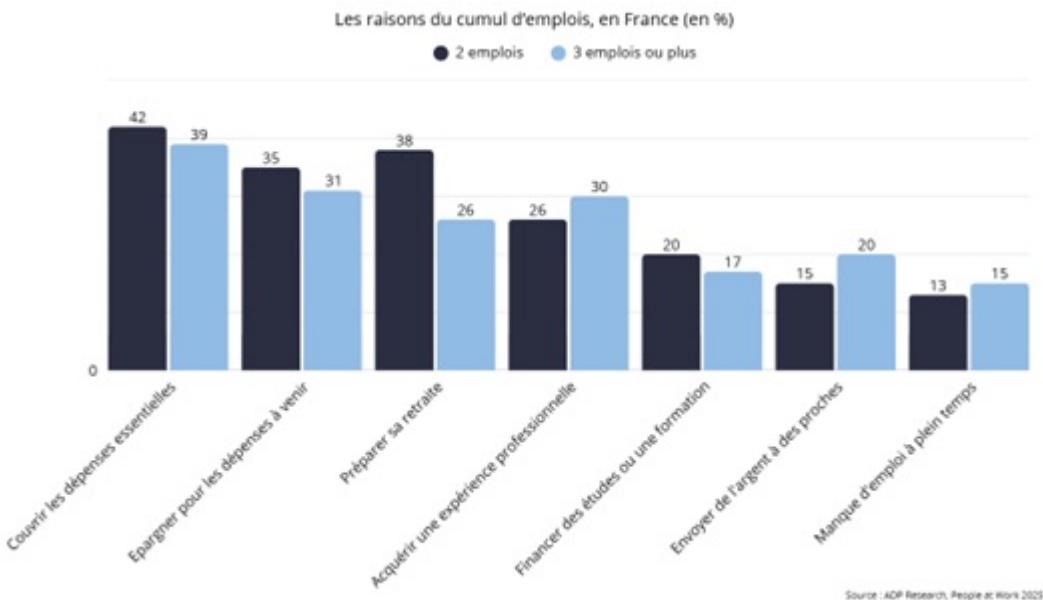
Une pratique peu répandue en France

En France, seulement 15% des salariés déclarent cumuler plusieurs emplois, plaçant ainsi le pays au huitième rang des 34 marchés étudiés comptant la plus faible proportion de travailleurs concernés. Un chiffre qui varie selon plusieurs facteurs :

- l'âge : 28% des 18-26 ans occupent plusieurs emplois, contre 10% des salariés de 40 ans et plus.
- le genre : 16% des femmes exercent plusieurs emplois (10% occupent deux emplois et 6% trois emplois ou plus), contre 13% des hommes.

Les principales raisons de ce cumul d'emplois en France sont la nécessité de couvrir les dépenses essentielles (41%), l'épargne en vue de projets futurs (33%) et la préparation de la retraite (32%).

Ecrit par le 9 janvier 2026



©ADP Research

Cumuler les emplois ne suffit pas à joindre les deux bouts

À l'échelle mondiale, la pression financière est généralisée, et cumuler les emplois ne suffit pas toujours à boucler les fins de mois. Ainsi, 59% des salariés ayant deux emplois déclarent rencontrer des difficultés financières, un chiffre qui grimpe à 61% chez ceux cumulant trois emplois ou plus. Même parmi ceux n'ayant qu'un seul emploi, plus de la moitié (54%) affirment vivre au jour le jour, preuve que la précarité touche l'ensemble des profils, quel que soit le nombre d'emplois.

L'Égypte enregistre la proportion la plus élevée de travailleurs en difficulté financière (84%), suivie par l'Arabie Saoudite (79%) et les Philippines (78%). À l'inverse, la Corée du Sud affiche le taux le plus faible avec seulement 18%.

Avec un peu plus de 4 salariés sur 10 (43%) affirmant avoir des fins de mois difficiles, la France se situe en dessous de la moyenne européenne (51%) et enregistre la deuxième plus faible proportion. Ce chiffre est légèrement plus élevé chez les femmes (45%) que chez les hommes (40%).

Partout dans le monde, il existe également un écart entre la perception de disposer de suffisamment d'argent pour subvenir à ses besoins et celle de satisfaire ses envies. En France, 48% des salariés estiment avoir suffisamment d'argent pour acheter les biens et services dont ils ont besoin, mais seuls 32% déclarent pouvoir acheter ce qu'ils veulent.

« La rémunération constitue la base du bien-être financier pour la majorité des travailleurs. Pourtant, nos données révèlent qu'un emploi, même stable, ne suffit pas à offrir une sécurité financière. Près de deux tiers des personnes cumulant trois emplois peinent encore à joindre les deux bouts. Cette réalité représente une opportunité pour les employeurs d'adopter une approche plus globale de la rémunération,

Ecrit par le 9 janvier 2026

afin d'aider leurs collaborateurs à faire face à la hausse du coût de la vie » souligne [Nela Richardson](#), cheffe économiste chez ADP.

