Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Accidents du travail : après avoir fragilisé la branche, l'État présente la facture aux entreprises



À compter du 1er novembre 2026, la Sécurité sociale réduira le niveau de prise en charge des arrêts de travail liés aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). L'augmentation du coût des couvertures prévoyance pénalisera tant les entreprises que le pouvoir d'achat des salariés.
Le plafond de rémunération servant au calcul des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie sera abaissé. Conséquence : pour les salariés concernés, une part plus importante du maintien de salaire pourra être supportée par les employeurs, directement ou à travers leurs régimes de prévoyance.

« Le sujet n'est évidemment pas de remettre en cause la protection des salariés victimes d'un accident du travail, explique Marc Sanchez, secrétaire général du Syndicat des Indépendants et TPE. Mais il est

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

difficilement acceptable de réduire aujourd'hui leur prise en charge par la Sécurité sociale et de reporter la dépense sur les employeurs alors que la branche accidents du travail – maladies professionnelles a longtemps été excédentaire et que ses ressources ont été mobilisées pour financer d'autres besoins de la Sécurité sociale. Les entreprises ne peuvent pas devenir la variable d'ajustement de choix de financement qu'elles n'ont pas décidés. »

Une branche encore largement excédentaire il y a trois ans

La branche accidents du travail – maladies professionnelles, financée par les cotisations des employeurs, affichait encore un excédent de près de 1,4 milliard d'euros en 2023. Depuis, son équilibre financier s'est fortement dégradé. Le Sénat relève notamment deux mouvements : l'augmentation du transfert vers la branche maladie au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles, et la réaffectation d'une partie des cotisations AT-MP vers la branche vieillesse. Cette dernière opération avait été conçue afin d'augmenter les ressources de la branche vieillesse sans accroître globalement les cotisations patronales : la baisse des cotisations AT-MP compensait alors leur hausse côté vieillesse.

> « Les entreprises ne peuvent pas devenir la variable d'ajustement de choix de financement qu'elles n'ont pas décidés. »
>
> *Marc Sanchez, secrétaire général du Syndicat des Indépendants et TPE*

Pour le SDI, cette précision ne change toutefois pas le problème posé aujourd'hui : *une branche dont les marges financières ont été utilisées pour répondre à d'autres besoins sociaux se retrouve désormais déficitaire, et l'une des réponses apportées consiste à transférer une nouvelle partie du coût vers les entreprises.

Les employeurs sont déjà financièrement responsabilisés

Pour justifier la réforme, le ministère du Travail met notamment en avant la nécessité de responsabiliser les entreprises dans lesquelles surviennent les accidents. Le SDI rappelle que cette responsabilisation existe déjà : la cotisation AT-MP est intégralement supportée par les employeurs et son mode de calcul tient précisément compte du risque professionnel et, selon les entreprises, de leur sinistralité. Ajouter une nouvelle charge au titre de cette même « responsabilisation » revient donc à faire peser un coût supplémentaire sur les employeurs sans répondre à la question centrale du financement de la branche.

Pour les TPE, un coût supplémentaire n'est jamais neutre

Pour les petites entreprises, cette réforme intervient dans un contexte où les marges sont déjà extrêmement contraintes et où le coût du travail pèse directement sur les capacités d'embauche. Chaque dépense supplémentaire consacrée au maintien d'un emploi existant réduit d'autant les marges disponibles pour recruter, investir ou augmenter les rémunérations.

Le SDI demande donc que le redressement financier de la branche AT-MP ne repose pas sur un nouveau transfert de charges vers les entreprises et appelle à réexaminer en priorité les choix de financement qui

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

ont contribué à dégrader ses comptes.

L.G.

Des autorisations d’absence pour les salariés engagés dans une procédure d’adoption



Les salariés ayant un projet d’adoption disposent désormais d’un droit de s’absenter, pour se présenter aux entretiens nécessaires à l’obtention de l’agrément requis pour adopter dans certaines situations. Ces absences n’entraînent aucune baisse de la rémunération.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Si vous souhaitez adopter un enfant pupille de l'État ou un enfant étranger qui n'est pas celui de votre époux(se), de votre partenaire de Pacs ou de la personne avec laquelle vous vivez en concubinage, vous devez obtenir un agrément ; cette autorisation officielle est délivrée par le président du conseil départemental de votre lieu de résidence.

L'agrément permet d'attester que vous avez la capacité de répondre aux besoins fondamentaux, physiques, intellectuels, sociaux et affectifs d'un enfant.

Depuis le 2 janvier, les salariés peuvent bénéficier d'autorisations d'absence de leur entreprise pour se présenter aux entretiens nécessaires à l'obtention de l'agrément. Il est possible d'utiliser jusqu'à 5 autorisations d'absence par procédure d'agrément.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif, notamment pour la détermination de la durée des congés payés.

Les agents publics bénéficient également de ces autorisations d'absence.

La délivrance d'un agrément à une personne ne signifie pas qu'un enfant lui sera directement confié ensuite, ni qu'une adoption lui sera forcément accordée.

