JPC PAIE & RH

Informations

#6 - juillet 2026



INFOS PAIE

Limitation de la durée de versement des IJSS AT/MP.

Jusqu'à présent, les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées au titre d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP) étaient servies sans limitation de durée, jusqu'à la guérison, la consolidation de l'état de santé ou le décès de la victime.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 a introduit un plafonnement de cette durée pour les sinistres survenant à compter du **1er janvier 2027**. Un décret du **12 juin 2026** est venu préciser cette mesure en fixant la durée maximale de versement des IJSS AT/MP à **4 ans**, calculée de date à date.

Cette évolution rapproche le régime des IJSS AT/MP de celui des IJSS maladie et vise à encadrer davantage la durée d'indemnisation des arrêts de travail liés aux risques professionnels.

Médaille du travail : dans la Newsletter 3 je vous annonçais la suppression de l'exonération fiscale ; l'exonération sociale liées à cette prime est quant à elle supprimée à compter du 1er janvier 2027.



FORMATION JPC

Entretiens de parcours professionnel

22 octobre2026

1/2 jour 3.5 heures

Dijon

Animation
Nadine FORZINETTI.
Consultant RH



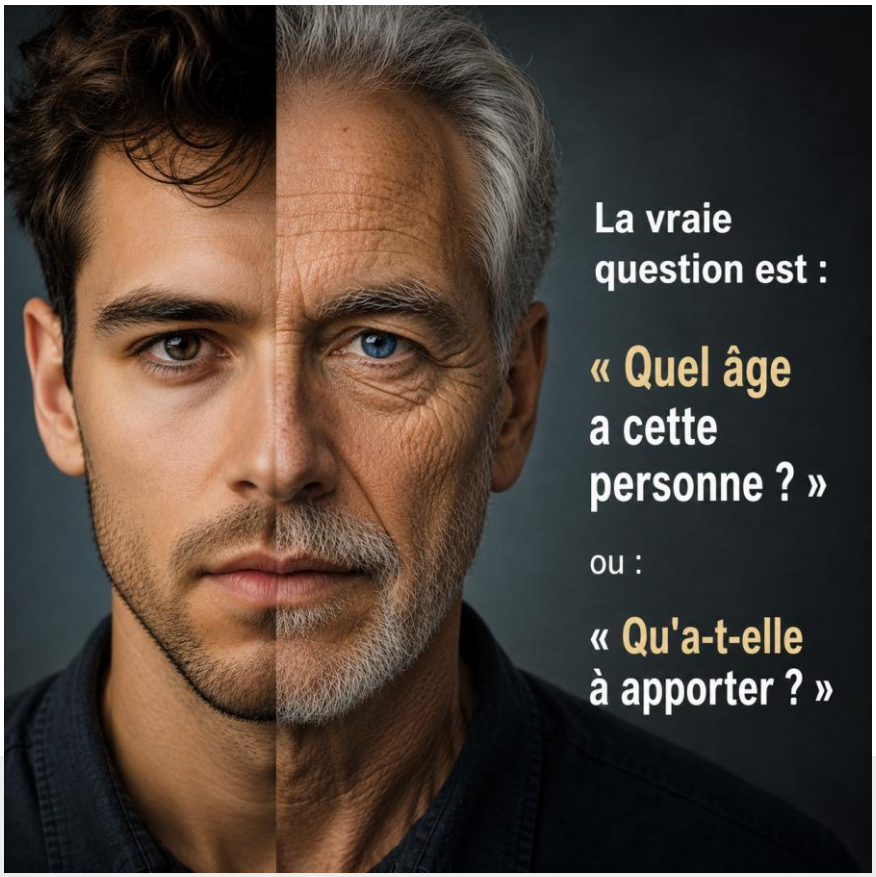
RESSOURCES HUMAINES

Et si l'un des derniers préjugés socialement acceptés en entreprise était l'âge ? ?

Trop jeune, on manque d'expérience.
Trop âgé, on manque de potentiel.
Entre les deux, il semblerait exister une fenêtre idéale où l'on est enfin jugé compétent, dynamique et légitime.

L'âgisme est souvent discret. Il ne se dit pas toujours ouvertement. Il se glisse dans une remarque, un recrutement, une promotion qui n'arrive jamais ou une formation proposée à certains mais pas à d'autres.