« Pour les entreprises faisant face à un contexte économique incertain, augmenter les salaires n'est pas toujours envisageable. Au-delà de la rémunération, qui est un élément essentiel, notre enquête a identifié plusieurs facteurs importants qui influencent l'attraction et la rétention des talents. Notamment, les possibilités de développement des compétences et les opportunités de formation qui peuvent aider les collaborateurs à progresser dans leur carrière et potentiellement augmenter leur salaire » explique [Carlos Fontelas de Carvalho](#), président d'ADP en France et Europe centrale.

« Ces facteurs clés d'engagement peuvent notamment être présentés dans un Bilan Social Individuel (BSI), offrant ainsi une plus grande clarté sur tous les aspects de la rémunération, au-delà du salaire de base. Cela peut inclure des horaires ou lieux de travail flexibles, des avantages en nature ou sociaux en matière de santé, des primes exceptionnelles et des facilités pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De telles mesures, lorsqu'elles sont mises en avant et connues des salariés, jouent un rôle important dans l'attraction et la fidélisation des talents, ainsi que dans l'engagement des collaborateurs » conclut Carlos Fontelas de Carvalho.

Les secteurs d'activité où les employés sont les plus heureux en 2025

Ecrit par le 9 janvier 2026



Où travaille-t-on avec le sourire ? Alors que les français restent en moyenne 10 ans dans la même entreprise, une nouvelle étude d'[Adobe Express](#) révèle les secteurs d'activité où les français sont les plus heureux. 2000 Français ont partagé leur niveau de satisfaction au travail, découvrez les secteurs les plus épanouissants.

La satisfaction professionnelle est devenue une priorité absolue en France, et nombreux sont les salariés qui accordent désormais une importance accrue à l'épanouissement et au bien-être général dans leur travail.

Mais quels sont les facteurs clés de l'épanouissement professionnel ? Certains secteurs d'activité peuvent-ils se targuer d'avoir des travailleurs plus heureux que d'autres ?

Quel soutien au travail contribue à l'épanouissement professionnel ?

Lorsqu'il s'agit de la satisfaction des employés sur le lieu de travail, de nombreux facteurs entrent en ligne de compte.

14% des participants ont déclaré que les avantages et les bénéfices liés au travail étaient cruciaux, tandis

Ecrit par le 9 janvier 2026

que 11% ont cité la flexibilité des conditions de travail comme un facteur clé. Les évaluations régulières des salaires et des performances sont également importantes pour 8% des personnes, tandis que la plus grande proportion (17%) mentionne les outils innovants tels que l'IA.

Malgré cela, il a été constaté que 34% des personnes estiment que leur employeur n'offre aucun soutien pour améliorer la satisfaction au travail.

Quels sont les facteurs susceptibles d'inciter les travailleurs français à quitter leur poste actuel pour poursuivre la carrière de leurs rêves ?

Lorsqu'on se penche sur les raisons pour lesquelles un salarié pourrait quitter son poste, 46% des travailleurs sondés mentionnent une augmentation de salaire significative, tandis que 29% partiraient à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour 27% des participants, des vacances supplémentaires, des journées de bien-être et des programmes de télétravail sont importants, tandis que 12% partiraient pour une meilleure culture d'entreprise.

La recherche d'un travail plus intéressant est importante pour 24% des Français, tandis que 16% d'entre eux ont mentionné leur désir de nouvelles possibilités d'apprentissage. Une fois encore, les outils innovants tels que l'IA ont également été évoqués par 7% des personnes sondées.

En ce qui concerne l'âge, une augmentation de salaire est le facteur le plus important pour les 55-64 ans (53%), contre seulement 28% pour les 18-24 ans. Pour les jeunes employés, les possibilités d'apprentissage et les avantages offerts par l'entreprise sont davantage une motivation.

Parmi les 45-54 ans, 36% citent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme principale raison de quitter leur poste actuel.

Quels sont les freins au changement de carrière en France ?

Il n'est pas toujours facile de tout quitter pour se lancer dans la carrière de ses rêves. Il a été constaté que l'obstacle le plus fréquent est l'âge : 30% des participants se considèrent comme trop âgés pour changer d'emploi. De plus, 20% citent également un manque de confiance, et 17% admettent qu'ils n'ont pas l'expérience nécessaire.

Des préoccupations financières sont également apparues, 15% des participants révélant que l'emploi de leurs rêves ne serait pas assez rémunérateur. Enfin, 14% ont également déclaré qu'ils n'étaient pas sûrs des mesures à prendre pour changer de carrière.

