Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

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

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

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 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 ?

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

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%).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

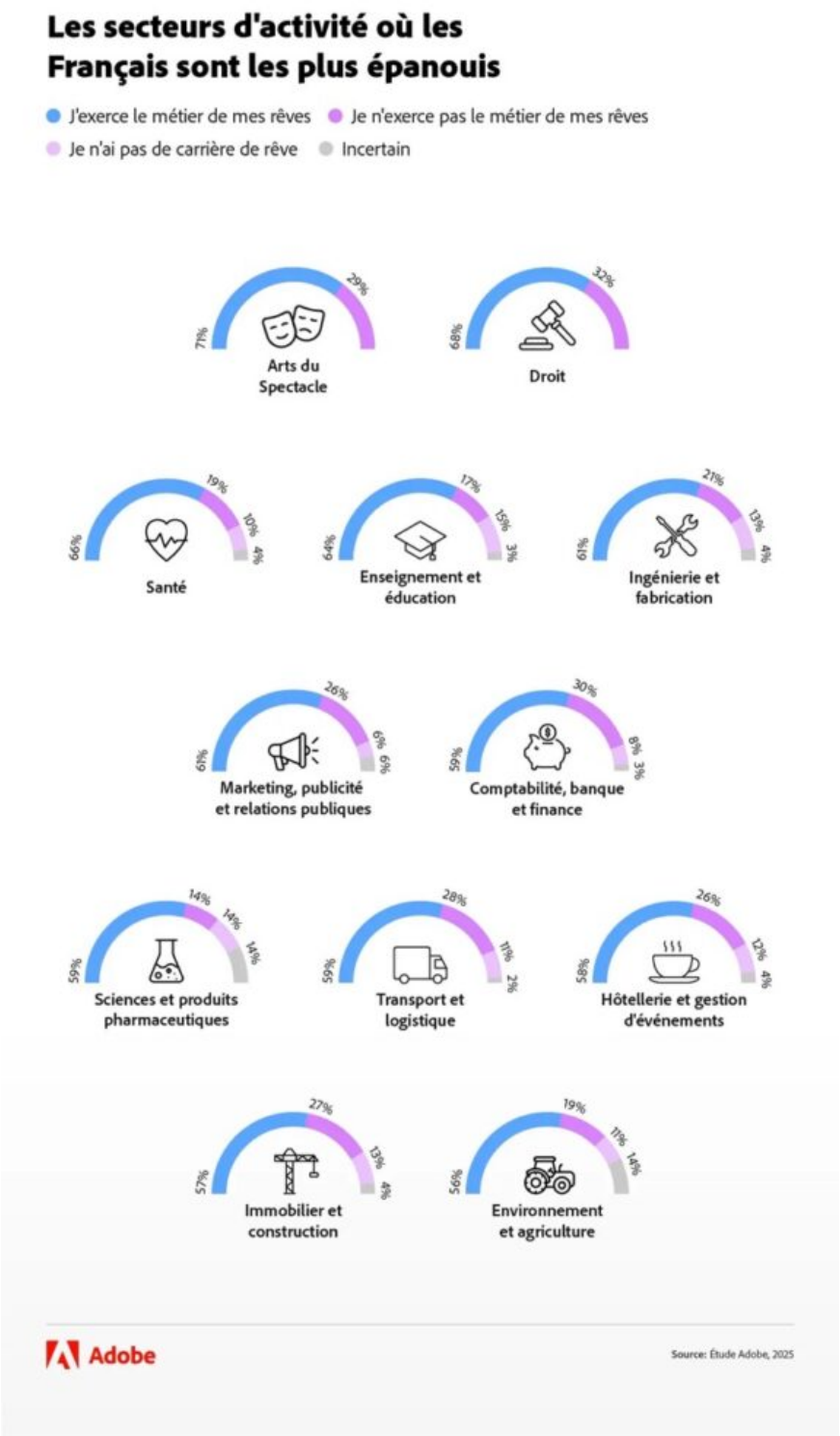
Ecrit par le 7 décembre 2025

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 7 décembre 2025



©Adobe

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

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 7 décembre 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

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 7 décembre 2025

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.