Une fois l'agrément obtenu, les personnes souhaitant adopter sont inscrites sur une liste départementale qui leur permet d'être choisies par le préfet comme adoptants de pupilles de l'État.

Pour l'adoption d'un enfant à l'étranger, après avoir obtenu l'agrément, il faut s'adresser à l'Agence française de l'adoption (AFA) ou à un organisme autorisé pour l'adoption (OAA).

43% des Français déclarent aller travailler même en étant malades

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



Les comportements face aux maladies respiratoires au travail restent largement insuffisants. Selon une nouvelle enquête OberA, le présentéisme est un risque car malgré les symptômes, beaucoup continuent de venir travailler. De plus, seuls les réflexes les plus simples sont privilégiés, tandis que les mesures les plus efficaces restent minoritaires. Enfin, à l'arrivée de l'hiver, on hésite, on improvise… et les microbes circulent. Entre réponses partielles et inaction, la prévention repose encore trop souvent sur un jugement individuel peu efficace.

Malade au travail : le réflexe français qui met tout le monde à risque

En France, quand on a un rhume ou une toux, la réponse reste trop souvent la même : on vient quand même. 43% déclarent travailler malgré la maladie, contre 25% qui restent chez eux (29% tranchent selon le contexte). Ce flou nourrit le présentéisme : d'après la Dares, 27% des jours de maladie se traduisent par une présence au travail.

Pourtant, le bon sens et la santé publique sont clairs : avec des symptômes, on limite la transmission (masque au travail, gestes barrières). Ces chiffres montrent surtout une urgence : ne plus laisser la prévention reposer sur l'arbitrage individuel. Il faut des règles simples et applicables : télétravail si possible, masque en cas de symptômes, aération/ventilation renforcée.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Quand un collègue est malade (toux/rhume), que se passe-t-il le plus souvent ?	
Réponses	**Pourcentages**
Il/elle reste chez lui/elle	25 %
Il/elle vient quand même (par obligation)	**43 %**
Ça dépend des équipes / périodes	29 %
Je ne sais pas	3 %

©OberA

Collègue malade : les bons réflexes… mais pas les bons leviers

Face à un collègue malade, les Français réagissent surtout par des gestes réflexes : hygiène des mains/désinfection (53%) et distanciation (41%). Mais les mesures les plus déterminantes en milieu clos restent minoritaires : aération renforcée (27%), masque (18%).

Plus inquiétant encore : 37% parlent d'inaction (25% ne changent rien, 12% ne font rien). Un signal cohérent avec le recul général des gestes barrières et du masque dans la population.

Ces chiffres appellent un cadre simple en entreprise : aérations courtes répétées, visio quand nécessaire, masques à disposition, règles en cas de symptômes, et purification de l'air.

Quand un collègue est malade (toux/rhume), que faites-vous le plus souvent ?	
Réponses	**Pourcentages**
Je garde mes distances et je limite les échanges en face à face	41 %
Je porte un masque (au moins en réunion/à proximité)	18 %
J'aère davantage (j'ouvre la fenêtre quand c'est possible)	27 %
Je me lave/désinfecte les mains plus souvent et je désinfecte mon poste	53 %
J'évite les réunions en présentiel / je demande une visio	18 %
Je demande au collègue de rentrer / de télétravailler (si possible)	16 %
Je demande à rentrer chez moi pour télétravailler (si possible)	12 %
Je le signale à un manager/RH (si la situation pose problème)	6 %
Je ne change rien / je fais avec	25 %
Je ne fais rien du tout	12 %
Autre	3 %

©OberA

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Contre les microbes beaucoup d'hésitation et peu de stratégie complète

Les microbes circulent, mais les réponses montrent surtout… l'incertitude. La solution la plus efficace — aérations courtes + purificateur — n'est choisie que par 31% des personnes.

La majorité fait "au minimum" : 50% se limitent à une seule action (29% purificateur seul, 21% fenêtre ouverte malgré froid/pollution). Et 19% ne passent pas à l'action (11% ne savent pas quoi faire, 8% ne font rien).

Pourtant, la logique est simple : renouveler l'air, même en hiver, via des ouvertures brèves et répétées pour réduire l'accumulation d'aérosols. Et si possible, compléter avec une filtration HEPA.

Pour réduire les risques liés aux microbes respiratoires dans l'air (aérosols), la meilleure réponse est selon vous :	
Réponses	**Pourcentages**
Ouvrir la fenêtre même si l'air extérieur est très froid et peut-être pollué	21 %
Utiliser un purificateur d'air (type HEPA, à charbon actif, à saturation, régénérable)	29 %
Procéder à de courtes aérations régulières et l'utilisation d'un purificateur d'air	31 %
Ne rien faire du tout	8 %
Je ne sais pas	11 %

©OberA

Smic 2026 : une hausse attendue mais cependant modeste

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



À partir du 1er janvier 2026, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) augmente mécaniquement de 1,18%, sans 'coup de pouce' gouvernemental supplémentaire, une progression conforme à la loi jugée cependant insuffisante face à la chèreté de la vie et à la précarité croissante.

