

REVUE DE PRESSE



08/12/2025



FONCTION PUBLIQUE

Conférence travail et retraites : David Amiel esquisse les principaux enjeux de réflexion pour la fonction publique

S'appuyer sur la transformation numérique pour dégager du temps pour les agents, progresser sur les modes de recrutement, décroïsonner les carrières et favoriser les mobilités à l'échelle d'un bassin d'emploi, aménager les fins de carrières et rendre plus lisible le système de retraite dans la fonction publique. En conclusion de la journée de lancement de la Conférence travail, emploi, retraites, ce 5 décembre 2025 au Cese, le ministre délégué de la Fonction publique a livré quelques éléments de réflexion sur les trois chantiers à venir dont les travaux commenceront en janvier 2026.



"Nous ne pouvons pas parler de l'avenir du travail sans parler des agents publics", a déclaré le ministre délégué de la Fonction publique, David Amiel, en clôture de la journée de lancement de la Conférence travail et retraites, le 5 décembre 2025 au Cese. Cese / Capture d'écran

Pas de révélation à attendre de la journée de lancement de la Conférence travail, emploi, retraites qui s'est déroulée ce vendredi 5 décembre au Cese (Conseil économique, social et environnemental) et a donné lieu à des tables rondes sur les trois chantiers thématiques mêlant intervenants des secteurs privé et publics, l'une des "innovations" de cet événement, de nouveau soulignée par son coordinateur, Jean-Denis Combrexelle, et le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou.

Le ministre délégué chargé de la Fonction publique et de la Réforme de l'État (qui était en déplacement dans la Somme en matinée sur le thème des maisons France Services) a cependant livré lors de son discours de clôture ses réflexions à privilégier pour les agents publics. Sans préjuger toutefois de l'issue des travaux des ateliers, qui commenceront en janvier prochain (lire encadré ci-dessous). Pour rappel, cette conférence ne doit pas déboucher sur réformes mais se veut être un exercice de débat et de réflexion dans la perspective de l'élection présidentielle de 2027.

"Redonner du sens au travail des agents"

Rappelant la volonté du gouvernement d'associer la fonction publique à cette conférence, soulignée dès la réunion préparatoire du 4 novembre (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/740386-david-amiel-veut-mettre-la-fonction-publique-au-coeur-des-discussions-de-la-conference-travail-et-retraite>)), David Amiel a insisté sur le caractère incontournable de la dimension "publique" dans les débats pour "voir des mesures justes". "Nous ne pouvons pas parler de l'avenir du travail sans parler des agents publics. Les services publics sont la pierre angulaire de l'économie. Les transitions notamment numériques transforment également le travail des agents. Il en va de même pour la réindustrialisation, qui mobilise les compétences des agents publics", a-t-il souligné, ajoutant que la diversité des parcours de carrières actuels alternant passages dans le privé et le public.

Concernant le premier chantier, relatif aux "mutations du monde du travail" (sous l'angle de la prévention et des conditions de travail), l'ancien député EPR (Ensemble pour la République) de Paris constate "un décalage entre l'engagement des agents publics et les moyens concrets leur permettant de bien faire leur métier", exemples à l'appui tels que les personnels de soins contraints de faire des reportings ou ceux de direction soumis à de nombreuses normes. À cet égard, il a, à l'instar de ces récents prédécesseurs, cité la transformation numérique et l'IA (Intelligence artificielle) comme moyens de "redonner du sens au travail des agents" en libérant de leur temps pour permettre de le "réinvestir dans les relations humaines". C'est en abordant "ce qui entrave le travail, l'innovation" et en proposant "de nouvelles organisations du travail" que les travaux de la conférence seront utiles, a-t-il ajouté.