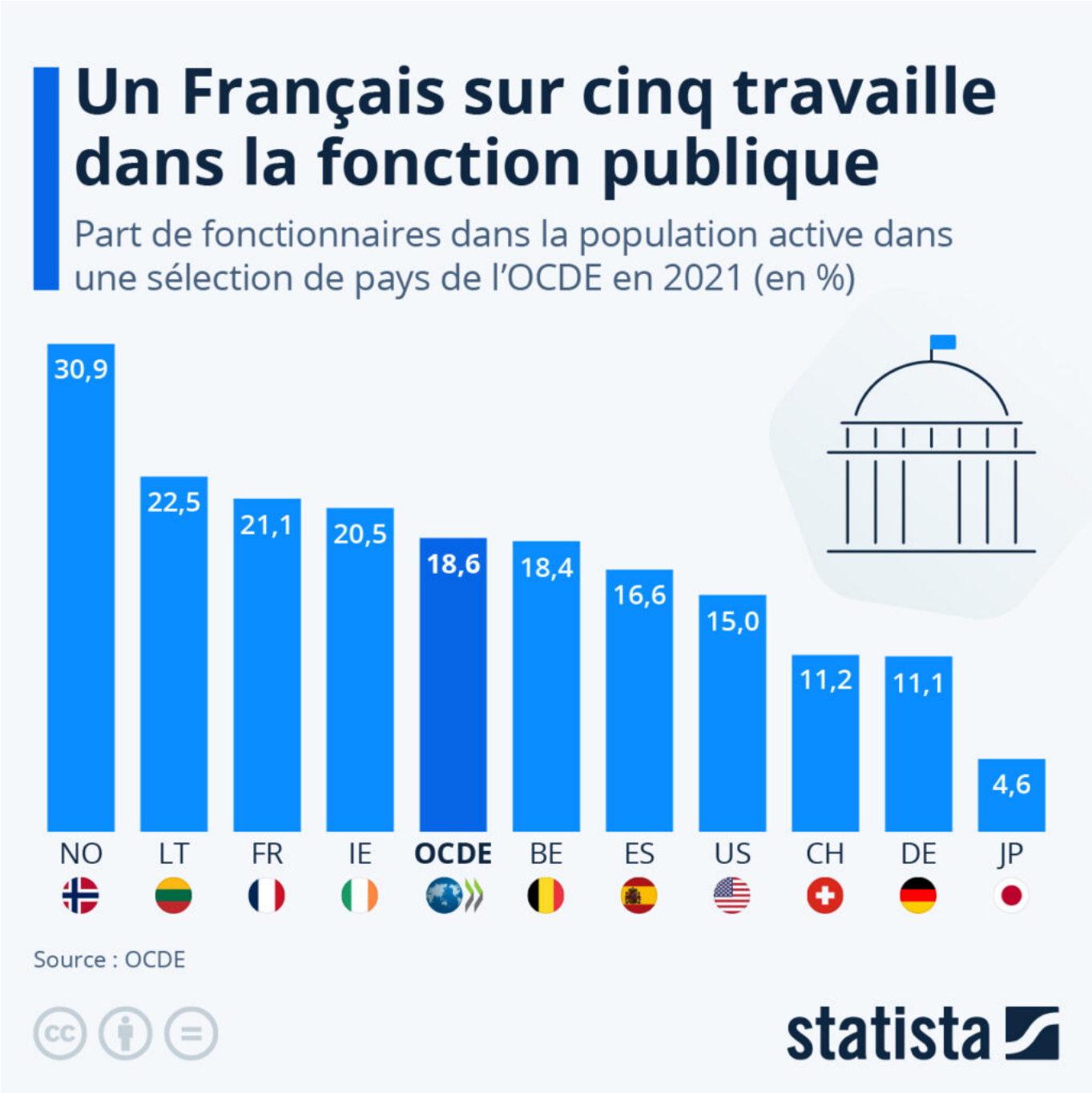
Cette séance s'est suivie d'un débat, animé par le Dr Ceccarda Fornaciari, médecin du travail à l'AIST 84 et Jean-Philippe Matz, psychologue du travail à l'AIST 84, sur les grands enjeux actuels du monde professionnel. Ensemble, ils ont notamment évoqué l'évolution du travail, la transmission générationnelle, 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 7 décembre 2025



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 7 décembre 2025

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 7 décembre 2025

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 7 décembre 2025

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 7 décembre 2025

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

Ecrit par le 7 décembre 2025

Face aux mutations du marché du travail, les actifs français entre confiance et besoin d’accompagnement

Centre Inffo dévoile les résultats de la 6e édition de son Baromètre de la Formation et de l’Emploi, réalisé par CSA. Dans un monde du travail en constante transformation, marqué par l’accélération du numérique, l’essor de l’intelligence artificielle et les défis de l’adaptation des compétences, cette 6e édition révèle un besoin urgent d’accompagnement et d’information sur les dispositifs de formation, pour permettre aux actifs de mieux anticiper leur évolution professionnelle et sécuriser leur parcours dans un monde du travail en mutation rapide.

« Les résultats du Baromètre 2025 sont un signal fort : les actifs français veulent être acteurs de leur avenir, mais ils ne peuvent pas avancer seuls. La transformation rapide des métiers, l’essor de l’intelligence artificielle et la nécessité de se former en continu imposent une mobilisation collective. Entreprises, pouvoirs publics et organismes de formation doivent agir de concert pour garantir un accès réel et équitable à la formation. Il ne suffit plus de parler d’employabilité, il faut donner à chacun les moyens concrets de s’adapter et de réussir dans un monde du travail en mutation constante » analyse

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

Pascale Romenteau, directrice générale de Centre Inffo.

Des actifs confiants malgré les transformations du marché du travail

Alors que les métiers évoluent rapidement sous l'effet des nouvelles technologies et des transformations sectorielles, 69% des actifs se déclarent confiants en leur avenir professionnel (+2 points par rapport à 2023). Ce taux grimpe même à 81 % chez les cadres, qui anticipent davantage les évolutions de leur secteur. Toutefois, cette confiance ne masque pas l'incertitude liée à la transformation des métiers : 43% des actifs constatent une évolution rapide de leur profession et 51% envisagent un changement d'emploi, dont 34% à court terme (d'ici 2 ans).

La formation professionnelle : un enjeu stratégique encore sous-exploité
L'essor de nouvelles compétences est perçu comme un levier essentiel d'adaptation, mais la responsabilité de la formation repose encore majoritairement sur les individus eux-mêmes (74% des actifs considèrent qu'ils sont les premiers responsables de leur parcours de formation). Cependant, cette perception est en baisse de 6 points depuis 2022, signe d'une attente croissante vis-à-vis des employeurs et des pouvoirs publics.
Si plus de la moitié des actifs (53%) estiment être bien informés sur la formation professionnelle, de fortes disparités persistent :

- Les moins de 35 ans et les indépendants se sentent mieux accompagnés,
- Les demandeurs d'emploi et les agents de la fonction publique signalent un manque d'information et d'orientation.

De plus, certains dispositifs restent méconnus : alors que 94% des actifs connaissent l'apprentissage et 92% le bilan de compétences, d'autres outils comme Pro-A (36% de notoriété) et Cléa (31%) restent confidentiels.

Une baisse de l'engagement dans la reconversion professionnelle
En 2025, la dynamique de reconversion professionnelle marque un repli significatif : seulement 18 % des actifs sont actuellement engagés dans une reconversion, un niveau historiquement bas depuis 2021 (-3 points). Toutefois, l'intérêt pour une reconversion demeure fort : 36 % des actifs qui ne sont pas en reconversion envisagent d'en entamer une dans les prochaines années, portant à 47% la proportion totale des actifs concernés ou intéressés par ce changement de trajectoire.