Chaque année, au 1er janvier, le Code du travail prévoit la hausse du Smic. Celle-ci combine l'évolution des prix à la consommation pour les 20% de ménages les plus modestes et la moitié du gain de pouvoir d'achat des salaires horaires de base.

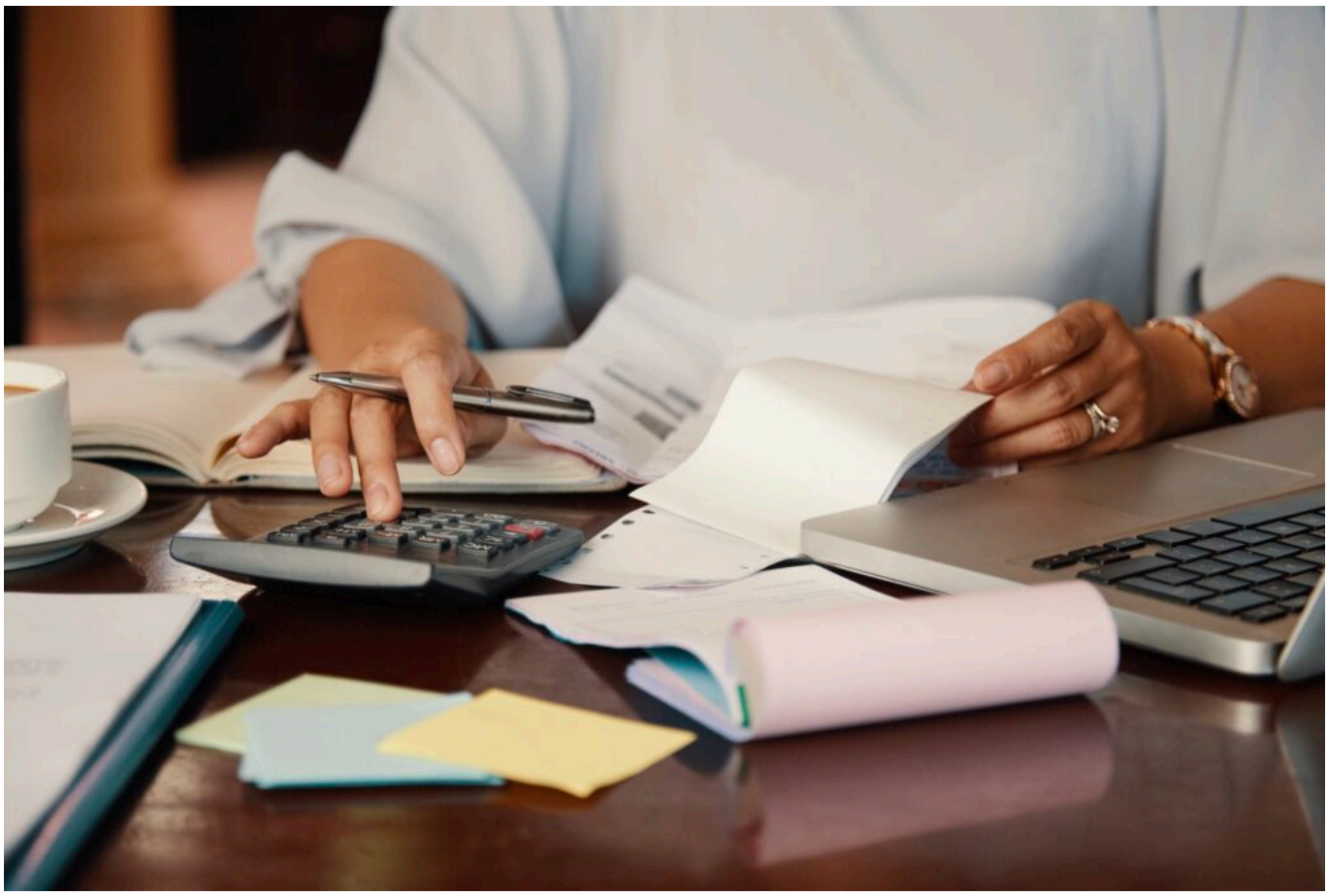
Les nouveaux montants applicables au 1er janvier 2026
Concrètement, le Smic horaire brut est de 12,02€ (au lieu de 11,88 €) ; Le Smic mensuel brut (35h) est à 1 823,03€ ; Le Smic mensuel net estimé à 1 443,11€. Ces chiffres valent pour la métropole et la plupart des collectivités d'outre-mer. Malgré l'indice classique, le gouvernement a décidé de ne pas accorder de coup de pouce au-delà de cette revalorisation mécanique.

Réactions syndicales
La CGT (Confédération générale du travail)accuse l'exécutif de "ne pas augmenter le Smic" et d'enliser les travailleurs dans la précarité, tandis que de son côté, la CFTC (Confédération française des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

travailleurs chrétiens) regrette l'absence de coup de pouce depuis de nombreuses années alors que le nombre de travailleurs pauvres augmente. Pour mémoire, le dernier coup de pouce significatif remontait à la présidence de François Hollande, en juillet 2012, soit plus d'une décennie sans hausse au-delà de la formule légale.



