

Protection des travailleurs

Risques liés à la chaleur : obligations renforcées !

Afin d'améliorer l'évaluation et la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, la protection des travailleurs en cas d'épisodes de chaleur intense correspondant aux seuils de vigilance météorologique de Météo-France est renforcée. Dès le 1er juillet de nouvelles obligations spécifiques d'évaluation et de prévention s'imposeront aux employeurs qui bénéficient d'un délai d'un mois pour se mettre en conformité. En cas d'inaction, l'inspection du travail pourra prononcer une mise en demeure assortie d'un délai d'exécution minimum de huit jours.

Sources : [Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#); [Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense](#).

Clignotant



Intentions d'embauches

Baisse de 12,5% des projets de recrutements en 2025

L'enquête annuelle BMO (Besoin de Main d'Oeuvre) réalisée par France Travail montre une baisse significative des intentions d'embauche : 2,4 millions d'embauches potentielles attendues en 2025 contre près de 2,8 millions en 2024 quelque soit le secteur d'activité.

Source :

<https://www.francetravail.fr/candi-dat/decouvrir-le-marche-du-travail/besoins-en-main-doeuvre.html>

7,2%

C'est le niveau atteint par le taux de chômage selon le Bureau international du travail (BIT) au premier trimestre 2025 en France métropolitaine.

Source : données publiées par l'Insee.

68%

Trois métiers sur quatre rencontrent des difficultés de recrutement fortes ou très fortes, ce qui représente 68 % de l'emploi total.

Source : Dares Résultats n° 16, « Les tensions sur le marché du travail en 2023 », 24 avr. 2025.

750€

C'est le montant estimé quant à la participation obligatoire des employeurs au titre du financement des contrats d'apprentissage visant de hauts niveaux de qualification.

alidoro*
CONSEIL
RH & MANAGEMENT

Juin 2025

RH INFO



GÉNÉRATION Z

Quel management pour répondre à leurs attentes ?

L'arrivée de la Génération Z sur le marché du travail redessine les contours du management traditionnel. Nés entre 1997 et 2012, ces jeunes professionnels ont grandi dans un monde digitalisé, marqué par la crise climatique et la recherche d'un équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Face à leurs attentes nouvelles, les entreprises doivent repenser leurs méthodes de management pour attirer et fidéliser ces talents.

Recrutement

Formation à la non-discrimination

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans celles qui, quel que soit leur effectif, sont spécialisées dans le recrutement, les salariés chargés de recruter doivent bénéficier au moins une fois tous les cinq ans d'une formation à la non-discrimination à l'embauche (C. trav., art. L. 1131-2). Un référentiel publié le 22 mai par le ministère du Travail définit le contenu et les modalités de ses actions de formation à la non-discrimination

Source : [Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi, mis en ligne le 22 mai 2025](#)

Risques psychosociaux



Désignation d'un salarié compétent

Le code du travail impose à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Cette obligation est applicable dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif.

Le salarié compétent doit disposer du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission. Ainsi, l'employeur lui assure une formation adaptée à ses missions, communique sur sa désignation et son rôle, lui facilite l'accès aux informations et documents nécessaires.

Aucune compétence particulière n'est exigée par le Code du travail. Toutefois, les salariés compétents doivent être volontaires et sensibilisés aux questions de santé et de sécurité au travail.

Source : [Code du travail - Article L4644-1](#)

Gén Z : quelques repères

Un management plus agile et collaboratif

La Génération Z valorise la transparence, l'autonomie et la flexibilité et préfère un environnement de travail collaboratif où chacun peut exprimer ses idées librement. Pour cela, les managers doivent favoriser un leadership participatif basé sur l'expertise plutôt que le statut et adopter des outils collaboratifs permettant des échanges fluides et instantanés.

L'importance du sens et des valeurs

Plus que toute autre génération, et avec l'amplification du phénomène conscient quitting (quitter leur entreprise si les valeurs de celle-ci ne correspondent plus aux leurs), les jeunes actifs cherchent un emploi qui a du sens. Ils souhaitent travailler pour des entreprises engagées socialement et écologiquement. Il est donc essentiel de mettre en avant la mission de l'entreprise, ses engagements RSE et de les impliquer dans des projets qui correspondent à leurs valeurs.

Le besoin d'un feedback régulier

Les membres de la Génération Z sont habitués à une communication rapide et continue. Ils attendent de leurs managers un retour régulier et une reconnaissance immédiate sur leur travail, sous forme de feedback constructif.

L'essor du travail hybride et flexible

Le télétravail et les horaires adaptés sont devenus des critères déterminants pour cette génération. Proposer un modèle de travail hybride, combinant présentiel et distanciel, ainsi qu'une organisation flexible permet de mieux répondre à leurs attentes et d'optimiser leur bien-être.

Développement des compétences : un levier d'engagement

La Génération Z a soif d'apprentissage et de progression rapide. Offrir des opportunités de formation, que ce soit via le e-learning, le mentoring ou des programmes de développement personnel, est une stratégie gagnante pour maintenir leur motivation et leur implication.

Travailleurs étrangers

Mise à jour de la liste des métiers en tension

La nouvelle liste des métiers en tension qui servira de base aux préfectures pour traiter les demandes de régularisation des travailleurs sans titre a été actualisée.

Source : [Arr. du 21 mai 2025 \(fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement en application de l'art. L. 414-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile\)](#)

IA générative



Transformation des emplois

Un emploi sur quatre risque d'être transformé par l'IA générative selon la dernière enquête conjointe de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Institut national de recherche (NASK) de Pologne.

Source : <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>