



Qui publie Quoi sur l'emploi ?

N° 03 – Avril 2025

Paris - 05 mai 2025

Dernière mise à jour : 28 avril 2025

Sommaire

Notre sélection du mois

Une dynamique professionnelle sous tension.....	3
---	---

Le baromètre

Baromètre « Formation et emploi 2025 ».....	4
---	---

Etudes et rapports

Santé au travail.....	5
Intelligence artificielle.....	5
Risques psycho-sociaux.....	6
Chômage.....	7
Emploi – marché du recrutement.....	8
Négociation collective et télétravail.....	9
Stratégie des entreprises.....	10
Entreprises et économie.....	11

Notre sélection d'études du mois ...

Une dynamique professionnelle sous tension, mais des cadres confiants...

Le premier semestre 2025 confirme une double tendance : d'un côté, les cadres affichent une confiance forte dans leur avenir professionnel (81 %), de l'autre, les transformations du travail s'accroissent, sous l'effet combiné des mutations technologiques, des réformes de l'assurance chômage et d'un rapport plus incertain à l'emploi.

Les actifs expriment une volonté croissante d'évoluer : 51 % envisagent un changement d'emploi, et près d'un sur deux projette une formation dans l'année à venir. L'intelligence artificielle, déjà utilisée par plus de 70 % des cadres, cristallise de nouveaux besoins de formation et de régulation.

Un marché de l'emploi recomposé par les réformes...

Les dernières études de la Dares montrent les effets très concrets des réformes de l'assurance chômage : baisse du montant moyen des allocations journalières de 25 % pour certains publics, raccourcissement de la durée d'indemnisation, allongement des contrats dans les secteurs visés par le bonus-malus.

Des signaux contrastés apparaissent : des retours à l'emploi plus rapides, mais souvent précaires. Ces évolutions touchent directement les jeunes et les cadres supérieurs, premiers concernés par les ajustements des règles.

Et des signaux d'alerte sur les conditions de travail...

L'étude du CESE sur la santé au travail alerte sur une hausse de 41 % de l'absentéisme en cinq ans et une explosion des troubles liés au stress et à la surcharge informationnelle. Jusqu'à 42 % des cadres se disent affectés par la fatigue cognitive liée à la numérisation croissante des tâches.

Le télétravail, s'il est globalement apprécié, génère de nouvelles formes de pénibilité. Enfin, la question des inégalités de genre en santé au travail reste largement sous-estimée.

Cette sélection présente un ensemble d'études intéressantes à partager sur les thématiques de l'emploi et associées. Mais rappelons qu'il est toujours utile de garder un esprit critique du fait des angles choisis, des méthodologies employées ou des interprétations faites des résultats. En cette période d'incertitude, les études et publications présentant des prévisions, des perspectives, sont à contextualiser en fonction des dates de recueil et d'analyse des informations qu'elles présentent.

Les baromètres

Baromètre « Formation et emploi 2025

Centre Inffo, 8 avril 2025

Ce baromètre s'appuie sur une enquête menée en février 2025 auprès de 1 621 actifs français. L'objectif : analyser l'évolution des métiers, les dynamiques de formation professionnelle, les reconversions en cours ou envisagées, et les perceptions autour de l'intelligence artificielle dans le monde du travail.

Chiffres importants :

- 81 % des cadres se disent confiants dans leur avenir professionnel.
- 59 % des actifs s'intéressent à la VAE, un dispositif désormais universel.
- 74 % des actifs considèrent que leur formation relève d'abord de leur propre responsabilité.

La majorité des actifs interrogés fait le constat que leur métier évolue rapidement, et ce rythme semble s'accélérer : 43 % estiment que leur profession change « très vite », un chiffre à son plus haut niveau depuis 2020. En parallèle, 51 % déclarent envisager un changement d'emploi, dont un tiers à un horizon inférieur à deux ans. Cette dynamique se combine à une relative sérénité sur l'avenir professionnel, puisque 69 % des actifs – et jusqu'à 81 % des cadres – se déclarent confiants quant à leur trajectoire. Cette confiance, toutefois, ne signifie pas immobilisme : 47 % des actifs ont un projet ou un souhait de formation dans les douze mois à venir. Ce souhait est particulièrement fort chez les 18-34 ans et chez les personnes en reconversion ou en réflexion sur leur avenir professionnel.