Mais comment les choses évoluent-elles en fonction de l'âge ? Il a été constaté que 61% des 55-64 ans citent l'âge comme la principale raison pour laquelle ils craignent de changer de carrière, tandis que les 18-24 ans se sentent freinés par un manque de confiance en eux (15%). Les participants en milieu de carrière (35-44 ans) ont également fait part de leurs préoccupations concernant les engagements personnels tels que la garde d'enfants (22%).



Ecrit par le 9 janvier 2026

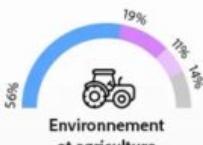
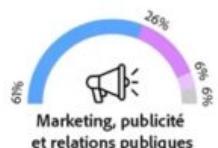
Les secteurs d'activité les plus épanouis en France

La satisfaction au travail varie d'un secteur à l'autre. Voici donc les secteurs où la main-d'œuvre est la plus heureuse.

Ecrit par le 9 janvier 2026

Les secteurs d'activité où les Français sont les plus épanouis

- J'exerce le métier de mes rêves ● Je n'exerce pas le métier de mes rêves
- Je n'ai pas de carrière de rêve ● Incertain



©Adobe

Source: Étude Adobe, 2025

Ecrit par le 9 janvier 2026

71% des personnes travaillant dans le secteur des arts du spectacle déclarent occuper actuellement le poste de leurs rêves, et 68 % des personnes travaillant dans le secteur du droit sont du même avis. Qui plus est, 26% des juristes occupent ce poste de rêve depuis plus de dix ans. Les travailleurs du secteur de la santé semblent également particulièrement satisfaits, puisque 66% d'entre eux occupent actuellement le poste de leurs rêves.

La satisfaction au travail tombe à 40% dans des secteurs comme les assurances et les pensions, et à 38% dans les loisirs, le sport et le tourisme. En outre, seuls 40% des travailleurs du commerce de détail sont satisfaits de leur fonction actuelle.

Les villes de France les plus épanouies sur le plan professionnel

L'épanouissement professionnel ne varie pas seulement en fonction du secteur d'activité, il se manifeste aussi différemment dans les villes françaises. Jetons donc un coup d'œil rapide aux villes où les travailleurs se sentent le plus en phase avec leurs objectifs de carrière.

Montpellier et Clermont-Ferrand arrivent en tête, avec 61% des travailleurs révélant qu'ils occupent actuellement l'emploi de leurs rêves, suivies par des villes comme Bordeaux (60%), Lille (58%) et Paris (56%). Viennent ensuite Marseille (55%), Rennes (54%) et Strasbourg (52%).

Interrogés sur l'épanouissement professionnel, 63% des habitants de Nice se déclarent heureux, soit le pourcentage le plus élevé de notre classement. Ce pourcentage tombe à 41% à Toulon dans le Var.

Qu'est-ce qui alimente cet épanouissement ? À Paris, 76% des participants déclarent se sentir soutenus dans leur travail, 20% d'entre eux citant les nouvelles technologies et l'innovation comme raison principale de ce sentiment. Les MontPELLIÉRAINS se sentent également soutenus (71%), mais cette proportion tombe à 50% plus à Reims.

Ecrit par le 9 janvier 2026

Les villes de France où les travailleurs sont les plus épanouis

● Rang ● J'exerce le métier de mes rêves (%)



Source: Étude Adobe, 2025

©Adobe

Les travailleurs français seraient-ils prêts à déménager pour le bon emploi ?

Enfin, nous avons également demandé aux français s'ils envisageraient de déménager si l'opportunité de leurs rêves se présentait, et nous avons obtenu des réponses mitigées. 59% des personnes ont répondu par l'affirmative, tandis que 41% ont exprimé un certain degré d'hésitation.

Ecrit par le 9 janvier 2026

Parmi ceux qui ont répondu oui, 25% ont déclaré qu'ils seraient prêts à partir à l'étranger, tandis que 12% ont dit qu'ils préféreraient rester en France.

L'une des principales raisons pour lesquelles les participants ont exprimé leur hésitation est liée aux obligations familiales (14% des personnes ont cité cette raison comme étant la principale raison de rester sur place). Les réponses varient également selon la ville : par exemple, 76% des personnes interrogées à Marseille ont déclaré qu'elles seraient prêtes à déménager, contre seulement 40% des personnes interrogées à Nice.

Une étude réalisée par Adobe

(Vidéo) Economie Sociale et Solidaire, La Région Sud et HEC Paris lancent un accélérateur



Ecrit par le 9 janvier 2026

Ce programme d'accélérateur, spécialement conçu pour les entreprises de l'Economie sociale et solidaire, proposera un accompagnement de 12 mois alliant formation avec des professeurs d'HEC, mentorat et mise en réseau. Près de 10 structures sont d'ores et déjà sélectionnées pour en intégrer la 1^{re} promotion cet automne. Attention, l'appel à candidatures sera clôturé le 12 septembre.