Pourtant, l'âge ne prédit ni la curiosité, ni la capacité d'apprendre, ni l'engagement, ni l'innovation.
À force de vouloir des profils qui se ressemblent, ne privons-nous pas les entreprises de ce qui fait leur richesse : la diversité des parcours, des regards et des expériences ?
La vraie question ne serait-elle pas : « Quel âge a cette personne ? »
Mais plutôt : « Qu'a-t-elle à apporter ? »





RESSOURCES HUMAINES

Le difficile équilibre entre stabilité et quête de sens

Le marché du travail connaît une transformation profonde qui met en tension deux aspirations légitimes mais parfois contradictoires. D'un côté, les entreprises aspirent à trouver une main-d'œuvre formée, qualifiée et stable afin d'assurer leur compétitivité et de limiter les coûts liés au recrutement permanent. De l'autre, de nombreux salariés expriment un besoin croissant de liberté, d'épanouissement et de sens dans leur vie professionnelle, les conduisant à s'éloigner du modèle traditionnel du CDI.

Le défi des entreprises : fidéliser les talents

Former un collaborateur représente un investissement important pour une entreprise. Recrutement, intégration, formation technique, accompagnement managérial : plusieurs mois, voire plusieurs années, sont parfois nécessaires avant qu'un salarié atteigne son plein potentiel.

Dans ce contexte, le turnover élevé constitue une véritable difficulté. Lorsqu'un salarié quitte son poste après une courte période, l'entreprise doit relancer un processus de recrutement coûteux, avec le risque de perdre des compétences stratégiques et de désorganiser ses équipes. Certains secteurs, déjà confrontés à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, peinent à maintenir leurs effectifs et à assurer la transmission des savoir-faire.

Pour les employeurs, la stabilité reste donc un enjeu majeur. Le CDI demeure souvent perçu comme le cadre le plus favorable pour construire des équipes solides, développer les compétences et sécuriser les projets à long terme.

Une nouvelle vision du travail

Face à cette logique de stabilité, de nombreux jeunes (ou même moins jeunes) actifs développent une relation différente au travail. Contrairement à leurs aînés, ils ne considèrent plus systématiquement le CDI comme un objectif en soi ou comme l'unique garantie de réussite professionnelle.

Plusieurs facteurs expliquent cette évolution. D'abord, la recherche de sens occupe désormais une place centrale. Ils souhaitent comprendre l'utilité de leur travail, adhérer aux valeurs de leur entreprise et avoir le sentiment de contribuer à un projet qui dépasse la simple performance économique.

Ensuite, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est devenu une priorité. La flexibilité des horaires, le télétravail, la possibilité de voyager ou de mener des projets personnels sont souvent perçus comme aussi importants que la rémunération.

Enfin, les nouvelles générations évoluent dans un monde où les parcours professionnels sont moins linéaires. Changer d'entreprise, de métier ou même de secteur n'est plus considéré comme un échec, mais comme une opportunité d'apprentissage et d'enrichissement personnel.

Le sentiment d'avoir « fait le tour » de son poste

Un phénomène interpelle particulièrement les employeurs : de nombreux jeunes salariés ont le sentiment d'avoir rapidement exploré toutes les facettes de leur poste.

L'accélération de l'accès à l'information, les habitudes de consommation numérique et le désir de progression rapide contribuent à cette perception. Après quelques mois ou quelques années, certains estiment ne plus apprendre suffisamment, ressentent une forme de routine et cherchent de nouveaux défis.



Cette situation peut être déstabilisante pour les entreprises qui, de leur côté, considèrent souvent qu'une véritable expertise nécessite du temps, de l'expérience et une connaissance approfondie de l'organisation.

Le décalage entre ces deux perceptions nourrit parfois une incompréhension mutuelle : les employeurs reprochent un manque de patience tandis que les jeunes dénoncent un manque de perspectives d'évolution.

Vers un nouveau contrat social du travail

Plutôt que d'opposer stabilité et liberté, de nombreuses organisations cherchent aujourd'hui à construire un nouveau modèle.

Celui-ci repose sur plusieurs leviers : proposer des parcours professionnels évolutifs, favoriser la mobilité interne, développer la formation continue, donner davantage d'autonomie aux salariés et renforcer le sens des missions confiées.

L'objectif n'est plus uniquement de retenir les collaborateurs le plus longtemps possible, mais de créer les conditions d'un engagement durable. La fidélisation ne passe plus seulement par la sécurité de l'emploi, mais aussi par la qualité de l'expérience professionnelle proposée.