"Mieux accompagner les transitions professionnelles"

Sur le front de la construction de "réels parcours de progression professionnel et salarial" – deuxième chantier –, le ministre a estimé possible de "progresser sur les modes de recrutement et les carrières trop cloisonnées", rappelant l'"enjeu majeur" qu'est la mobilité entre les trois versants, même si des progrès ont été accomplis. Il a ainsi indiqué croire "à la mobilité au sein d'un même bassin d'emploi. Et également évoqué l'importance des dispositifs de reconversion pour les agents publics déclarés inaptes ainsi que la nécessité d'aller plus loin que les initiatives existantes pour "passer à l'échelle" sur le sujet. "J'espère que des solutions [se dégageront à l'issue des travaux] pour mieux accompagner les transitions professionnelles sans les entraver par des normes", a-t-il déclaré.

Enfin, sur la question de la situation du système de retraites, à l'aune du "virage démographique", le ministre de la Fonction publique a mis en exergue les spécificités des régimes de la fonction publique tout en mentionnant un "manque de lisibilité à court terme", a fortiori pour les personnes alternant des carrières entre secteurs public et privé. Si la réforme de 2023 a ouvert de nouveaux champs aux agents, en matière de retraite progressive notamment, "beaucoup reste à faire pour aménager les fins de carrière". Il souligné notamment l'enjeu à prendre en compte les parcours des femmes, ce qui n'avait pas été le cas lors du conclave sur les retraites, qui n'avait pas associé la fonction publique (ce qui a conduit le gouvernement à déposer un amendement (<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/amendements/1907/AN/2693.pdf>) au PLFSS (Projet de loi de financement de la sécurité sociale) pour 2026 pour faire adopter une mesure (<https://www.aefinfo.fr/depeche/740922-les-mesures-fonction-publique-du-plfss-pour-2026-transmis-au-senat>) pour les agentes publiques en miroir de celle décidée pour les salariées du privé). Cependant, a-t-il conclu sur ce chapitre, il restera à aborder la question de la pérennité du système, "qui se pose dans le privé comme dans le public".

Six ateliers jusqu'en juillet 2026

À la suite de cette première séance plénière, la conférence travail et retraites prendra la forme de six ateliers (public et privé) qui travailleront jusqu'en juillet 2026 sur chacun trois sujets : le travail, l'emploi et les retraites. Ces ateliers se réuniront deux fois par mois à partir du 30 janvier prochain, avec l'aide de deux animateurs, a précisé le garant Jean-Denis Combrexelle.

Dans le détail, sur chaque thématique, les animateurs des ateliers seront :

- travail (secteur privé) : Jean Agulhon, DRH de la RATP, et Caroline Gadou, directrice générale de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ;
- travail (secteur public) : Johanne Fora-Porthault, présidente de FP 21, et Isabelle Saurat, déléguée interministérielle à l'accessibilité au sein des ministères sociaux ;
- emploi (secteur privé) : Jean-Marie Marx, président de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) et Régis Blugeon, directeur des affaires sociales de Saint-Gobain ;
- emploi (secteur public) : Valérie Georgeault, DRH d'Île-de-France mobilités et Sarah Deslandes, (Directrice générale adjointe)DGA (Directrice générale adjointe) et RH du département de Seine-Saint-Denis ;
- retraites (secteur privé) : Michel Yahiel, président de l'Arpe (Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi) et consignations et Dominique Libault, directeur de Iretraites (secteur public) : Richard Bordinon, directeur du GIP (Groupement d'intérêt public) Union-retraites et Marie Chanchole, membre du comité de suivi des retraites.

Contenu

Dialogue social (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21299>) Emploi (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21301>) Ressources humaines (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21305>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL_RH ([HTTPS://X.COM/@AEFSOCIAL_RH](https://x.com/@AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 742267  4 min de lecture

Par Quentin Chatelier Clarisse Jay Publiée le 05/12/2025 à 19h21

Les conditions de mobilité des fonctionnaires entre les secteurs public et privé facilitées

Un décret du 5 décembre 2025, publié au Journal officiel le lendemain, modifie "certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique". Il supprime l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans. Ce texte s'applique aux demandes de disponibilités en cours ou présentées à partir du 7 décembre. L'objectif est d'adapter les mobilités des fonctionnaires au fonctionnement des carrières dans le privé.