L'accompagnement vise les entreprises de l'[ESS](#) lors de leur création, développement ou difficultés avec des travaux centrés sur les enjeux du développement : problématiques de financement, diversification de l'offre, structuration des équipes, gouvernance, essaimage... pour un changement d'échelle : «Avec HEC Paris, référence en matière d'excellence académique, nous lançons l'Accélérateur ESS Sud : un programme exigeant et sur mesure, qui accompagnera les entreprises qui portent une économie plus humaine, plus durable et plus ancrée localement » déclare Renaud Muselier, Président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Président délégué de Régions de France.

«Avec le programme HEC Stand Up, nous accompagnons déjà depuis l'année dernière, en Région Sud, des femmes de tous horizons vers l'entrepreneuriat. Nous approfondissons notre engagement avec l'Accélérateur ESS Sud. Ce nouveau programme tend à allier accompagnement académique et entrepreneurial au service de celles et ceux qui innovent pour le bien commun,» ajoute Eloïc Peyrache, Doyen et Directeur Général d'HEC Paris.

Appel à candidatures

Clôture le 12 septembre. Critère de sélection : Être une structure de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) : association, coopérative, EI, EA, ESAT, label ESUS ; Réaliser un chiffre d'affaires en 2024 compris entre 500 000 € et 3M€ ; Disposer d'une ancienneté d'au moins 2 ans ; Posséder un ancrage territorial dans l'un des 6 départements de la Région Sud ; Proposer un projet de développement ou de changement d'échelle pertinent, incluant une stratégie de croissance, d'essaimage territorial ou d'innovation sociale et environnementale. Candidatures : via le [site internet](#) de HEC Paris ou [ce formulaire](#)

Le programme

D'une durée de 12 mois, l'Accélérateur ESS est un programme à la fois individuel et collectif. Concrètement, il repose sur trois piliers : Un suivi individuel et du mentorat : chaque structure bénéficie du suivi d'un mentor sur l'ensemble de son accompagnement. Ce suivi est basé sur un diagnostic initial afin de comprendre les forces, problématiques et axes de développement de chaque structure.

Des formations collectives : Des modules de formation en présentiel seront organisés dans la région avec des professeurs et experts d'HEC, sur des thématiques clés (stratégie de croissance, gestion de l'impact, gouvernance, etc.) pour favoriser l'apprentissage collaboratif et le partage d'expériences. En parallèle, les structures auront également un accès illimité à une banque de formations en ligne

La mise en réseau au sein d'une communauté : Les structures accélérées pourront intégrer une communauté et avoir accès à des événements de networking, des conférences thématiques, des masterclass... leur offrant des opportunités de collaboration, d'apprentissage et de croissance.

Ecrit par le 9 janvier 2026

Une formule qui a fait ses preuves

L'Accélérateur ESS Sud s'inspire directement du modèle développé par la Région Île-de-France, pionnière dans la mise en place d'un programme d'accélération ESS à fort impact. Opéré par HEC depuis 2019, l'Accélérateur ESS Île-de-France a accompagné le changement d'échelle de plus de 80 structures représentant 6 600 emplois, dans des secteurs variés : économie circulaire, alimentation durable, insertion, [tiers-lieux](#)...

Le Grand Avignon recrute



La communauté d'agglomération du [Grand Avignon](#) est à la recherche de trois nouveaux profils aux niveaux environnemental, culturel et de cohésion territoriale. Les candidatures sont ouvertes jusqu'au lundi 15 septembre prochain.

Le Grand Avignon propose trois nouveaux emplois et recherche un directeur adjoint Environnement et Déchets, un chargé de Mission Politique de la Ville, ainsi qu'un assistant gestionnaire comptable à

Ecrit par le 9 janvier 2026

l'Opéra Grand Avignon.

Le futur directeur adjoint Environnement et Déchets devra encadre plus de 90 agents de la régie déchets, accompagner la transition des services (nouveau schéma de collecte, optimisation du tri...), et assurer la gestion technique, financière et humaine au quotidien. Le chargé de Mission Politique de la Ville animera le contrat de ville 'Engagements Quartiers 2030' aux côtés d'une équipe engagée et pluridisciplinaire. La future nouvelle recrue de l'Opéra Grand Avignon sera en charge des recettes, subventions, droits d'auteur, déclarations sociales et suivi comptable.

Pour candidater, il suffit de déposer son CV, sa lettre de motivation et le dernier arrêté de situation pour les titulaires de la fonction publique adressés à Monsieur le Président, sur le [formulaire de candidature spontanée correspondant au poste souhaité](#).