Cette démarche complexe nécessite un accompagnement renforcé, notamment en matière d'orientation et de formation spécifique :

- 62% des actifs estiment qu'une reconversion nécessite un soutien important (+2 points),
- 80% des actifs actuellement en reconversion déclarent ressentir un besoin d'accompagnement

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

accru

L'intelligence artificielle : une révolution en marche qui suscite autant d'enthousiasme que d'inquiétudes
Longtemps perçue comme une innovation d'avenir, l'intelligence artificielle (IA) est désormais une réalité bien ancrée dans le monde du travail. En 2025, près de 68 % des actifs français déclarent l'utiliser, que ce soit dans leur activité professionnelle ou dans leur vie quotidienne. Ses usages sont multiples et touchent des aspects clés du travail moderne : 46 % s'en servent pour la recherche d'informations, 43 % pour la rédaction de documents et 33 % pour l'analyse de données ou l'assistance logicielle.

Toutefois, cette adoption massive s'accompagne d'un rapport ambivalent. L'IA est largement reconnue pour ses bénéfices : 76% des actifs y voient un gain de temps et 65% estiment qu'elle améliore leur productivité. Mais en parallèle, elle soulève des préoccupations majeures : 77% redoutent une dépendance excessive aux outils d'IA et 71% s'inquiètent de son impact sur les interactions humaines.
Au-delà de ces perceptions contrastées, l'avenir de l'IA dans le monde du travail reste un sujet de débat. Si 43% des actifs la considèrent comme une opportunité pour leur activité, 27% la perçoivent comme une menace, tandis que 30% estiment qu'elle n'aura pas d'effet significatif sur leur métier. Ces chiffres soulignent une nécessité grandissante : accompagner les travailleurs dans l'intégration de cette technologie afin qu'elle reste un levier de performance et d'innovation, tout en préservant l'éthique et le lien humain au sein des organisations.

Chiffres clés :
– 69% des actifs se déclarent confiants en leur avenir professionnel (+2 points vs 2023).
– 43% des actifs perçoivent une transformation rapide de leur métier.
– 51% envisagent un changement d'emploi, dont 34% d'ici 2 ans.
53% des actifs se sentent bien informés sur la formation professionnelle, mais avec de fortes inégalités selon les profils.
– 47% des actifs concernés par une reconversion, mais seuls 18% sont actuellement engagés dans un processus, un plus bas niveau depuis 2021.
– 68% des actifs utilisent l'intelligence artificielle, dont 46% pour la recherche d'informations et 43% pour la rédaction de documents.
– 76 % considèrent que l'IA fait gagner du temps, mais 77% craignent une dépendance excessive aux outils.
– 43% estiment que l'IA est une opportunité, contre 27% qui la perçoivent comme une menace.
– 74% des actifs considèrent être responsables de leur formation, mais cette perception diminue (-6 points depuis 2022).
– 62% des actifs estiment que la reconversion nécessite un accompagnement renforcé.

***Méthodologie** : Le baromètre de la formation et de l'emploi CSA pour Centre Inffo en partenariat avec 'Envergure' a été réalisé en ligne du 3 au 11 février 2025 auprès d'un échantillon de 1621 actifs français âgés de 18 ans et plus, représentatif de la population des actifs français selon les critères de sexe, d'âge,*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

de statut en emploi, de la catégorie socio-professionnelle, de la région d'habitation et de la taille d'agglomération.

Saint-Valentin : les Français tombent-ils encore amoureux au travail en 2025 ?

A l'occasion de la Saint-Valentin célébrée chaque année le 14 février, MeilleursChasseurs.fr a interrogé 4 412 Français sur le délicat sujet de la séduction au travail. Une enquête qui met en évidence des tendances clés sur les possibilités de trouver l'amour dans le cadre professionnel en 2025, mais également sur le désir même suscité par les statuts et les fonctions dans la hiérarchie.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

L'idée de trouver l'amour au travail semble devenir de moins en moins acceptée chez les Français, surtout chez les hommes. Avec une majorité de 68%, les Français pensent clairement qu'il n'est plus possible de tomber amoureux sur son lieu de travail. Cependant, il existe une différence de perception selon les sexes.

Ainsi, 44% des femmes semblent y croire encore alors que les hommes ne sont que 21% dans ce cas. À l'inverse, 79% des hommes estiment qu'il devient impossible de trouver l'amour au travail, contre 56% des femmes.Ces résultats peuvent être les fruits d'une réticence accrue, probablement liée aux évolutions sociétales, aux politiques d'entreprises plus encadrées et aux préoccupations liées aux relations professionnelles.

Moins d'amour, mais toujours un peu de sexe ?

Si une majorité relative de 46% des Français affirme ne jamais avoir vécu une expérience sexuelle au travail, plus de 39% des répondantsavouent avoir déjà eu une relation amoureuse en milieu professionnel, avec une légère différence entre les hommes (41%) et les femmes (37%).

Par ailleurs, il est intéressant de noter que 15% des Français préfèrent ne pas se prononcer sur cette question délicate, ce qui peut refléter une certaine réserve ou sensibilité autour du sujet.

Cupidon aime-t-il monter en grade ?

La majorité des relations amoureuses en milieu professionnel concernent des collègues entre eux à plus de 45%, avec une proportion plus élevée chez les hommes (51%) que chez les femmes (39%).

Les relations avec un supérieur hiérarchique (N+1) sont nettement plus fréquentes chez les femmes (33%) que chez les hommes (8%). Un fait sans doute augmenté par la prédominance masculine aux postes de direction, ainsi que certaines dynamiques de pouvoir et l'importance des stéréotypes sociaux. A l'inverse, les relations avec un subordonné (N-1) sont davantage envisagées par les hommes (39%) que par les femmes (16%).

Les relations avec les clients (18%) ou les prestataires/partenaires (26%) restent moins courantes mais sont relativement équilibrées entre les sexes.

Séduire ou être séduit(e) par un recruteur ?

En face à face lors d'un recrutement, il est parfois difficile de rester de marbre. Les femmes semblent être plus sensibles aux charmes d'un recruteur puisque 52% déclarent avoir déjà ressenti un « crush » lors d'un entretien alors que les hommes ne sont que 29%.

Dans l'ensemble, la majorité des Français (59%) n'a jamais ressenti d'attirance pour un recruteur, une proportion bien plus élevée chez les hommes (71%) que chez les femmes (48%). Une disparité pouvant s'expliquer par le fait que les recruteurs sont souvent perçus comme des figures d'influence dans le processus d'embauche, suscitant admiration et attirance, notamment chez les candidats les plus

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

impressionnés.

Des hommes plus influençables face à des recruteuses ?

Au global, 67% des Français sont plus enclins à répondre favorablement à un chasseur de tête du sexe opposé. Néanmoins, il existe une nette différence entre les hommes qui sont plus de 78% à être influencés par une recruteuse quand les femmes le sont à 55% avec un recruteur.

Il est intéressant de constater que le genre, le facteur relationnel et l'attractivité peuvent inconsciemment jouer un rôle dans les échanges professionnels, surtout dans le cadre d'un recrutement.

Et les profils les plus fantasmés sont…

Certains clichés ont la vie dure, comme ceux des fantasmes des Français au niveau des statuts professionnels. En effet, sans surprise, trois profils se distinguent et sont les identiques chez les femmes et les hommes.

Ainsi, 58% des hommes sont principalement attirés par les femmes cadres, 24% par les ouvrières et 22% par les techniciennes. Même constat du côté des femmes : 41% fantasment elles-aussi sur les hommes cadres, 27% sur les techniciens et 21% sur les ouvriers.

Parmi les principaux statuts professionnels, sur lequel fantasmez-vous le plus ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Une ouvrière	15%	5%	24%
Un ouvrier	13%	21%	5%
Une employée	6%	1%	11%
Un employé	2%	3%	1%
Une technicienne	13%	4%	22%
Un technicien	14%	27%	1%
Une agente de maîtrise	11%	9%	12%
Un agent de maîtrise	7%	11%	2%
Une cadre	33%	7%	**58%**
Un cadre	22%	**41%**	3%

©MeilleursChasseurs.fr

Les femmes dirigeantes sont les plus séduisantes

Parfois, les préjugés sont aussi totalement bafoués, et c'est tant mieux. Ainsi, il est souvent entendu que

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

les femmes dirigeantes sont dures, froides et peu séduisantes. Une idée totalement fausse en 2025 !

En effet, plus de 81% des Français considèrent que les femmes cadres et dirigeantes sont plus sexy que leurs homologues masculins. Cette perception est même légèrement plus importante chez les hommes (84%) que chez les femmes elles-mêmes (77%). Longtemps mises à l'écart, les femmes prennent le lead, tout en conservant leur pouvoir de séduction. Une position sociale qui allie l'autorité et la réussite sans pour autant mettre de côté l'élégance, la sensualité et le charisme de ces nouvelles femmes de pouvoir.

Doué(e) au travail, doué(e) en amour ?

Les Français ont des sentiments complexes vis-à-vis de la réussite professionnelle. Parfois dénigrée, tantôt encensée. Pourtant, 94% se déclarent attirés par des personnes qui excellent dans leur activité professionnelle. Avec 97% de votes, les femmes semblent plus sensibles que les hommes.

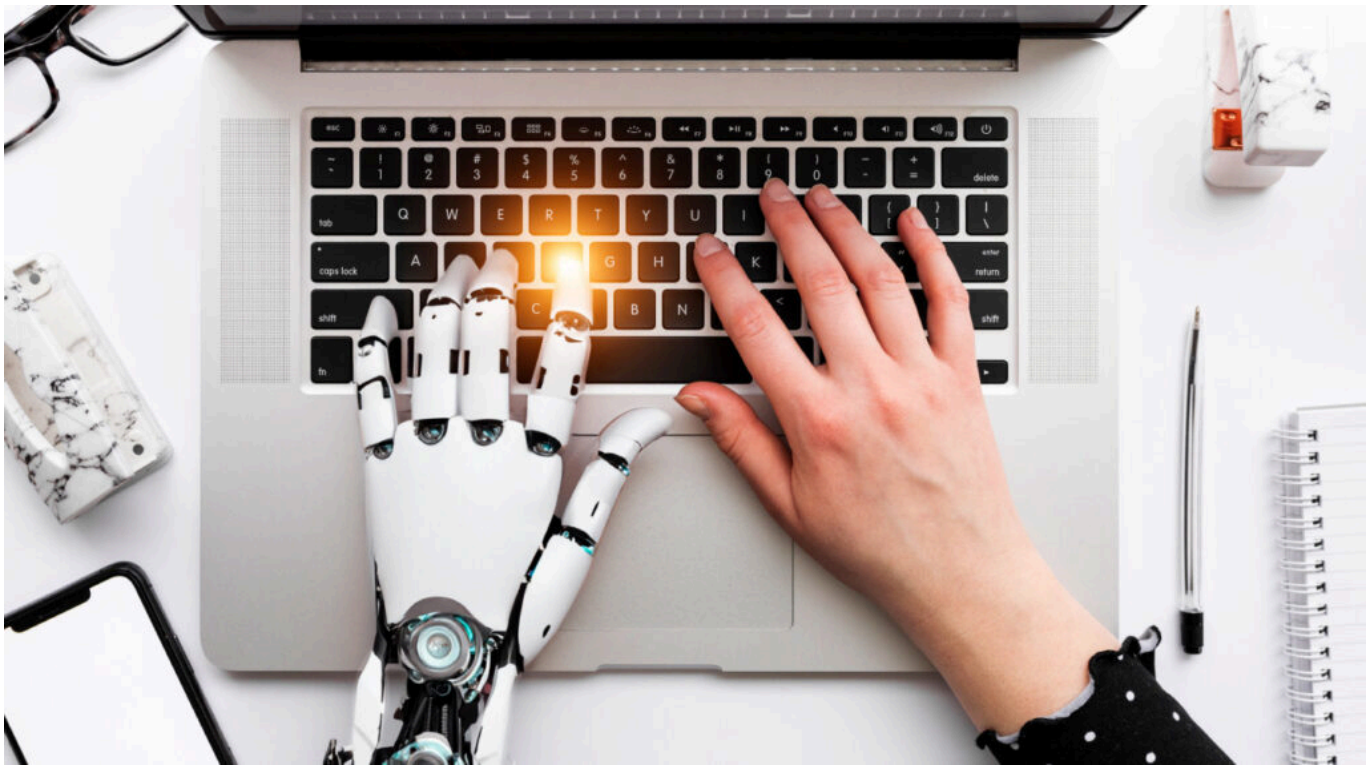
Les hommes sont 37% à être complètement sous le charme d'un professionnel très doué et 54% souvent, soit au total 91%. Les femmes (et un peu moins les hommes) semblent donc accorder une importance évidente aux compétences professionnelles dans l'attractionet la séduction.