Copyright Freepik

Un gain réel modeste face à l'inflation

Même si le Smic augmente sur le papier, son effet réel sur le pouvoir d'achat semble limité face à une inflation persistante et un coût de la vie qui grèvent déjà l'impact de cette hausse. Également, malgré cette modeste hausse, les salaires ne devraient pas connaître d'évolution significative en 2026, laissant les ménages les plus modestes sous pression.

Contexte

Cette revalorisation intervient dans un contexte budgétaire tendu au sommet de l'État et dans un climat social marqué par les débats sur le pouvoir d'achat et la précarité. Le débat sur le Smic est aussi lié aux réformes des réductions de cotisations ou les ajustements des prestations sociales, qui influencent indirectement la situation financière des salariés les plus modestes.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Les salaires moyens dans le Vaucluse
Le salaire net mensuel moyen des habitants du Vaucluse est de 2 328€ nets/mois (soit environ 27 940€ nets/an) d'après l'Insee et en 2022. À Avignon, le salaire moyen est plus faible que la moyenne départementale avec 2 140€ nets/mois, tandis que le salaire moyen national tourne autour de 2 735€ nets/mois. Le revenu médian dans le Vaucluse est d'environ 21 370€ par an par unité de consommation, ce qui reflète les revenus 'typiques' d'un ménage. Environ 19,9% de la population du Vaucluse vit sous le seuil de pauvreté (fixé à 60 % du revenu médian).
Source Insee.
Mireille Hurlin

L'avignonnais FRDP reçoit le prix Santé Entrepreneurs d'Harmonie Mutuelle



L'avignonnais FRDP distingué par le prix Santé Entrepreneurs d'Harmonie Mutuelle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Harmonie Mutuelle vient de dévoiler les 3 lauréats régionaux de son prix Santé Entrepreneurs visant à distinguer les initiatives entrepreneuriales qui favorisent la santé au travail et la transition écologique. L'avignonnais FRDP, fabricant de fruits et légumes surgelés bio, figure dans ce palmarès. A ce titre, la PME vauclusienne va concourir au prix national qui sera décerné fin novembre.

Harmonie Mutuelle a dévoilée son podium des 3 entreprises régionales primées dans le cadre de son Prix Santé Entrepreneurs 2025 pour la zone Paca-Corse. Avec cette distinction, la mutuelle des entreprises accompagnant plus de 165 000 entrepreneurs, entend récompenser les initiatives entrepreneuriales favorisant la santé au travail et la transition écologique.
Parmi les 470 entrepreneurs candidats dans la région, c'est l'entreprise avignonnaise FRDP qui a obtenu la première place. La société vauclusienne a été retenue pour son projet d'intégration nommé 'Horizon Handicap'.
Producteur et distributeur de fruits et légumes bio surgelés à destination d'industriels de l'agroalimentaire, de la restauration collective et de particuliers via la marque Bioregard, la FRDP s'est engagée depuis 2022 dans ce projet ayant pour ambition d'intégrer au sein de l'entreprise des personnes en situation de handicap.



L'entreprise avignonnaise FRDP a obtenu la première place du prix régional d'Harmonie Mutuelle. Crédit :DR/FRDP

Intégration modèle de salariés handicapés
Pour ce faire, bien que non assujettie à l'obligation d'emploi, l'entreprise s'est attelée depuis 3 ans à ce projet d'intégration et d'aménagement de postes. Une première phase a permis de sensibiliser les

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

salariés aux enjeux du handicap en milieu professionnel, de faire tomber les stéréotypes et d'informer sur les droits liés à la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Cette démarche, en lien avec la politique RSE de l'entreprise, a encouragé l'expression des salariés sur leurs problématiques de santé et leur impact au travail. Les initiatives de sensibilisation ont rapidement mené à des aménagements concrets pour 4 salariés. Trois aménagements de poste ont été réalisés avec la collaboration de Cap Emploi, du service de santé au travail et de l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées). Pour le quatrième collaborateur concerné, la compensation a pris la forme d'un accompagnement individuel et d'un aménagement d'horaires, assurant un soutien personnalisé. Par ailleurs, un avantage social significatif a été introduit : quatre jours de congés supplémentaires ont été mis en place pour simplifier la gestion des rendez-vous et des démarches médicales, marquant un engagement fort en faveur du bien-être des équipes

Fondée en 1997, la société FRDP-Bioregard avait pour objectif de soutenir les approvisionnements de transformateurs régionaux en fruits et légumes frais bio. L'entreprise vauclusienne, qui regroupe plus d'une quinzaine de collaborateurs et traite environ 15 000 tonnes de fruits et légumes bio surgelés, est dirigée par Marc Montluçon, président, et par Vincent Reveniault, directeur général et associé entré dans l'entreprise il y a plus de 15 ans.

