

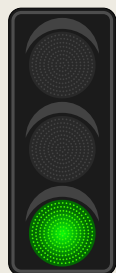
Transparence des rémunérations

Un tournant culturel pour les entreprises

D'ici 2027, la Directive européenne sur la transparence des rémunérations imposera aux entreprises davantage de visibilité sur leurs pratiques salariales : écarts de rémunération femmes-hommes, critères d'évolution, fourchettes salariales par poste ou catégorie. Au-delà de l'obligation réglementaire, cette réforme représente surtout un enjeu stratégique de confiance, d'engagement et d'attractivité employeur. Dans ce contexte, le rôle des managers devient clé. Ils sont en première ligne pour conduire des échanges souvent sensibles, sans toujours disposer des informations ou des repères nécessaires pour expliquer les décisions prises. La transparence salariale ne pourra fonctionner durablement que si les managers sont formés et outillés pour tenir des conversations claires, cohérentes et pédagogiques.

Directive européenne, ce qui va changer

Clignotant



L'emploi salarié stable au 1er trimestre 2026

D'après les derniers chiffres de l'INSEE publiés le 29 mai, l'emploi salarié en France est resté globalement stable au premier trimestre 2026, avec une très légère baisse dans le secteur privé et une petite hausse dans le secteur public. Sur un an, on observe un léger recul de l'emploi total, principalement dû aux pertes dans le privé, tandis que l'emploi public continue de progresser, notamment grâce aux contractuels.

Source : INSEE

1/4

Près d'un quart des jeunes en CDI en début de carrière ne le sont plus trois ans après. Rompre un CDI en début de vie active n'a plus rien d'exceptionnel. Renoncer à cette forme de contrat non plus.

Source : Etude CEREQ mars 2026

6 362

En 2025, la Défenseure des droits a reçu 6 362 réclamations dans la lutte contre les discriminations (+ 12 % en un an) pour des causes fondées sur des critères liés au handicap, à l'origine ainsi qu'à l'état de santé.

Source : Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2025

3,4%

En 2023, seuls 2,8 % des emplois occupés par 3,4 % des salariés du secteur privé, ont donné lieu à l'acquisition de points sur le compte professionnel de prévention (C2P).

Source : DARES, 2 avril 2026

alidoro*
CONSEIL
RH & MANAGEMENT

RH INFO

Mai-Juin 2026



L'ENTRETIEN DE MI-CARRIÈRE, UN LEVIER STRATÉGIQUE ?

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, d'allongement des carrières et de quête de sens au travail, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 renforce le suivi des parcours professionnels des salariés. Dans le cadre du renforcement du suivi des salariés seniors, il est à noter deux nouveaux rendez-vous obligatoires entre l'employeur et le salarié : l'entretien de mi-carrière et l'entretien de fin de carrière.



Télescope



Congé supplémentaire de naissance Décrets d'application publiés

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance va permettre à chacun des deux parents d'ajouter une période de 1 ou 2 mois de congé indemnisé à ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. Ce congé sera fractionnable en 2 périodes de 1 mois. Il s'agit d'un nouveau congé, qui ne remplace pas les congés existants, et qui permettra aux parents de passer plus de temps avec leur enfant durant ses premiers mois.

Cinq décrets nécessaires à sa mise en œuvre ont enfin été publiés au Journal officiel, le 31 mai et ont précisé les modalités de prise du congé et de son indemnisation.

Les premiers congés pourront ainsi débuter dès le 1er juillet prochain, à condition de respecter un délai de prévenance d'un mois vis-à-vis de l'employeur.

[Décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#) [Décret n° 2026-425 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#)
[Décret n° 2026-426 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#) [Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#) [Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#)

Qu'est-ce que l'entretien de mi-carrière ?

L'article L. 6315-1 du Code du travail fixe l'entretien de mi-carrière dans les deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du Code du travail. L'entretien de mi-carrière s'adresse donc aux salariés de 45 ans (sauf accord de branche). Il vise à faire un bilan approfondi du parcours, des compétences, des aspirations et des perspectives d'évolution du collaborateur, mais aussi à prévenir l'usure professionnelle ou les besoins d'aménagement du poste de travail. Les éventuelles propositions de mesures d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail émises par le médecin du travail à l'issue de la visite médicale de mi-carrière sont d'ailleurs discutées à l'occasion de l'entretien de mi-carrière entre l'employeur et le salarié.

Comment faire de l'entretien de mi-carrière un véritable accélérateur de parcours ?

Pour dépasser le simple entretien, certaines entreprises intègrent des pratiques innovantes :

- Un diagnostic partagé des compétences transférables, notamment en cas d'évolution ou de reconversion interne,
- Un accompagnement individualisé (coaching, mentorat, bilan de compétences),
- La valorisation des rôles de transmission : tutorat, formation des nouveaux arrivants, expertise métier,
- Une approche proactive de la seconde partie de carrière, incluant la prévention de l'usure professionnelle et l'aménagement des parcours.

En donnant à vos collaborateurs les moyens de se projeter et d'évoluer, vous consolidez le capital humain de votre entreprise et vous vous dotez d'un avantage durable face aux mutations du monde du travail. Faire de l'entretien de mi-carrière un rendez-vous structurant, c'est parier sur des carrières longues, engagées et performantes.

Sécurité routière

Développer une culture partagée

Les Journées de la sécurité routière au travail 2026 se sont déroulées du 18 au 22 mai. Notons, que les accidents de la route sont la première cause de mortalité dans le cadre du travail et se traduisent chaque année par près de 4 millions de journées de travail perdues. Ces journées sont donc l'occasion de développer une culture partagée de sécurité routière. A ce titre, tous les employeurs sont invités à participer à ces Journées de la sécurité routière au travail en organisant à leur convenance, le jour de leur choix, des animations de sensibilisation au risque routier

Téléchargez les kits personnalisables de mobilisation et d'animation :
[Supports d'animation et de communication](#)

Droit à la déconnexion

Pas de manquement de l'employeur si le salarié se connecte spontanément

Tous les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion en dehors de leur temps de travail. En principe, ils ne peuvent pas être sollicités durant ces périodes. Toutefois, lorsque le salarié se connecte de sa propre initiative, l'employeur ne peut se voir reprocher un manquement, malgré un contexte où l'usage des outils numériques et certaines pratiques managériales brouillent les frontières.

Selon un arrêt de 25 mars 2026 de la cour de cassation, le droit à la déconnexion est respecté si le salarié agit spontanément.

[Source : Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 300 du 25 mars 2026. Pourvoi n° 24-21.098](#)