La formation continue reste perçue comme un devoir individuel par 74 % des répondants, même si cette conviction s'érode légèrement depuis 2022. Dans les faits, seuls 53 % se disent bien informés sur les dispositifs existants, et les écarts sont notables selon les profils : les chômeurs, les fonctionnaires d'État et les plus de 50 ans sont nettement moins bien informés. Parmi les dispositifs connus, l'apprentissage (94 %), le bilan de compétences (92 %) et la VAE (83 %) arrivent en tête. D'ailleurs, la VAE, désormais accessible à tous, suscite un fort intérêt, notamment chez les jeunes et les cadres : 59 % des actifs y voient une opportunité et 83 % parmi ceux en reconversion.

Concernant l'intelligence artificielle, le sujet est largement identifié (97 % savent de quoi il s'agit) et déjà intégré dans les usages : 53 % l'utilisent dans leur cadre professionnel, et ce taux monte à 71 % chez les cadres. Les usages les plus fréquents touchent à la recherche d'information (46 %), à la rédaction (43 %) et à l'analyse (33 %). Si 64 % se disent à l'aise avec ces outils, seuls 25 % expriment clairement le besoin de se former à l'IA, bien que 72 % des utilisateurs déclarent en réalité en ressentir le besoin. Moins de 40 % ont déjà suivi une formation en la matière, et l'offre existante reste peu connue.

Les études et rapports

Santé au travail

[Prévention en santé au travail Défis et perspectives](#)

CESE, 8 avril 2025, 70 p

Chiffres importants

- 1 287 décès liés au travail recensés en 2023, tous sinistres confondus (+60 / à 2022).
- 4 euros sur 100 cotisés sont consacrés à la prévention, contre 81 pour les indemnisations.
- L'absentéisme a augmenté de 41 % en cinq ans.

Principaux enseignements

Les évolutions récentes du monde du travail génèrent de nouveaux défis pour la santé des travailleurs, en raison de changements organisationnels rapides, du développement du télétravail et des contraintes externes comme le changement climatique. Par exemple, la chaleur extrême, conséquence directe du réchauffement climatique, a un impact important sur la santé physique et mentale des travailleurs, nécessitant des adaptations simples mais cruciales comme des pauses fréquentes ou des aménagements de l'environnement de travail. Par ailleurs, la massification du télétravail, bien que très appréciée des salariés (92 % souhaitent continuer à télétravailler), présente des risques tels que l'isolement ou l'intensification des tâches domestiques pour les femmes, ce qui peut affecter leur santé mentale.

De manière générale, la santé mentale au travail représente un enjeu central du XXI^e siècle. Le stress chronique est particulièrement préoccupant, avec des conséquences importantes comme une hausse significative de l'absentéisme (6,7 % en 2022) et des problèmes psychologiques croissants (burn-out, dépression). La prévention de ces risques implique de repenser les pratiques managériales pour favoriser une organisation du travail plus participative et respectueuse des besoins individuels, tout en prenant en compte systématiquement les différences de genre, qui influencent fortement la manière dont les conditions de travail sont vécues et la manière dont elles impactent la santé des salariés.

Intelligence artificielle

[Révolutionner la santé et la sécurité le rôle de l'IA et de la numérisation au travail](#)

OIT, 23 avril 2025

Chiffres importants

- 427 millions d'emplois pourraient être « augmentés » par l'intelligence artificielle, selon l'OIT — illustrant l'ampleur des transformations attendues.
- 92 % des travailleurs du savoir estiment que l'automatisation améliore leur vie professionnelle, en réduisant les tâches répétitives et la charge mentale.
- Jusqu'à 53 % de réduction de l'activité musculaire dorsale grâce à l'usage d'exosquelettes, permettant de prévenir efficacement les troubles musculosquelettiques.