Un trio pour représenter la région

« Nous sommes fiers d'accompagner les entreprises dans leurs démarches de qualité de vie au travail et d'actions en faveur de l'environnement, se félicite Robert Jimenez, directeur régional Provence-Alpes-Côte d'Azur & Corse chez Harmonie Mutuelle au sein du groupe VYV. Chez Harmonie Mutuelle, nous sommes convaincus qu'intégrer la santé et/ou l'environnement dans une démarche globale de performance est une condition de réussite et de longévité entrepreneuriales. Avec le Prix Santé Entrepreneurs, nous valorisons les initiatives innovantes menées dans les territoires, au service de la santé, du bien-être, de la préservation environnementale et de la solidarité entre entrepreneurs. Une mission qui est au cœur de notre raison d'être. Bravo aux 3 lauréats pour ces beaux projets. »

Lors de cette distinction régionale, l'espace de bien-être pluridisciplinaire Centre Ô Ressource, basé à Antibes, et le studio digital Synthes'3d implanté à Aix-en-Provence, obtiennent respectivement les 2e et 3e places de cette édition 2025 du Prix Santé Entrepreneurs Paca & Corse. A ce titre, les 3 entreprises défendront les couleurs de la région Sud lors de la grande finale nationale.
Dans ce cadre, elles pourront tenter de remporter l'un des 7 prix nationaux, à l'issue d'une phase de vote ouverte au public qui sera dévoilée le jeudi 27 novembre prochain

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

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



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 ou 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 ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

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 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

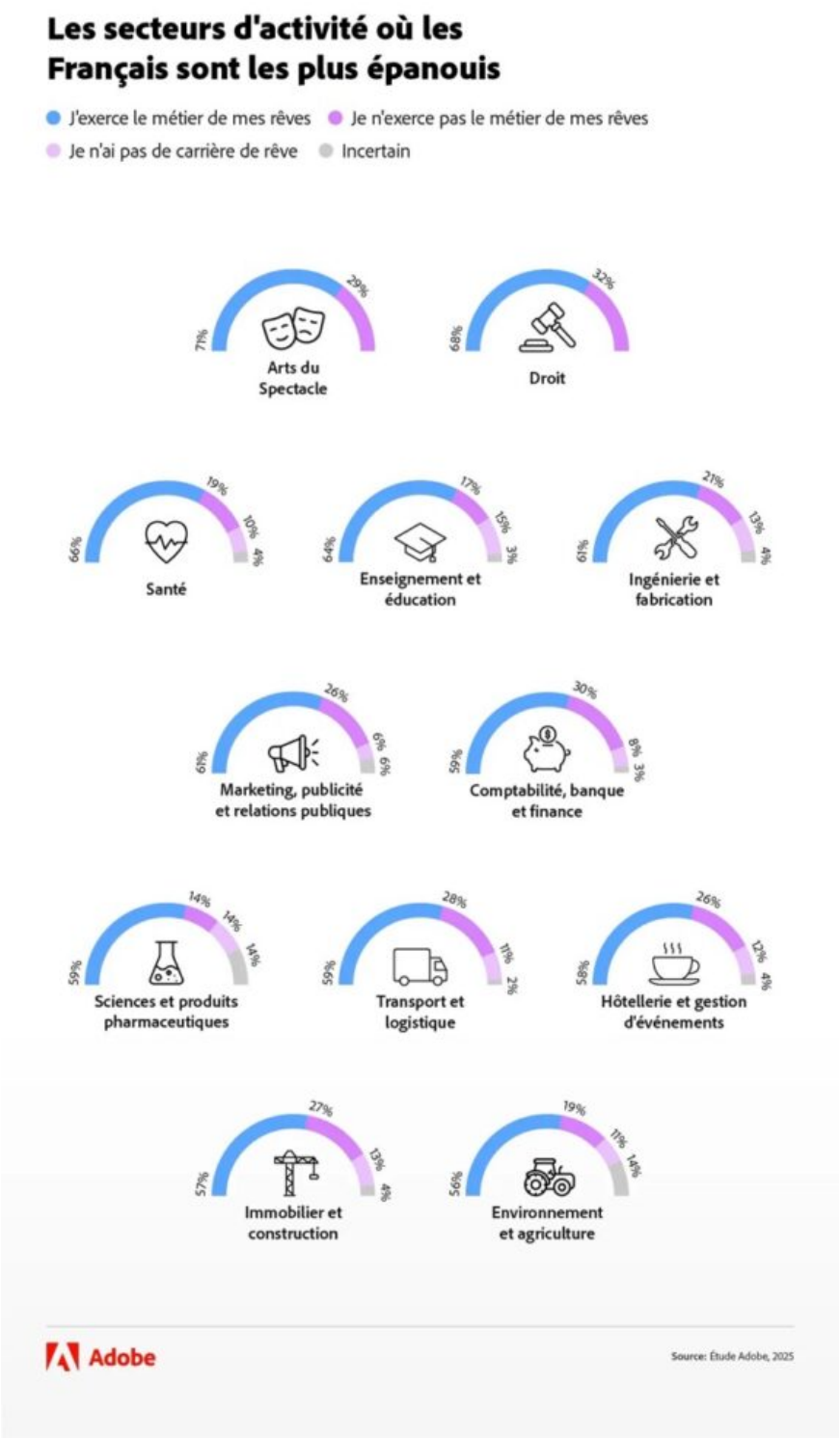
Mais comment les choses évoluent-elles en fonction de l'âge ? Il a été constaté que 61% des 55-64 ans citent l'âge comme la principale raison pour laquelle ils craignent de changer de carrière, tandis que les 18-24 ans se sentent freinés par un manque de confiance en eux (15%). Les participants en milieu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