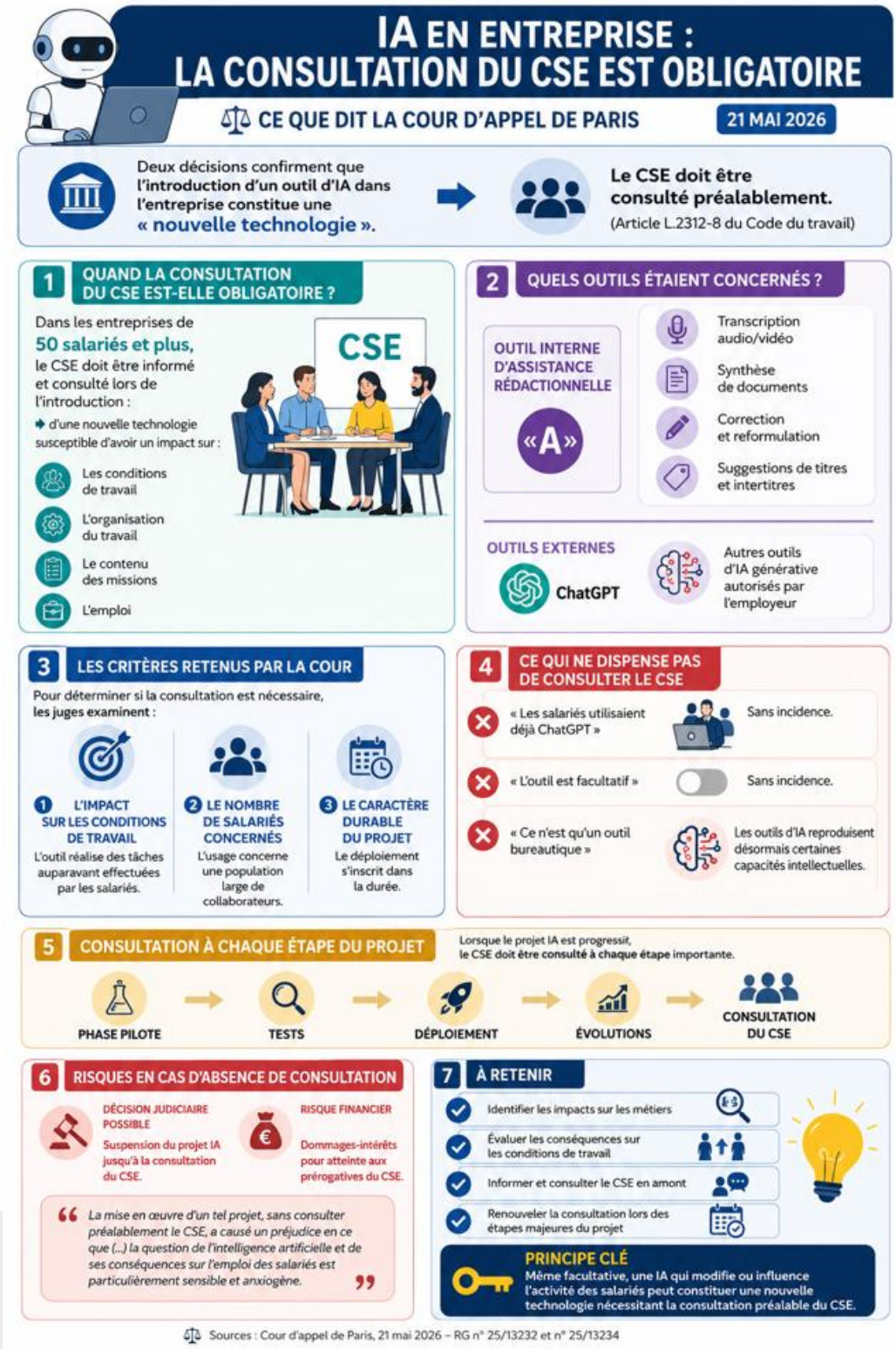
Le défi actuel du marché du travail ne réside pas uniquement dans la pénurie de compétences, mais dans la rencontre de deux attentes différentes. Les entreprises ont besoin de collaborateurs qualifiés et engagés sur la durée, tandis que les jeunes générations aspirent à davantage de liberté, d'apprentissage et de sens.

La réussite passera probablement par une capacité mutuelle d'adaptation. Les entreprises devront repenser leurs modes de management et leurs perspectives de carrière, tandis que les salariés devront reconnaître que certaines compétences et responsabilités s'acquièrent avec le temps. Entre stabilité et mobilité, l'enjeu est désormais de construire une relation de travail fondée sur la confiance, l'évolution et l'épanouissement réciproque.





RESSOURCES HUMAINES





PROCHAINES FORMATIONS JPC FORMATION

Nos prochaines formations JPC FORMATION peuvent être déclinées en INTRA à la date qui vous convient, en présentiel ou à distance.

06 & 08 juillet 2026 : Les fondamentaux de la Paie

15 septembre 2026 : La Gestion des absences en Paie

29 septembre 2026 et 22 octobre : entretiens de parcours professionnels

06 octobre 2026 : Préparer son contrôle URSSAF.

13 octobre 2026 : non-discrimination

19 octobre 2026 : Les bases du droit du travail

Formation RH PAIE DROIT DU TRAVAIL





Pour une information complète RDV sur https://paie.jpcformation.fr/

Mot de passe oublié ou pas encore inscrit jpc-n.forzinetti@orange.fr