Principaux enseignements

Le document analyse comment l'intelligence artificielle, la robotique avancée et la numérisation transforment les environnements professionnels, en réduisant l'exposition des travailleurs aux risques physiques et en améliorant la prévention des accidents. Il souligne aussi les risques nouveaux liés à ces technologies : surcharge cognitive, stress numérique, risques ergonomiques et perte d'autonomie. L'automatisation, la surveillance intelligente ou encore la réalité virtuelle offrent des opportunités inédites pour améliorer la santé au travail, mais imposent d'adapter les cadres juridiques et les pratiques de gestion pour éviter que ces innovations n'aggravent les inégalités ou n'accentuent la pression sur les travailleurs.

Le rapport insiste sur l'importance d'une approche proactive et inclusive, impliquant gouvernements, employeurs, travailleurs et spécialistes de la sécurité, pour accompagner cette transition numérique. Il met en avant des initiatives nationales visant à intégrer la sécurité au travail dans les politiques de numérisation, comme le droit à la déconnexion pour prévenir l'épuisement professionnel. Le rôle des cadres est aussi central : ils doivent veiller à ce que l'évaluation des risques et l'adaptation continue des politiques de sécurité tiennent compte des évolutions rapides des technologies.

Risques psycho-sociaux

[Les coûts des maladies cardiovasculaires et de la dépression attribuables aux expositions psychosociales au travail dans l'Union européenne](#)

ETUI, 28 avril 2025

Chiffres importants

- 103,1 milliards d'euros : c'est le coût annuel maximal estimé de la dépression liée aux expositions psychosociales au travail dans l'Union européenne (données 2015), dont 42 à 53 % proviennent des arrêts maladie, et 29 à 34 % du présentéisme.
- 11,2 milliards d'euros : c'est le coût annuel des maladies coronariennes attribuables aux facteurs psychosociaux pour les hommes, soit un coût quatre fois supérieur à celui observé pour les femmes, principalement en raison des années de vie perdues.
- Jusqu'à 91 % : dans certains pays d'Europe de l'Est, jusqu'à 91 % des coûts des maladies cardiovasculaires liées au travail proviennent des années de vie perdues (YLL), révélant un fort impact humain et économique du stress professionnel.

Principaux enseignements

L'étude met en lumière l'ampleur dramatique des conséquences des risques psychosociaux (RPS) au travail à l'échelle européenne, qui causent chaque année environ 10 000 décès. Parmi eux, 6 190 sont liés à des maladies coronariennes et 4 843 à des suicides provoqués par des dépressions d'origine professionnelle.

Ces chiffres, bien supérieurs aux morts par accidents physiques, révèlent un enjeu de santé publique majeur, encore peu encadré par la législation européenne. Cinq facteurs de risque sont identifiés : surcharge de travail, horaires excessifs, manque de reconnaissance, insécurité de l'emploi et harcèlement moral.

Les femmes sont plus exposées à plusieurs de ces facteurs, bien que les hommes soient plus représentés dans les suicides liés au travail. Certaines régions, notamment en Europe centrale, orientale et du Sud-Est, présentent une surmortalité marquée due aux RPS.

Face à cette situation, l'ETUI et la CES appellent à l'adoption urgente d'une directive européenne pour obliger les employeurs à évaluer et prévenir les risques psychosociaux avec la participation des représentants des salariés.

L'étude évalue le coût économique annuel des dépressions liées au travail en Europe entre 45 et 103 milliards d'euros, dont plus de 80 % sont assumés par les entreprises, principalement à travers l'absentéisme et le présentéisme. La France affiche le coût le plus élevé rapporté au nombre de salariés, avec plus de 32 milliards d'euros par an, en raison d'une forte exposition à la pression, au déséquilibre effort/récompense et au harcèlement.

Ces constats nourrissent les revendications syndicales pour faire reconnaître les RPS comme de véritables maladies professionnelles et adapter les politiques de santé au travail à ces dangers systémiques.

Document en anglais uniquement.