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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



©Adobe

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



©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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 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

AIST 84 : une séance de cinéma pour évoquer l'évolution du monde du travail



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Le 12 juin dernier, l'AIST 84, service de prévention et de santé au travail au service des entreprises du Vaucluse, a organisé la 6e édition de son opération 'Cinéma anime le débat'. Les 140 participants ont pu visionner un film, suivi d'une séance d'échanges et de débats.

Lors de la 6e édition de l'opération 'Cinéma anime le débat', les participants venus en nombre ont pu assister gratuitement à la projection du film *Caméra Café, 20 ans déjà*, une comédie avec Bruno Solo et Yvan Le Bolloch qui jette un regard aussi drôle que lucide sur l'évolution du monde du travail, les relations humaines au bureau et les trajectoires professionnelles à travers les années.

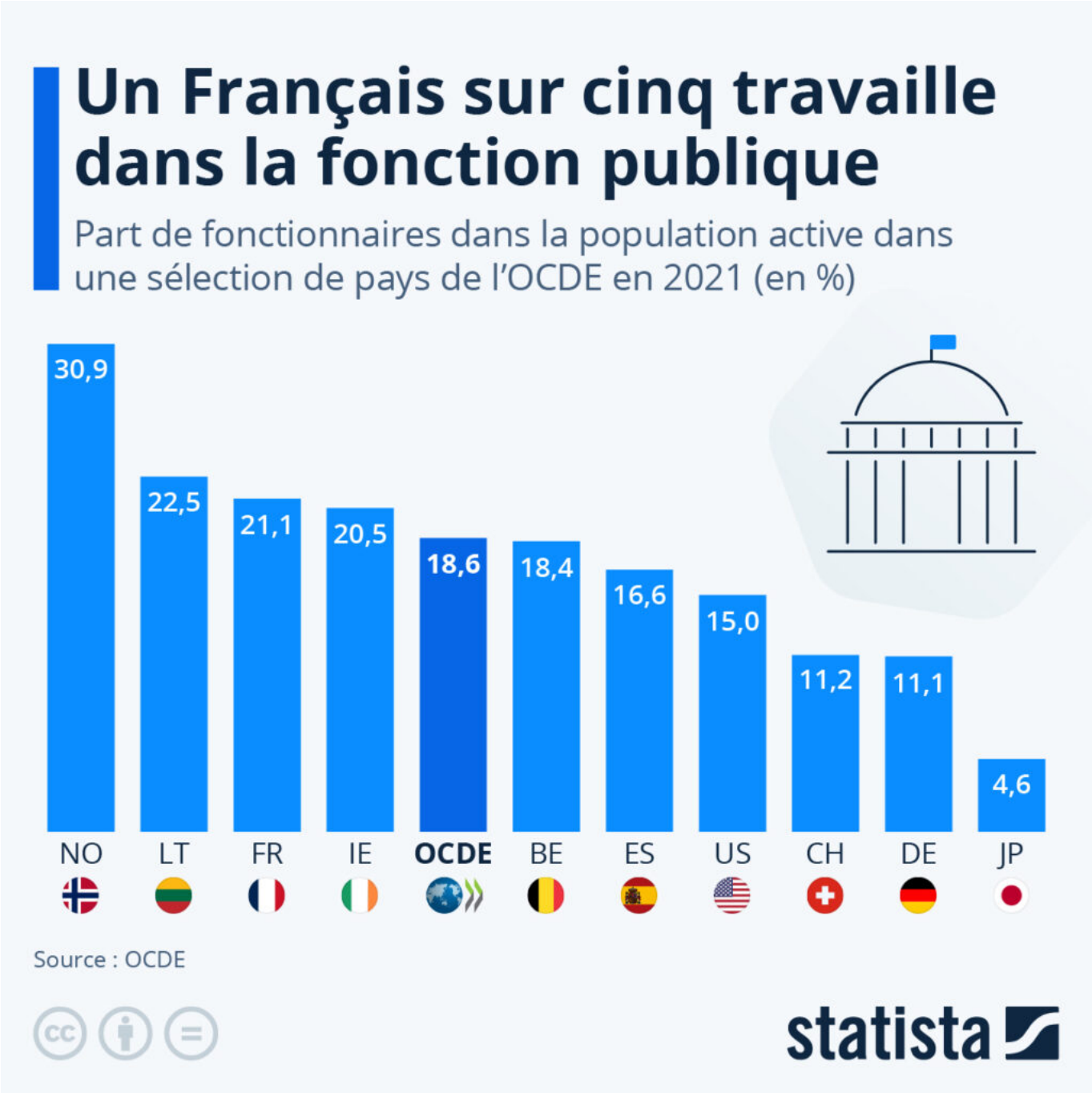
Cette séance s'est suivie d'un débat, animé par le Dr Ceccarda Fornaciari, médecin du travail à l'AIST 84 et Jean-Philippe Matz, psychologue du travail à l'AIST 84, sur les grands enjeux actuels du monde professionnel. Ensemble, ils ont notamment évoqué l'évolution du travail, la transmission générationnelle, les nouvelles formes de management, l'impact des technologies, la conduite du changement, et la lutte contre le harcèlement.