L'obligation de retour de 18 mois au sein de l'administration pour les fonctionnaires souhaitant renouveler leur disponibilité au bout de cinq ans est jugée contreproductive et comme un frein à la progression fonctionnelle au sein de l'entreprise privée. Shutterstock - kiehlord

Faciliter les mobilités des fonctionnaires entre les secteurs privé et public en assouplissant les conditions de renouvellement de disponibilité. C'est l'objectif du décret n°2025-1169

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052993745>) du 5 décembre 2025, publié au Journal officiel samedi 6 décembre et entré en vigueur le lendemain.

Ce texte modifie à cette fin les décrets relatifs à la position de disponibilité dans les trois versants de la fonction publique "en supprimant l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans".

Règle "contreproductive"

Jusqu'alors, en application de la loi du 5 septembre 2018 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=cid>) sur l'avenir professionnel, la durée de la disponibilité pour

convenances personnelles a été fixée par décret (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000038277238>) à cinq

ans maximum (contre trois auparavant), renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans sur l'ensemble de la carrière, "à condition que l'intéressé ait accompli au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique, ce qui suppose sa réintégration au bout des cinq ans".

Or, cette règle est jugée contreproductive et comme un frein à la progression fonctionnelle au sein de l'entreprise privé, a récemment relayé (<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-05/20250514-Mobilites-public-privé.pdf>) la Cour des comptes (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/731357-pour-la-cour-des-comptes-pas-de-fuite-des-cerveaux-du-public-vers-le-privé-mais-des-contrôles-a-renforcer-pour-la-cour-des-comptes-pas-de-fuite-des-cerveaux-du-public-vers-le-privé-mais-des-contrôles-a-renforcer>)). Constat partagé par le gouvernement qui mentionne également des difficultés de gestion lors des réaffectations temporaires, les employeurs publics considérant cette contrainte "comme peu opérationnelle et difficilement conciliable" avec leurs besoins ; les agents publics déplorant de leur côté l'obligation de "mettre un terme à un contrat en cours alors même que le recul à l'échelle d'une carrière n'est pas suffisant pour avoir un avis éclairé sur leur projet professionnel" (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/738565-le-gouvernement-veut-faciliter-les-mobilites-des-fonctionnaires-entre-les-secteurs-public-et-privé>)).

Modalités de gestion simplifiées

D'où la décision du gouvernement de supprimer cette disposition des décrets relatifs à certaines positions des fonctions publiques de l'État (décret n°85-986 du 16 septembre 1985 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000502401&categorieLien=cid>)), territoriale (décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000704342&categorieLien=cid>)) et hospitalière (décret n°88-976 du 13 octobre 1988 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000871858&categorieLien=cid>)). Désormais, la disponibilité reste donc de dix ans en cumulé mais sans obligation de retour au bout de cinq ans. De plus, les droits à l'avancement sont reconstitués au moment du retour, dans la limite de cinq ans (comme prévu par la loi).

Le texte simplifie également "les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité". Les nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes de renouvellement en cours ou présentées à compter de la date d'entrée en vigueur.

Critiques persistantes

La version publiée diffère quelque peu du projet de texte soumis au membre du conseil commun de la fonction publique lors de la séance plénière du 13 octobre 2025, qui a approuvé le projet de texte. Il est notamment ajouté pour chaque versant que "les droits à l'avancement conservés par le fonctionnaire placé en congé parental, en application des dispositions du 2° de l'article L.515-8 du code général de la fonction publique, s'entendent des droits à avancement d'échelon et de grade".

Lors du CCFP (Conseil commun de la fonction publique) du 13 octobre dernier, les organisations syndicales ont rendu des avis partagés (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/739097-les-syndicats-votent-en-ccfp-les-textes-sur-les-elections-professionnelles-et-la-facilitation-des-mobilites-public-privé>)), certaines d'entre elles craignant que les agents en disponibilité pour raison personnelle perdent tout lien avec leur service d'origine et les RH (Unsa Fonction publique), d'autres telles la FSU et Solidaires, privilégiant la fonction publique de carrière et estimant que si les agents souhaitent "pantoufler", "il n'y a pas de raison qu'ils continuent à dérouler leur carrière". Les employeurs territoriaux avaient pour leur part, à l'inverse de l'État et des hospitaliers, voté contre, indiquant que la progression de la disponibilité "n'est pas sans conséquence sur les collectivités locales".

Emploi (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21301>) Ressources humaines (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21305>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL_RH ([HTTPS://X.COM/@AEFSOCIAL_RH](https://x.com/@AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 742273  3 min de lecture

Par Clarisse Jay Publiée le 08/12/2025 à 09h15

RESSOURCES HUMAINES

La reproduction sociale reste forte dans la haute fonction publique mais moindre que dans le privé

Par **Marie Malaterre** - 5 décembre 2025 - 4 min de lecture

Deux chercheurs du Cnam et de l'Ined ont mesuré l'ampleur de la reproduction sociale au sein de l'élite française. Bilan : si avoir un parent dans l'élite multiplie par 65 les chances d'y accéder soi-même, la reproduction sociale dans la haute fonction publique apparaît comme moins marquée que dans la moyenne des catégories au sommet de la structure socioprofessionnelle.



Image d'illustration générée par Midjourney.

Plusieurs publications récentes alertent sur l'augmentation des inégalités tant économiques que scolaires en haut de l'échelle sociale. D'une part, les données fiscales montrent la concentration croissante des richesses sur la fraction la plus aisée et d'autre part, le système éducatif français confirme sa dimension inégalitaire dans les évaluations internationales. Des éléments qui invitent à questionner la force de la reproduction sociale au sommet de la hiérarchie des emplois.

Pour y parvenir, deux chercheurs, Thomas Amossé et Milan Bouchet-Valat, respectivement du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) et de l'Institut national d'études démographiques (Ined), ont cherché à **mesurer les mécanismes de sélection et de reproduction au sein des professions les plus élevées dans la société française**.

Ils ont alors délimité trois groupes situés au sommet de la structure socioprofessionnelle. La fraction économique qui correspond aux cadres dirigeants d'entreprises, la fraction culturelle qui regroupe les professions de haut niveau dans la fonction publique, dans l'enseignement supérieur, la recherche ou encore la santé hospitalière, et enfin la fraction économique et culturelle qui correspond à la partie la plus élevée des professions libérales de la santé, du droit et de l'économie. À partir de cette classification, les chercheurs ont déterminé dans quelles mesures l'accès aux positions sociales les plus élevées est réservé aux enfants de l'élite socioprofessionnelle.

Concernant la haute fonction publique, il ressort des travaux que cette catégorie a une position intermédiaire en termes de niveau de diplôme par rapport aux deux autres, avec plus de trois quarts de ces représentants qui sont diplômés d'un master, et avec des revenus plus bas, avec une moyenne de 5200 euros nets mensuels.

Les chercheurs ont déterminé le rapport de chances relatives d'être dans l'élite selon la position sociale de ses parents. Il en ressort que la probabilité d'être dans l'élite plutôt que dans un emploi peu qualifié est 65 fois plus élevée quand un de ses parents est lui-même dans l'élite plutôt que dans un emploi peu qualifié.

Une sélection qui reste sévère

Concernant la haute fonction publique, ce chiffre s'établit à 60,8 tandis, qu'il atteint 144 pour les professions libérales et 57 pour les cadres dirigeants d'entreprise. La reproduction sociale est donc moins forte dans la haute fonction publique que dans la moyenne des autres catégories socioprofessionnelles identifiées par les chercheurs. Même si le phénomène reste globalement fort au sein de l'élite socioprofessionnelle d'une manière générale, en raison, principalement, de la sévère sélection sociale pesant sur l'accès à ces positions quand on est en bas de l'échelle.

Lire aussi : Corps, âge, niveau d'emploi : une photographie inédite des cadres sup' de l'État

Les chercheurs mettent également en avant qu'être issu de la même fraction que ses parents (en l'occurrence être diplômé d'école de la haute fonction publique) donne 6 fois plus de chances d'accéder soi-même aux emplois situés tout en haut de l'échelle. On apprend aussi qu'au sein du groupe de hauts fonctionnaires étudiés, 23 % des membres sont des "héritiers", c'est-à-dire qu'ils ont des parents eux-mêmes dans l'élite. C'est beaucoup moins qu'au sein des professions libérales (31 %). Aussi, concernant la haute fonction publique 3,7 % des membres du groupe étudiés sont désignés comme des "super-héritiers", c'est-à-dire qui ont deux parents dans l'élite.

Les transfuges de classe, dont les parents avaient un emploi peu qualifié ou pas d'emploi connu représentent pour leur 6,9 % de l'élite socioprofessionnelle globale. 50 % sont aujourd'hui des cadres dirigeants d'entreprise, 27 % occupent des postes dans la haute fonction publique et 23 % exercent des professions libérales.



Par Marie Malaterre

Publié le 5 décembre 2025 · 4 min de lecture

Fonction publique

Administrations

Haute fonction publique

 Enregistrer



Les dernières actualités

IL Y A 12 MINUTES

"Couper uniformément les budgets de communication reviendrait à réduire la capacité de l'État à expliquer, prévenir, dialoguer"

IL Y A 3 JOURS

À droite, un aggiornamento s'esquisse sur l'"agencification" de l'État

IL Y A 3 JOURS

Budget de l'État – Services publics – Transformation numérique

POLITIQUE BUDGET 2026

Le budget, une affaire d'hommes à l'Assemblée comme au Sénat

ANALYSE

Denis Cosnard

Les commissions des finances, qui travaillent actuellement sur le budget, sont les plus masculines de tout le Parlement. Celle de l'Assemblée n'a jamais été présidée par une femme.

Publié hier à 05h30, modifié hier à 19h56 | Lecture 4 min.

Article réservé aux abonnés



Amélie de Montchalin (au centre), ministre des comptes publics, et Roland Lescure, son collègue de l'économie et des finances, lors de leur audition sur le budget pour 2026, à Paris, le 14 octobre 2025. JULIEN MUGUET POUR « LE MONDE »

a scène se déroule un jeudi soir de novembre. Séance de nuit à l'Assemblée nationale, en plein budget. Dans la petite salle de la commission des finances, un léger bourdonnement s'installe pendant que plusieurs députées parlent des crédits du programme d'éducation à la vie affective, relationnelle et

L sexuelle, un dispositif destiné en particulier à remettre en cause les stéréotypes sexistes. Le bruit s'amplifie. La députée socialiste de Seine-et-Marne Céline Thiébault-Martinez s'interrompt : « *Si toutes les personnes présentes dans cette salle, notamment certains hommes, avaient suivi ce programme, ils s'apercevraient que, dès qu'une femme s'exprime, les hommes se mettent à chuchoter et à parler, comme si la parole des femmes avait moins d'importance.* »

Eric Coquerel (La France insoumise), qui dirige les débats, ne peut que lui donner raison. « *Il faut reconnaître qu'il y a souvent du brouhaha* » en pareil cas, constate alors le président de la commission. Il avait déjà rappelé les députés à l'ordre deux semaines plus tôt. Les discussions confirment « *d'autres stéréotypes de genre* », ajoute-t-il : « *La plupart des amendements visant à financer la protection de l'enfance ou des femmes ont été défendus par des femmes, tandis que la plupart des opposants étaient des hommes.* » Oui, « *les phénomènes genrés s'observent jusque dans notre commission* », appuie Antoine Léaument (LFI, Essonne).

Une litote. A l'Assemblée, la commission des finances, qui s'occupe du budget nuit et jour depuis octobre, est celle où la domination masculine est la plus spectaculaire. Sur 74 membres, les trois quarts sont des hommes. La « comfi » se révèle encore plus testostéronée que celle de la défense, où les hommes ne pèsent « que » pour 65 %.

« Les stéréotypes ont la vie dure »

La situation n'est pas nouvelle. Cette commission est la seule à ne jamais avoir été présidée par une femme depuis que le Parlement existe. L'autre poste-clé de la commission, celui de rapporteur général du budget, est revenu une fois à une femme, la socialiste Valérie Rabault, de 2014 à 2017. Puis la parenthèse s'est refermée. Globalement, le taux de femmes dans la commission des finances était lentement passé de 0 % en 1946, année d'entrée des femmes à l'Assemblée, à 34 % en 2017. Il est retombé à 28 % en 2022, puis à 25 % aujourd'hui.

Au Sénat, la commission des finances se révèle tout autant un bastion masculin. Seule la socialiste Michèle André l'a présidée entre 2014 et 2017, et une seule autre, Nicole Bricq, a accédé au poste de rapporteur général du budget, pendant huit mois, en 2012. Taux de féminisation : 22 %. L'écart est spectaculaire avec la commission des affaires sociales, qui compte 76 % de femmes.

Lire aussi | [Budget de la « Sécu » : l'Assemblée nationale rétablit la suspension de la réforme des retraites ; retrouvez le récit du vote et les dernières réactions](#)

Côté exécutif, le casting des responsables du budget paraît un peu plus équilibré, mais majoritairement masculin aussi, que ce soit à l'Elysée avec Emmanuel Macron et son équipe, ou à Matignon avec Sébastien Lecornu. A Bercy, en revanche, c'est un duo paritaire, composé de Roland Lescure (économie et finances) et d'Amélie de Montchalin (comptes publics), qui tient les cordons de la bourse.

Newsletter

« Politique »

Chaque semaine, « Le Monde » analyse pour vous les enjeux de l'actualité politique

S'inscrire

« *Les hommes s'occupent de l'argent, les femmes de l'éducation et du social : les stéréotypes ont la vie dure*, commente Léa Chamboncel, autrice du manifeste *Plus de femmes en politique !* (Belfond, 2022). *La surreprésentation des hommes dans les commissions des finances est le fruit d'idées préconçues que l'on peine à déconstruire. Les lois sur la parité ont permis d'accroître la place des femmes, pas de briser tous les plafonds de verre.* »

Quatre obstacles

En ce qui concerne le budget, le plafond ne compte pas moins de quatre épaisseurs. Pour qu'une femme ait une chance de se faire entendre un jour à la commission des finances de l'Assemblée, il faut d'abord qu'elle soit candidate aux élections législatives. Or, dès ce stade, les femmes se trouvent en minorité. En 2024, au premier tour, on comptait 59 % de candidats et 41 % de candidates, preuve de la difficulté persistante pour les femmes de s'engager en politique. Ensuite vient le cap du scrutin. A l'issue de celui de 2024, les femmes n'occupent que 36 % des sièges dans l'Hémicycle, un taux en baisse depuis 2022.

Troisième couche du verre feuilleté : l'entrée dans la commission des finances. En pratique, chaque député indique à son groupe dans laquelle des huit commissions permanentes il souhaite siéger. Celle des finances attire peu de femmes. *« Elles ont souvent le syndrome de l'imposteur, alors que les hommes s'estiment tous compétents même quand ils sont nuls, se désole Jean-Philippe Tanguy (Somme), le "M. Budget" du Rassemblement national. La légende parlementaire selon laquelle cette commission est très dure peut aussi faire peur. En 2024, j'ai mené campagne auprès de nos députées, et nous avons finalement 4 femmes sur nos 16 élus de la commission. Mais, au départ, une seule était volontaire. »*

Lire aussi | [Budget : le Parlement valide un premier texte budgétaire](#)

Claire Lejeune a une autre lecture. *« La commission des finances est perçue comme centrale, un vrai lieu de pouvoir, et on constate une mainmise des hommes pour y arriver, note cette jeune députée LFI de l'Essonne. C'est très net sur les bancs de la droite et des macronistes. »* De fait, au sein de la commission, la part des femmes est partout minoritaire, mais un peu plus forte à gauche (32 %) que dans les autres groupes (21 %).

La dernière strate de verre est celle qui, à l'intérieur de la commission, sépare les députés de base et les figures de proue, membres du bureau. A l'heure actuelle, une seule femme, l'écologiste Christine Arrighi (Haute-Garonne), s'est hissée parmi ces dix membres élus par leurs pairs. De 51 % dans la population, le poids des femmes se retrouve ainsi limité à 10 % dans le « saint des saints » de la commission des finances. Encore Christine Arrighi n'est-elle ni présidente ni vice-présidente, juste secrétaire du bureau.

« Tous ces hommes en costume »

« C'est toute la question de ce que l'on appelle le "troisième tour", analyse cette députée longtemps fonctionnaire des finances publiques. Même s'il y a beaucoup de femmes au départ, ce sont les hommes qui se retrouvent ultra-majoritaires au moment où se répartissent les postes de pouvoir. »

La commission des finances forme un monde un peu à part, juge aussi la députée socialiste Estelle Mercier (Meurthe-et-Moselle). *« Mon siège est sur le côté, raconte-t-elle. Quand j'observe tous ces hommes en costume, ces entrepreneurs, notaires, etc., discuter de l'avenir de la France, je les trouve un peu déconnectés de la société. »*

En juin, cette ex-maîtresse de conférences en gestion a été désignée co-chef de file des socialistes pour le budget. A l'époque, le Parti socialiste était représenté dans les négociations budgétaires par un quatuor composé d'Olivier Faure, Boris Vallaud, Patrick Kanner et Philippe Brun. *« On s'est dit que cela manquait de femmes sur la photo, mais j'espère ne pas avoir été choisie que pour cela », dit-elle. Puis elle se reprend, consciente du syndrome de l'imposteur qui affleure : « Non, je n'ai pas été choisie juste parce que je suis une femme, mais aussi pour ma compétence, j'en suis sûre. »*

Denis Cosnard

IA : ce que nous ne savons pas (encore)

L'IA aura sur l'emploi, la productivité et le PIB des conséquences incertaines. Qui seront les gagnants et les perdants de cette révolution ? Etat des lieux par Patrick Artus.



Les salariés qui perdront leur emploi en retrouveront un autre probablement dans des secteurs à main-d'oeuvre peu qualifiée, prédit Patrick Artus. (Photo iStock)

Par **Patrick Artus** (Conseiller économique d'Ossiam et membre du Cercle des Economistes)

Publié le 7 déc. 2025 à 15:30 | Mis à jour le 7 déc. 2025 à 15:35

 Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

L'intelligence artificielle va changer les méthodes de travail dans beaucoup de professions : traduction, professions juridiques, diagnostic médical, codage informatique, professions administratives, transport et logistique, comptabilité, téléconseillers... Mais sur d'autres métiers, l'IA aura peu d'impact en raison de

compétences humaines complexes : métiers du soin, ouvriers qualifiés, métiers agricoles, enseignants, analystes de données...

La première question est donc celle du poids dans l'économie des secteurs d'activité les plus exposés à l'IA. Les estimations sont très divergentes. Pour Daron Acemoglu (prix Nobel d'économie 2024), il est d'environ 5 %, ce qui implique que même si les gains de productivité sont très importants, l'effet global de l'IA sur le PIB est très faible (un peu plus de 1 % à long terme). Mais l'Organisation internationale du travail (OIT) parvient à un résultat très différent. Pour elle, 41 % des tâches, dans les pays développés, sont exposées à l'IA et 15 % des tâches sont très exposées. Philippe Aghion (prix Nobel d'économie 2025) et Anne Bouverot, dans leur rapport « IA : notre ambition pour la France, » estiment **le supplément de PIB dans une fourchette de 8 à 14 % du PIB actuel.**

L'impact sur l'emploi

La seconde incertitude concerne l'emploi. Si l'IA est complémentaire avec l'emploi, son utilisation enrichit les tâches, rend le travail plus efficace et on peut en attendre des gains de productivité sans pertes d'emploi. Mais **c'est l'inverse si l'IA est substituable à l'emploi.** Probablement, les salariés qui perdront leur emploi en retrouveront un autre dans des secteurs à main-d'oeuvre peu qualifiée. Il peut alors y avoir un recul de la productivité d'ensemble.

LIRE AUSSI :

- **CHRONIQUE - IA : baisser le coût du travail pour éviter la révolution !**
- **« Elle renforce les forts et fragilise les faibles » : comment l'IA rebat les cartes du marché de l'emploi**

Philippe Aghion, Céline Antonin et Simon Bunel mettent en évidence un autre phénomène : à terme, les entreprises qui utilisent beaucoup l'IA créent des emplois, mais cela est dû au fait qu'elles deviennent plus compétitives et gagnent des parts de marché, ce qui ne dit rien sur l'effet global de l'IA sur l'emploi et la productivité. On a bien vu avec le développement d'Internet un effet positif sur la productivité dans le secteur des nouvelles technologies, mais à terme un effet négatif sur la productivité de l'ensemble de l'économie généré par le développement rapide d'emplois peu qualifiés (dans la logistique, le transport...).

Rentes d'oligopole

La troisième incertitude concerne les entreprises qui bénéficient le plus du développement de l'IA. S'agit-il des développeurs de modèles d'IA (comme OpenAI) ou bien des entreprises qui utilisent l'IA ? S'il y a une multiplication des modèles d'IA et une forte concurrence, les profits des développeurs seront faibles et l'essentiel du surplus ira aux utilisateurs.

LIRE AUSSI :

- **CHRONIQUE** – Chronique d'une bulle de l'IA annoncée
- **TRIBUNE** – « La Silicon Valley vit dans un monde parallèle : l'IA doit désormais générer des revenus, pas seulement des promesses »

Mais si à l'inverse, il apparaît un très petit nombre de modèles dominant le marché, leurs développeurs bénéficieront de rentes de monopole (d'oligopole), pratiqueront des prix élevés et pourront transférer à leur profit le surplus initialement réalisé par les utilisateurs. C'est la seconde hypothèse que privilégient aujourd'hui les marchés financiers ; malgré les investissements massifs, **les investisseurs pensent que les profits pour la « tech » seront considérables** (cette croyance justifierait la multiplication par 2,24 de l'indice Nasdaq depuis le début de 2023).

Il est présomptueux de se prononcer aujourd'hui sur les effets de l'IA sur l'emploi, la productivité et le PIB. Le scénario le plus optimiste est celui où l'IA enrichit surtout le contenu des tâches et la qualité des emplois et où le surplus lié à l'utilisation de l'IA n'est pas accaparé par un petit nombre d'entreprises ; le scénario le plus pessimiste est celui où l'IA détruit beaucoup d'emplois et profite surtout à quelques entreprises qui la développent.

Patrick Artus est conseiller économique d'Ossiam et membre du Cercle des Economistes.

Patrick Artus

THÉMATIQUES ASSOCIÉES