Enquête réalisée par MeilleursChasseurs.fr

Près d'un travailleur sur cinq ressent une insécurité professionnelle due à l'IA

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025



Alors que le monde continue de s'adapter aux avancées technologiques, l'intégration de l'intelligence artificielle (IA), et notamment de l'IA générative, dans divers secteurs suscite à la fois enthousiasme et inquiétudes au sein des actifs dans le monde. L'enquête '[People at Work 2024 : l'étude Workforce View]', menée par [ADP Research], met en lumière les perceptions contrastées des salariés quant à l'impact de l'IA sur leur travail.

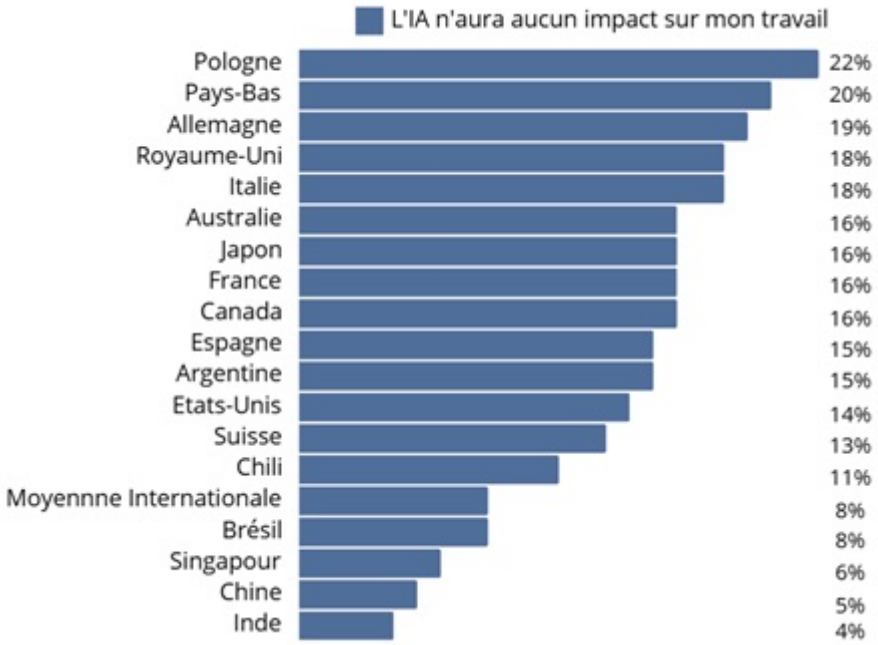
Un quart des salariés (25%) estiment que l'IA les aidera dans certaines tâches, et 19% qu'elle leur fera gagner du temps au quotidien. Au total, 43% des travailleurs considèrent que l'introduction de l'IA leur sera bénéfique dans l'exercice de leurs fonctions, notamment avec un gain de temps pour certaines tâches. Parallèlement, ils sont presque autant (42%) à penser que l'IA remplacera tout ou partie de leurs fonctions actuelles.

Si l'émergence de l'IA générative peut susciter des inquiétudes, elle a également modifié la perception de certains collaborateurs quant à son impact sur la sécurité de leur emploi. Ceux qui pensent que l'IA finira par faciliter leur travail, en leur faisant gagner du temps chaque jour, sont les moins inquiets pour leur emploi (17%). À l'inverse, les travailleurs qui manquent de connaissances suffisantes sur l'IA pour se forger une opinion se montrent plutôt préoccupés (18%).

En Europe, 18% des salariés affirment que l'IA n'aura pas d'impact sur leur travail dans les deux ou trois prochaines années, un chiffre qui dépasse plus du double la moyenne mondiale (8%).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025



©ADP Research

Face à l'IA, des salariés plutôt confiants en leurs compétences

Parmi les travailleurs qui s'attendent à bénéficier régulièrement du soutien de l'IA, 70% sont convaincus de disposer des compétences nécessaires pour progresser dans leur carrière au cours des trois prochaines années. Pour ceux qui pensent que l'IA les aidera de manière occasionnelle, 65% jugent posséder les compétences requises.

Même parmi les salariés qui anticipent que l'IA remplacera certaines de leurs fonctions, une majorité (58%) se dit confiante dans ses compétences. Ce sont ceux qui craignent le plus l'IA qui expriment le moins de confiance en leurs compétences : seulement 45% d'entre eux considèrent avoir les compétences nécessaires pour s'adapter.

Enfin, moins de la moitié des travailleurs (47%) estiment que leur employeur investit suffisamment dans les compétences dont ils auront besoin pour progresser. De plus, près de la moitié (49%) affirment que les compétences de demain nécessiteront des connaissances technologiques qui ne sont pas encore utiles dans leur travail actuel. Ces constats montrent que, malgré une certaine confiance dans leurs compétences actuelles, de nombreux salariés perçoivent un manque d'investissement de la part de leurs employeurs dans le développement de leur carrière, surtout face aux évolutions technologiques.

« Ces résultats mettent en lumière la relation complexe entre l'IA et le monde du travail, déclare Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France et en Europe centrale. Si l'IA promet d'optimiser la productivité et de stimuler l'innovation, il est toutefois essentiel pour les organisations de répondre aux préoccupations des salariés et d'assurer une transition harmonieuse vers son intégration dans le cadre professionnel. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

Il poursuit : « De plus, chez ADP, nous travaillons sur l'IA seulement pour les besoins de nos clients. Toutes ces technologies vont 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. Ainsi, respecter l'équilibre entre l'humain et la technologie sera primordiale, 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. »

Les avancées révolutionnaires en matière d'intelligence artificielle ont le potentiel de transformer profondément le travail. Cependant, pour de nombreux travailleurs, ce potentiel n'est pas immédiatement perceptible à ce jour et les promesses de l'IA restent éloignées de leur réalité quotidienne.