Chômage

Trois études sur les effets de la réforme de 2019

DARES, 3 avril 2025

Le 3 avril, la DARES a publié 8 études portant sur les effets de la dernière réforme de l'assurance chômage. Parmi ces études figurent notamment :

- [Rapport du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage 2019-2021](#)

La réforme de l'assurance chômage (2019–2021) repose sur quatre changements majeurs : nouveau calcul de l'allocation journalière, relèvement de la durée minimale d'affiliation (de 4 à 6 mois), dégressivité des allocations élevées et mise en place d'un bonus-malus pour limiter les contrats courts. Les jeunes peu qualifiés en situation précaire sont particulièrement touchés, avec une baisse moyenne de 18 % de leur indemnisation, ce qui les pousse vers des emplois courts.

La dégressivité concerne les allocataires aux revenus supérieurs à 4 900 € bruts mensuels, principalement des cadres, avec une baisse de 30 % à partir du 7e mois. Elle réduit leur période de chômage d'environ 1,5 mois, sans dégrader la qualité des contrats obtenus. Le bonus-malus a, quant à lui, légèrement réduit le recours aux contrats courts, sans effet notable sur l'emploi global.

- [Bonus-Malus : comment les entreprises réagissent à la modulation de leur taux de contribution à l'assurance chômage ?](#)

Mis en place en 2022, le dispositif de « Bonus-Malus » sur les cotisations chômage cible sept secteurs à forte précarité. Il ajuste les contributions des entreprises selon leur taux de séparation : celles au-dessus de la médiane sont pénalisées (malus), celles en dessous bénéficient d'un bonus.

Les premières données montrent une baisse des embauches et des fins de contrat, surtout dans les petites entreprises, mais sans effet sur l'emploi global. Le dispositif a allongé la durée

des contrats, réduisant ainsi l'usage des contrats courts, notamment dans les entreprises en bonne santé financière. Les résultats à court terme sont prometteurs mais restent limités.

- [Quels effets de la réforme de la dégressivité sur la durée indemnisée et le retour à l'emploi ?](#)

La réforme de la dégressivité des allocations chômage, appliquée dès le 7^e mois, concerne environ 3 % des demandeurs d'emploi les mieux rémunérés, majoritairement des hommes diplômés de plus de 50 ans. Leur allocation est réduite de 30 %, ce qui accélère leur retour à l'emploi : en moyenne, ils réduisent leur période indemnisée de deux mois et retrouvent un emploi un mois et demi plus tôt, sans perte de salaire ni de qualité de contrat.

L'étude montre que ces comportements sont souvent anticipés, ce qui augmente de 35 % les économies attendues. Une baisse de 10 % de l'allocation réduit la durée d'indemnisation de 3 %, avec une forte sensibilité des seniors à ce type de mesure.

Emploi – marché du recrutement

[Les inscrits à France Travail au 1 trimestre 2025, avril 2025](#)

DARES, 28 avril 2025

Chiffres importants

- 3 408 100 personnes sont inscrites en catégorie A (sans emploi et tenues de rechercher un emploi), soit une hausse de 8,7 % sur le trimestre et +12,8 % sur un an.
- Chez les moins de 25 ans, l'augmentation est particulièrement marquée : +34,3 % sur le trimestre pour la catégorie A, et +43,3 % sur un an — un record toutes tranches d'âge confondues.
- L'ancienneté moyenne des inscrits en catégories A, B, C recule à 607 jours, soit une baisse de 32 jours sur un an, confirmant un léger raccourcissement des périodes de chômage.

Principaux enseignements

La DARES présente les chiffres de l'inscription des demandeurs d'emploi pour le premier trimestre 2025. En France métropolitaine, 6 494 600 personnes étaient inscrites dans les catégories A, B, C, D et E, dont 5 738 100 tenues de rechercher activement un emploi. Parmi elles, 3 408 100 étaient totalement sans emploi (catégorie A). Le nombre d'inscrits a connu une hausse notable : +3,9 % sur un trimestre et +5,6 % sur un an pour l'ensemble des catégories A à E, avec une progression encore plus marquée pour la seule catégorie A (+8,7 % sur un trimestre et +12,8 % sur un an). Cette dynamique s'explique en partie par l'effet de la réforme pour le plein emploi, qui a entraîné l'inscription systématique de nouveaux publics, notamment des bénéficiaires du RSA et des jeunes en parcours d'insertion, classés désormais en catégories F et G.

Le rapport souligne aussi que les jeunes de moins de 25 ans sont particulièrement touchés, avec une augmentation de 34,3 % du nombre d'inscrits sans emploi en catégorie A par rapport au trimestre précédent.

Par ailleurs, l'ancienneté moyenne des demandeurs d'emploi tend à diminuer, passant à 607 jours. Si les entrées en catégories A, B et C progressent (+8,7 % sur un trimestre), notamment via de nouvelles inscriptions liées à la réforme, les sorties sont en légère hausse mais restent insuffisantes pour compenser les entrées. Enfin, les auteurs précisent que les chiffres doivent être interprétés avec prudence du fait de modifications récentes dans les procédures d'actualisation et d'un incident technique ayant affecté la répartition entre certaines catégories.

Négociation collective et télétravail

Focus « Les accords d'entreprise sur le télétravail : quels changements à la suite de la crise sanitaire ? »

DARES, 17 avril 2025

Chiffres importants

- 2 080 accords de télétravail ont été signés en 2023, contre un pic de 3 940 en 2021 ; le nombre reste toutefois bien supérieur à celui de 2019 (1 300).
- 47,1 % des accords signés en 2023 prévoient deux jours de télétravail hebdomadaire, ce qui en fait le rythme le plus courant ; à l'inverse, les accords limités à un jour sont en recul.
- 22 % des accords en 2023 ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés, soit près de trois fois plus qu'en 2017 — signe d'une diffusion élargie de la pratique au-delà des grandes structures.

Principaux enseignements

L'étude analyse l'évolution des accords d'entreprise sur le télétravail en France entre 2017 et 2023. Après un pic en 2021 avec 3 940 accords signés, leur nombre a diminué mais reste élevé par rapport à la période d'avant crise sanitaire, avec 2 080 accords conclus en 2023. Si 73,4 % des accords sont signés par des délégués syndicaux, on observe aussi une montée des signatures par élus non mandatés. Les accords conclus après la crise accordent généralement davantage de jours de télétravail : en 2023, 47,1 % des textes autorisent deux jours de télétravail par semaine, contre 40,4 % en 2017.

Près de la moitié des accords sont conclus pour une durée indéterminée, et la majorité sont signés dans des entreprises de moins de 300 salariés, marquant un changement par rapport à la situation d'avant 2020.

L'étude souligne que les dynamiques varient selon les secteurs : l'industrie, par exemple, représente 19,8 % des accords en 2023, tandis que les activités financières, autrefois pionnières, ne comptent plus que pour 10,4 %. Les accords sont désormais souvent le fruit d'une activité conventionnelle déjà bien installée dans les entreprises, mais certains établissements sans tradition de négociation collective ont également adopté des accords sur le télétravail.

Ce phénomène, qui s'est accéléré avec la pandémie de Covid-19, reflète une transformation durable des modes d'organisation du travail, même si une partie des entreprises semble aujourd'hui revenir à des modalités plus limitées de télétravail hebdomadaire.

Stratégie des entreprises

Comment se comportent les entreprises à l'approche des seuils d'effectif ?

France Stratégie, 22 avril 2025

Chiffres importants

- 4 792 entreprises comptant entre 30 et 49 salariés sont en "surplus" statistique en 2022, suggérant un effet dissuasif des seuils dès 30 salariés, bien que la loi PACTE ait cherché à l'atténuer.
- La proportion d'entreprises de 50-51 salariés reste inférieure à celle des 48-49, avec un ratio de 0,52 en 2022, contre 0,39 en 2016 — signe d'un léger frein à la croissance autour du seuil de 50 salariés, en recul ces dernières années.
- Aucune stratégie de contournement manifeste (filialisation, substitution capital/travail, recours à des contrats non comptabilisés) n'a été détectée, d'après les données sociales analysées.

Principaux enseignements

Le rapport analyse si les seuils légaux d'effectifs, en particulier celui des 50 salariés, freinent la croissance des entreprises en France. En s'appuyant sur des données sociales fiables (Insee, Urssaf, MSA), les auteurs ne trouvent pas de concentration anormale d'entreprises juste en dessous du seuil, ce qui indiquerait un blocage. En revanche, ils observent un excès d'entreprises dont la taille est comprise entre 30 et 49 salariés, suggérant que les obligations légales liées au franchissement de ce seuil peuvent avoir un effet dissuasif « à longue portée ». Ce phénomène ne s'est pas estompé après la loi PACTE, censée alléger les contraintes en ne rendant les obligations effectives qu'après cinq années consécutives de dépassement.

Pour comprendre si ce frein est le résultat de stratégies de contournement, l'étude examine trois pistes : la filialisation, la substitution de capital au travail et le recours aux contrats exclus du calcul des effectifs (stages, apprentissages, emplois aidés). Aucune de ces stratégies ne semble dominante ou spécifiquement utilisée aux abords des seuils. Ni la création de filiales, ni l'usage accru de contrats dits « non ordinaires » ne montrent de pic significatif. L'analyse conclut que si effet de seuil il y a, il est modéré et mal expliqué par des comportements d'évitement repérables. Une approche qualitative complémentaire serait utile pour comprendre les réticences à croître au-delà d'un certain effectif, notamment chez les petites et moyennes entreprises.

Entreprises et économie

Les ETI, fer de lance de l'économie française depuis trente ans

France Stratégie, 22 avril 2025

Chiffres importants

- +57 % : c'est l'augmentation du nombre d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) entre 1994 et 2022, passant de 2 777 à 4 363 entreprises, alors que la croissance des PME est restée très limitée (+7,6 %).
- +38,2 % : c'est la progression de la productivité apparente du travail dans les ETI entre 1994 et 2022, soit une croissance annuelle moyenne de 1,16 %, supérieure à celle des PME (+0,78 %) et des grandes entreprises (+0,76 %).
- 41,5 % de l'emploi industriel est désormais concentré dans les ETI (contre 34 % en 1994), ce qui illustre leur résilience face à la désindustrialisation, au détriment des PME dont les effectifs industriels ont chuté de 42 %.

Principaux enseignements

Cette note revient sur l'évolution des ETI (entre 250 et 4 999 salariés) et leur rôle croissant dans l'économie française depuis les années 1990. Entre 1994 et 2022, leur nombre a progressé de 57 %, leur effectif salarié a augmenté de 59 % et leur contribution à la valeur ajoutée est passée de 25,5 % à 32,3 %. Les ETI se sont montrées plus résilientes que les PME face aux crises, notamment dans l'industrie où elles ont su maintenir leurs positions malgré la désindustrialisation.

Dans les services, elles ont doublé en nombre et en emploi, profitant pleinement de l'expansion du secteur. Leur productivité du travail a crû de 38,2 % sur la période, soit un rythme supérieur à celui des PME et proche de celui des grandes entreprises. Ces tendances confirment leur rôle pivot dans la recomposition du tissu productif national.

L'étude montre que le renouvellement des ETI repose en grande partie sur la croissance des PME : entre 6 % et 14 % des ETI sont des PME devenues plus grandes d'une année sur l'autre, tandis qu'une part non négligeable revient au statut de PME. La stabilité de ces entreprises est loin d'être acquise : seulement 41 % des ETI nouvellement créées en 2012 le sont encore dix ans plus tard.

Cette dynamique appelle un soutien renforcé pour accompagner les transitions, éviter les déclin prématurés et mieux ancrer ces structures dans la durée. Le rapport plaide ainsi pour une politique publique cohérente visant à développer un véritable « Mittelstand à la française », en misant sur le potentiel de croissance des PME et la consolidation des ETI existantes.