La 7e édition de 'Cinéma anime le débat' aura lieu en 2026 et « promet d'être tout aussi riche en échanges et réflexions », selon l'AIST 84.

Un Français sur cinq travaille dans la fonction publique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



L'exécutif s'attaque à la fonction publique. Dans une interview publiée dans le journal Le Parisien mardi 9 avril, le ministre de la Transformation et de la Fonction publique Stanislas Guerini a annoncé vouloir « lever le tabou du licenciement dans la fonction publique », remettant ainsi en question le principe d'« emploi à vie » qui caractérisait jusqu'ici le statut particulier des fonctionnaires en France. Si le licenciement existe déjà dans la fonction publique (pour trois motifs : l'inaptitude physique, la faute

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

disciplinaire et l'insuffisance professionnelle), il est très peu appliqué : en 2022, seulement 235 fonctionnaires ont été licenciés en France.

L'annonce de Stanislas Guerini est intervenue à la sortie d'une réunion organisée le même jour avec les syndicats en vue d'un projet de réforme, prévu pour l'automne. Parmi les pistes étudiées figurent également la remise en cause des catégories historiques de la fonction publique (A, B et C), ainsi qu'une possible rémunération au mérite des agents. Sans surprise, le ministre s'est attiré les foudres des syndicats pour ses paroles, et pour un projet de loi qu'ils jugent « injuste », qui risque d'« accroître la division entre les agents publics ».

Comme le montre notre infographie, basée sur un rapport de l'OCDE, la France compte légèrement plus de fonctionnaires que la moyenne des pays de l'organisation : 21,1 % de la population active en France travaille en effet dans la fonction publique, alors que la moyenne de l'OCDE s'établit à 18,6 %. C'est dans les pays d'Europe du nord qu'on trouve la plus grande part de fonctionnaires : ils sont 30,9 % en Norvège, 29,3 % en Suède, 28 % au Danemark, et 24,5 % en Finlande. À l'inverse, l'Allemagne et le Japon avaient des secteurs publics relativement peu importants : l'Allemagne ne comptait que 11,1 % de fonctionnaires dans sa population active, et le Japon seulement 4,6 %.

De Valentine Fourreau pour Statista

En France, 1 salarié sur 5 déclare être pleinement engagé dans son travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



En France, les salariés en mode hybride sont de loin les plus engagés au travail. Ces derniers n'ont jamais été aussi engagés dans leur travail avec des différences significatives liées au lieu de travail.

Selon le deuxième rapport issu de l'étude People at Work 2025 d'ADP Research, un travailleur sur cinq en France (21 %) et dans le monde (19 %) se déclare pleinement engagé dans son travail, un niveau record depuis 10 ans. En effet, en 2015, seulement 15% des salariés français indiquaient être pleinement engagés.

« L'étude révèle que la part des salariés français engagés s'élève désormais à 21%, soit une progression de 8 points par rapport au niveau le plus bas enregistré pendant la pandémie de 2020, où seulement 13% des travailleurs se déclaraient pleinement engagés » explique Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France et en Europe centrale. « Un engagement qui peut augmenter selon le lieu de travail (sur site, à domicile, en hybride) et le fait d'évoluer au sein d'une équipe performante ou non. Les enseignements de cette étude sont précieux pour les entreprises, en vue d'améliorer l'engagement de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

leurs salariés et de renforcer leur fidélisation ».

L'autonomie, un facteur clé de l'engagement des collaborateurs
Dans un contexte où 64% des travailleurs français interrogés déclarent travailler sur site tous les jours (en baisse de 3 points par rapport à 2023), 28% ont adopté le mode hybride (+3 points) et seulement 8% travaillent exclusivement à distance (-1 point), l'étude « People at Work 2025 » publiée par ADP montre qu'il existe un lien étroit entre le lieu de travail et le niveau d'engagement des salariés.
Ainsi, même si la part des collaborateurs qui se sentent pleinement engagés augmente quel que soit leur lieu de travail, les salariés qui partagent leur temps de travail entre télétravail et présence sur site se déclarent les plus engagés (25%, +4 points), devant ceux exerçant exclusivement sur site (21%, +5 points) et les travailleurs à distance (11%, +2 points).