Les salariés et le vendredi au travail : c'est déjà le week-end ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

À l'heure des RTT, du télétravail largement démocratisé depuis la crise sanitaire de la Covid-19, ou encore de l'intérêt porté aujourd'hui à la semaine en quatre jours, comment les salariés vivent-ils réellement cette journée charnière ? Travaillent-ils autant que les autres jours ? Sont-ils plus détendus ? Reportent-ils au lundi des tâches qu'ils auraient pu accomplir en fin de semaine ? Quelles initiatives pourraient rendre leurs vendredis au bureau plus attractifs ? L'agence de création et diffusion d'histoires statistiques FLASHS a réalisé une étude sur le sujet pour la plateforme d'hébergement Hostinger.

À peine plus de la moitié des salariés (51%) se rendent systématiquement au bureau le vendredi. En ajoutant celles et ceux qui disent y aller la plupart du temps, soit 27% des répondants, ce sont près de 8 salariés sur 10 qui sont très régulièrement présents sur leur lieu de travail le dernier jour ouvré de la semaine.

En l'espèce, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer qu'elles s'y rendent toujours (55% contre 46%). Selon les âges, les proportions varient également : 59% des 50-64 ans sont dans ce cas contre une minorité chez les 25-34 ans (46%) et les 35-49 ans (47%).

Quelque 14% des salariés ne vont jamais au bureau le vendredi, soit parce qu'ils sont en télétravail

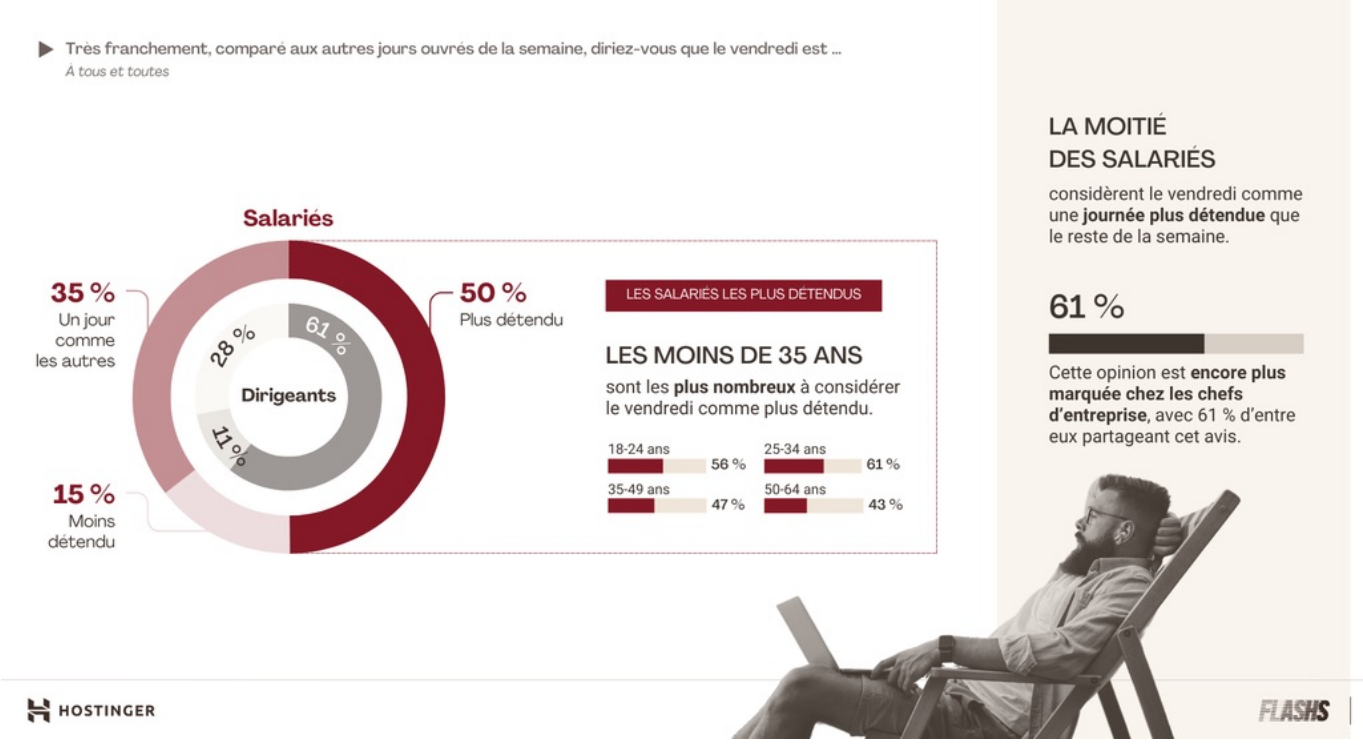
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

(11%), soit parce qu'ils ne travaillent jamais ce jour-là (3%).

Une journée jugée plus détendue, surtout par les jeunes

Si elle n'est pas usurpée, la réputation d'une forme de lâcher prise le vendredi n'est toutefois ressentie que par la moitié (50%) des personnes interrogées dans cette étude, qui voient cette journée de travail comme plus détendue que les autres. Pour plus du tiers d'entre elles (35%), c'est tout simplement un jour classique de la semaine, quand 15% constatent au contraire que leurs vendredis sont moins détendus. Les salariés les plus jeunes sont les plus nombreux à considérer que le vendredi est une journée plus détendue que les autres.



©Flashs/Hostinger

28% des salariés travaillent moins le vendredi

Si la moitié des salariés sont d'avis que le vendredi est plus détendu que les autres jours, cela ne signifie pas pour autant qu'ils travaillent tous moins. En effet, ils ne sont que 28% à le dire contre plus de 6 sur 10 (63%) qui affirment travailler autant. Pour 9% des répondants, le vendredi apparaît même comme un jour où la charge de travail est plus importante.

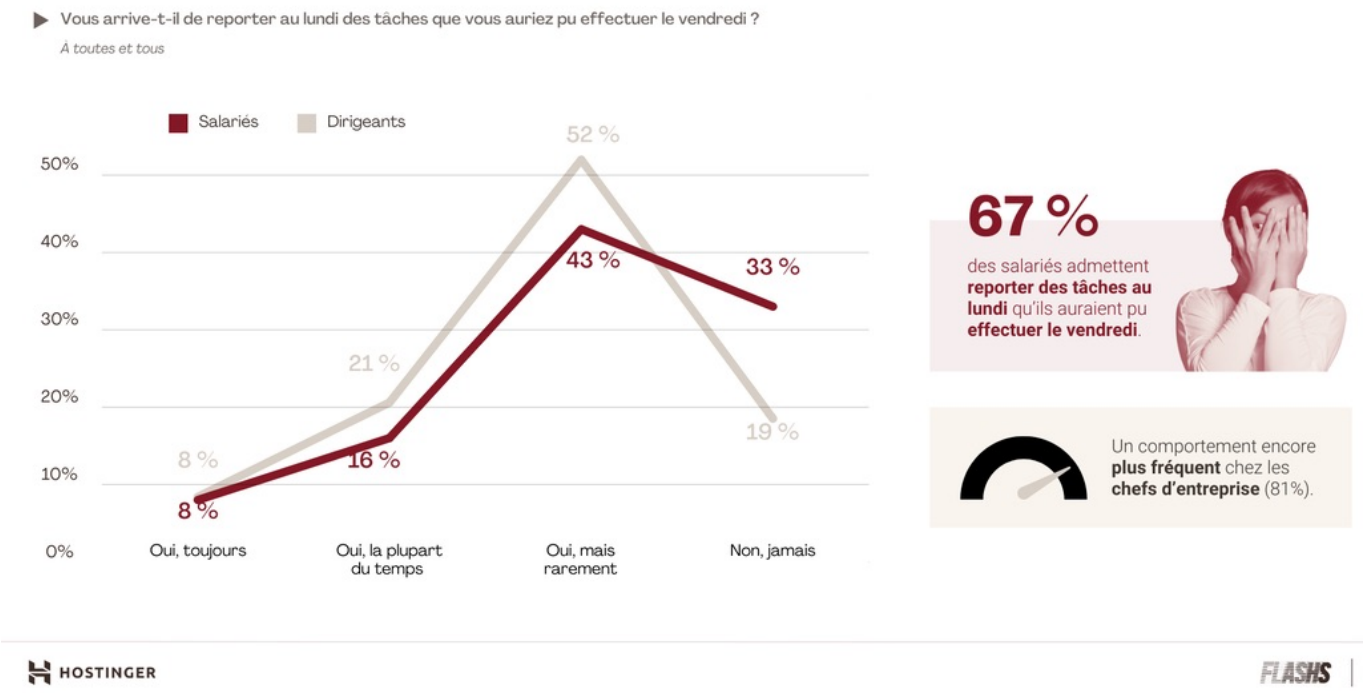
Là encore, d'importantes disparités apparaissent selon l'âge des personnes interrogées : les plus jeunes, ceux qui déclarent comme on l'a vu que le vendredi est plus détendu, sont aussi ceux qui disent moins travailler ce jour-là : 35% des 18-24 ans adhèrent à cette proposition, soit deux fois plus que les plus de 50 ans (17%).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

On verra ça lundi…

Lorsqu'arrive la fin de semaine, est-on tenté de laisser de côté une tâche, un dossier pour y consacrer du temps le lundi suivant ? Selon une étude de Hostinger sur la procrastination, 67% des dirigeants reportent parfois des tâches au lundi, une tendance qui reflète des comportements similaires chez les salariés.



©Flashs/Hostinger

La relation plus souple des jeunes générations au travail le vendredi se confirme à nouveau au regard des réponses apportées à cette question. En effet, 33% des 18-24 ans et 38% des 25-34 ans décalent tout le temps ou la plupart du temps des tâches du vendredi au lundi, une pratique à laquelle n'adhèrent que 13% des plus de 50 ans.

Malades imaginaires

Qui n'a jamais songé à rallonger son week-end au dernier moment ? Mais il est généralement difficile de poser un jour de congé en urgence ou de s'absenter sans excuse valable. Dans ce cas, l'arrêt maladie de circonstance peut être une solution. Une pratique à laquelle près d'1 salarié sur 5 (18%) a déjà eu recours pour ne pas venir au travail un vendredi.

En l'espèce, les hommes (21%) sont plus nombreux que les femmes (15%) à avoir obtenu un certificat médical alors qu'ils n'étaient pas malades. Les jeunes en sont également largement plus adeptes que les seniors : 33% des 18-24 ans et 23% des 25-34 ans ont été dans ce cas contre seulement 6% des 50-64

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

ans. Par ailleurs, les salariés célibataires simulent plus souvent être souffrants que leurs collègues mariés ou pacsés (25% contre 15%).

Des attentes plus ou moins prises en compte

On l'a vu, tout juste la moitié des personnes interrogées se rendent physiquement au travail le vendredi, ce qui suppose divers aménagements dans l'emploi du temps des autres (semaine de 4 jours, télétravail, temps partiel…). Mais en l'occurrence, les attentes des salariés vis-à-vis de l'organisation du travail le vendredi sont-elles prises en compte par leur hiérarchie ?

S'ils répondent globalement oui (69%), le détail des résultats apporte des nuances prononcées. Ainsi, moins de la moitié (48%) disent qu'elles sont complètement (16%) ou en grande partie (32%) reconnues.

Les femmes sont celles qui se sentent les moins écoutées dans la mesure où 35% d'entre elles estiment que leurs attentes sont ignorées, un avis partagé par 27% des hommes. Et c'est dans les grandes entreprises que les aspirations des salariés concernant le vendredi semblent négligées : 37% des employés de sociétés de plus de 5 000 salariés le ressentent contre 32% dans les Très Petites Entreprises (TPE), 29% dans les Petites et Moyennes Entreprises et 28% dans les Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI).

Partir plus tôt, une initiative séduisante

Parmi différentes initiatives qui rendraient selon les salariés le vendredi plus attrayant au bureau, la possibilité de partir plus tôt arrive très largement en tête des propositions. 37% des répondants adhèrent à cette idée, notamment les femmes qui sont 41% à y souscrire afin de répondre aux contraintes familiales et domestiques qui restent, comme le montrent régulièrement les études sur le sujet, majoritairement à leur charge.

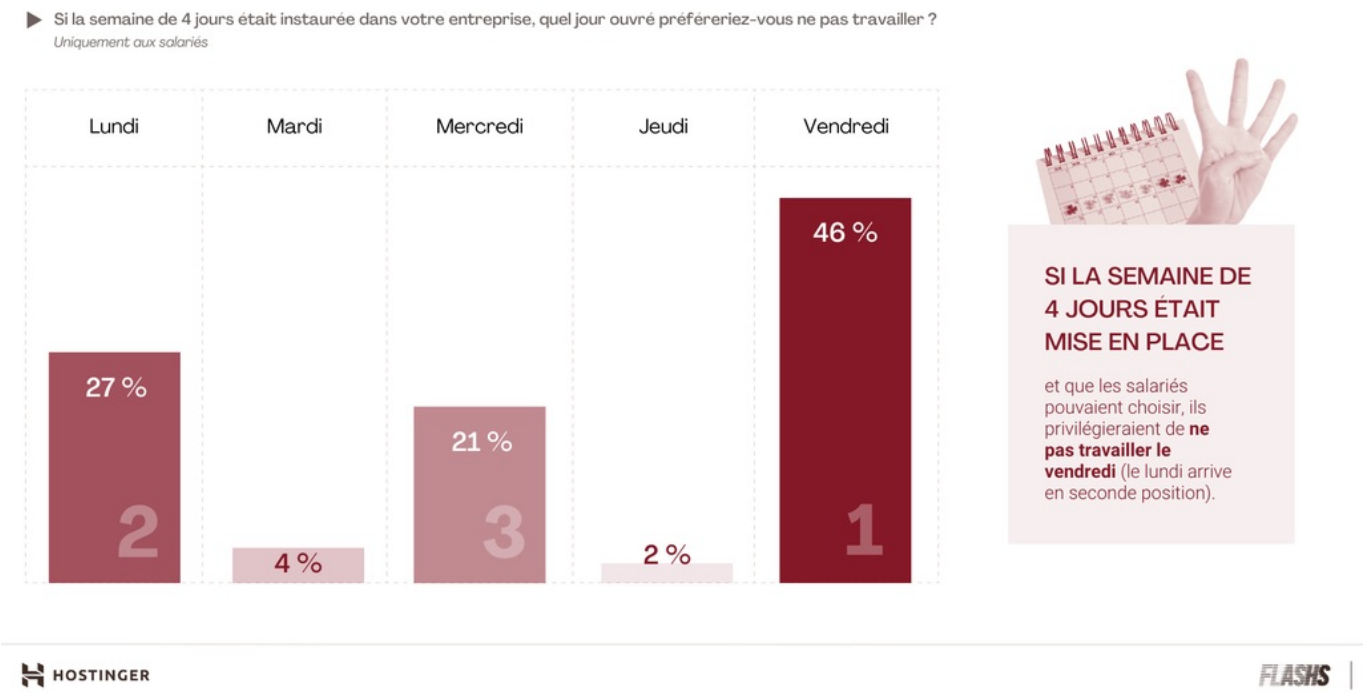
Partir plus tôt est également plébiscité par les plus de 50 ans (40% y sont favorables), contrairement aux 18-24 nettement moins intéressés par cette solution (23%). Ces derniers privilégient, bien plus que les autres tranches d'âge, le renforcement des liens entre collègues avec l'organisation de petits-déjeuners et déjeuner d'équipe (35% contre 23% chez les 25-34 ans par exemple).

Semaine en 4 jours : exit le vendredi

Imaginons que la semaine en quatre jours soit mise en œuvre dans votre entreprise. Quel jour préféreriez-vous ne pas travailler ? Pour les 1 000 salariés interrogés dans notre étude, la réponse est claire et nette : 46% choisissent le vendredi avant les autres jours afin de bénéficier dès la fin de semaine d'un week-end de trois jours.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025



©Flashs/Hostinger

En la matière, les réponses varient peu selon le genre des répondants, les femmes étant légèrement plus nombreuses que les hommes à dire qu'elles ne travailleraient pas le mercredi (23% contre 19%) si cela leur était possible. Le mardi (4%) et le jeudi (2%) ne présentent guère d'intérêt et sont pour leur part quasiment ignorés.

Le point de vue des dirigeants

Également interrogés sur leur vision du vendredi au travail, les dirigeants d'entreprise fournissent des réponses qu'il est intéressant de comparer à celles des salariés.

Une présence plus forte au bureau le vendredi. 92% des chefs d'entreprise indiquent se rendre au bureau le vendredi contre 86% des salariés. Mais ils sont moins nombreux à dire qu'ils y vont systématiquement (42% contre 51%).

Détente. Pour 61% des dirigeants, le vendredi est un jour plus détendu que les autres. C'est 11 points de plus que les salariés (50% ont ce sentiment).

Tâches reportées. Les dirigeants sont nettement plus nombreux que les salariés à dire qu'ils ont déjà reporté au lundi des tâches qu'ils auraient pu effectuer le vendredi. C'est le cas de plus de 8 sur 10 (81%) contre 67% parmi les salariés.

Arrêts maladie. 18% des salariés admettent avoir déjà posé un arrêt maladie sans être souffrants un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 décembre 2025

vendredi. De leur côté, 48% des dirigeants estiment qu'il y a plus d'arrêts maladie dans leur entreprise le vendredi que les autres jours.

Des vendredis plus attractifs. 67% des dirigeants indiquent qu'ils ont consulté leurs salariés sur leurs préférences dans l'organisation des vendredis. Un chiffre à rapprocher des 69% des salariés qui considèrent que leurs attentes en la matière sont – plus ou moins – prises en compte par leur hiérarchie.

Étude réalisée par FLASHS pour Hostinger
du 23 au 29 août 2024
auprès d'un double panel Selvitys
de 1 000 salariés et de 1 000 dirigeants d'entreprise
de plus 18 ans.