Il semble avant tout que ce soit l'autonomie des collaborateurs qui ait un impact significatif sur leur niveau élevé d'engagement. A l'échelle mondiale, l'étude montre que les personnes interrogées qui bénéficient d'une totale liberté de choix quant à leur lieu de travail, pouvant travailler sur place ou à distance sans aucune restriction, sont bien plus engagées (27%) que celles soumises à des contraintes (16% pour les salariés devant travailler un certain nombre de jours sur site chaque semaine). Cette tendance se confirme quel que soit le lieu de travail : ceux qui ont le choix, qu'ils soient sur site ou à domicile, sont aussi engagés que les travailleurs hybrides disposant de la même liberté.

Une évolution de l'engagement plus contrastée dans le reste de l'Europe
Si, au niveau mondial, le taux d'engagement progresse pour atteindre 19% (+1 point), il est fortement influencé par les conditions économiques, sociales et politiques. Ainsi, bien que la France enregistre un taux d'engagement en hausse, la Pologne (15%, – 4 points), la République tchèque (13%, -3 points) et les Pays-Bas (17%, -2 points) figurent parmi les pays connaissant les plus fortes baisses. En conséquence, le taux d'engagement en Europe recule à 17% (-1 point).

Le rapport 'People at Work 2025' fait état de la plus forte progression dans la région Moyen-Orient/Afrique, avec une hausse de 3 points, atteignant 25% de travailleurs pleinement engagés. Dans les autres régions, le taux d'engagement baisse de 2 points en Amérique du Nord (21%) et reste stable en Amérique latine (23%), ainsi qu'en Asie-Pacifique (13%).

Des taux d'engagement qui diffèrent selon le statut, l'âge et le secteur d'activité
En France, les salariés exerçant un métier intellectuel se disent être plus engagés (32%) que les travailleurs qualifiés (15%) et les ouvriers (11%).
A l'échelle mondiale, les secteurs où les salariés sont les plus engagés sont la finance et l'assurance (25%), les services informatiques et technologiques (25%) et l'enseignement (21%). En Europe, le classement est très similaire, avec le secteur de la finance et de l'assurance en première position (22%), suivi par les services informatiques et technologiques (21%) et l'immobilier (21%). A l'inverse, les salariés évoluant dans les secteurs de l'industrie, du transport et des services publics (14%) font partie des plus faibles taux d'engagement enregistrés.

« On remarque que ce sont principalement dans les secteurs d'activité où il n'est justement pas possible

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

de choisir son lieu de travail, du moins dans la majorité des cas, que le taux d'engagement serait le plus faible » constate Carlos Fontelas de Carvalho avant de poursuivre : « Le travail hybride semble privilégier le meilleur des deux mondes, avec une vraie flexibilité accordée aux collaborateurs tout en préservant le collectif et l'intelligence qui découlent des relations interpersonnelles. Mais l'équité entre les salariés est primordiale, et cette demande de flexibilité est exprimée tant par les travailleurs qui peuvent exercer leur métier à distance que par ceux qui ne le peuvent pas ».

Appartenir à une équipe performante augmente l'engagement

Il est vrai que pour la majorité des salariés, le travail ne peut être effectué que sur site, ce qui impose de mobiliser d'autres leviers d'engagement. L'un d'entre eux consiste à renforcer le sentiment d'appartenance à une équipe, un facteur essentiel. L'étude révèle que la grande majorité des salariés (90% au niveau mondial et 83% en France) travaillent dans une équipe.

Fait marquant, à l'échelle mondiale, 52% des collaborateurs qui estiment appartenir à une équipe performante se disent pleinement engagés, contre seulement 10% de ceux qui déclarent ne pas faire partie d'une équipe performante. Ces résultats mettent en exergue l'importance du sentiment d'appartenance à une équipe sur le lieu de travail.

Il devient essentiel de se concentrer sur le développement des salariés et d'accorder une attention particulière à la croissance des managers de proximité. Leur rôle est déterminant pour la performance de leur équipe, soulignant ainsi leur impact stratégique au sein de l'organisation.

Qu'est-ce que l'engagement ?

L'engagement se définit comme un état d'esprit émotionnel qui incite les individus à donner le meilleur d'eux-mêmes de manière durable. Cela signifie qu'ils s'investissement pleinement dans leur travail et qu'ils sont susceptibles de continuer à le faire. L'engagement est un indicateur clé. Les recherches menées par ADP ont établi un lien étroit entre le niveau d'engagement d'un salarié, sa productivité et la fidélité envers son employeur. Toutes les organisations, qu'elles soient grandes ou petites, souhaitent retenir leurs salariés et améliorer leur productivité. Il est donc dans l'intérêt de tout employeur que ses collaborateurs soient pleinement engagés.

En chiffres

• 21% des salariés français déclarent être pleinement engagés dans leur travail, en hausse de 5 points sur un an (16%). Un taux plus important que pour le reste de l'Europe (17%) et dans le monde (19%).
• Ce sont les travailleurs en mode hybride qui sont les plus engagés (25%, +4 points), devant ceux exerçant exclusivement sur site (21%, +5 points) et les télétravailleurs à temps complet (11%, +2 points).
• A l'échelle mondiale, 52% des collaborateurs qui estiment faire partie d'une équipe performante sont pleinement engagés, contre seulement 10% de ceux qui déclarent ne pas faire partie d'une équipe performante.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !