

BAROMÈTRE DU DIALOGUE SOCIAL

VAGUE 6 – SEPTEMBRE 2026



Fiche technique



ÉCHANTILLON

1 600 personnes, constituant un échantillon national représentatif de la population française salariée (du privé et du public hors fonctionnaires) âgée de 18 ans et plus.

Echantillon raisonné en termes de statut et de taille d'entreprise :

- 600 cadres et 1 000 non-cadres interrogés
- 706 salariés de PME (TPE comprises), 555 d'ETI, 339 de Grandes Entreprises.

Les résultats d'ensemble tiennent compte du poids démographique réel de chaque population.



DATES DE TERRAIN

Du 03 au 11 septembre 2026



Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ».

Ce rapport a été relu par Federico Vacas, Directeur adjoint- Ipsos bva Public Affairs.

Ce rapport a été réalisé pour :
Dialogues



METHODOLOGIE

Questionnaire élaboré par Martial Foucault et Dialogues

Échantillon interrogé par Internet via l'Access Panel Online d'Ipsos.

Méthode des quotas :

appliquée au sexe, à l'âge, à la profession, à la région et à la taille de l'entreprise employant l'interviewé

Note de lecture :

Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%)

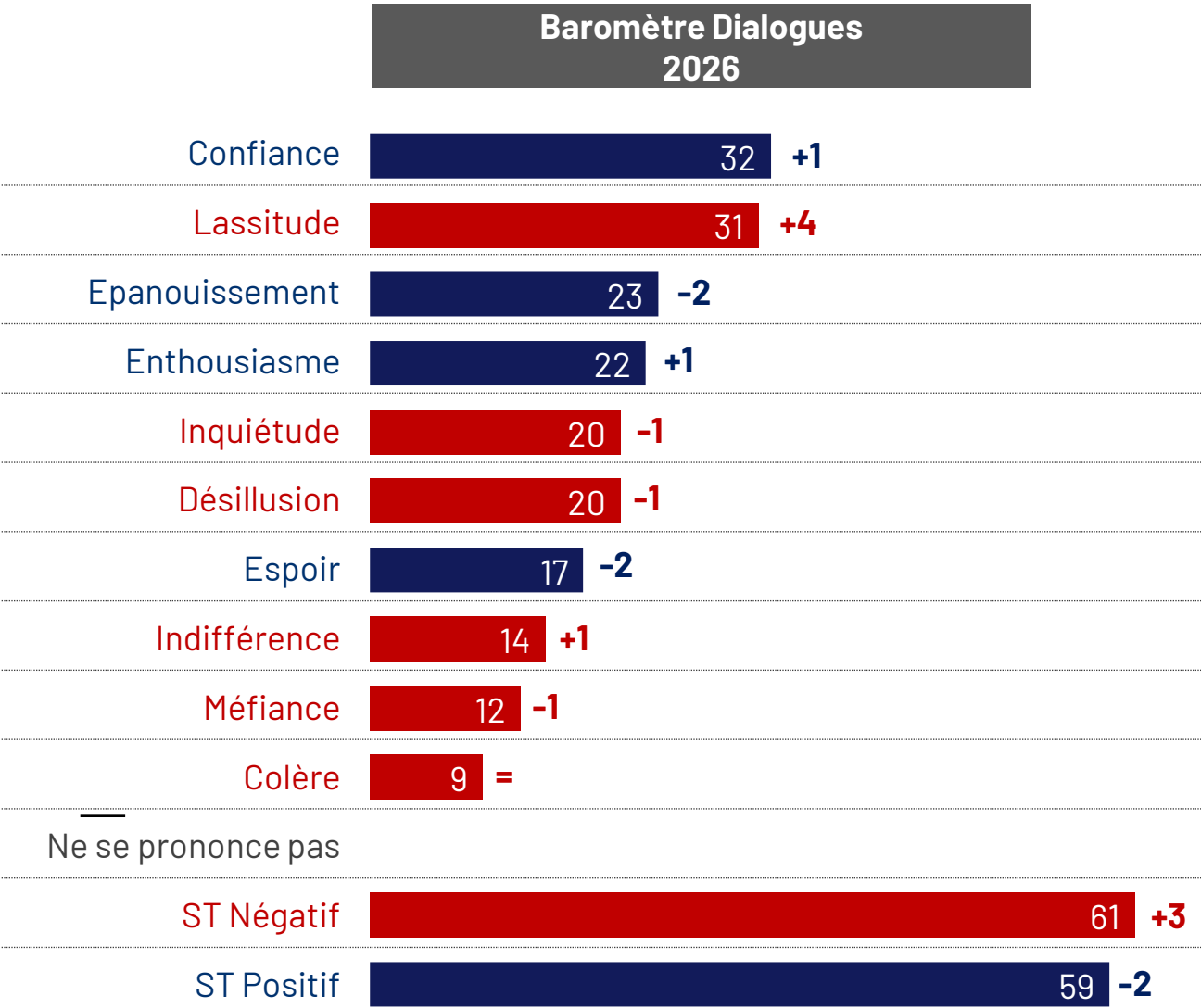
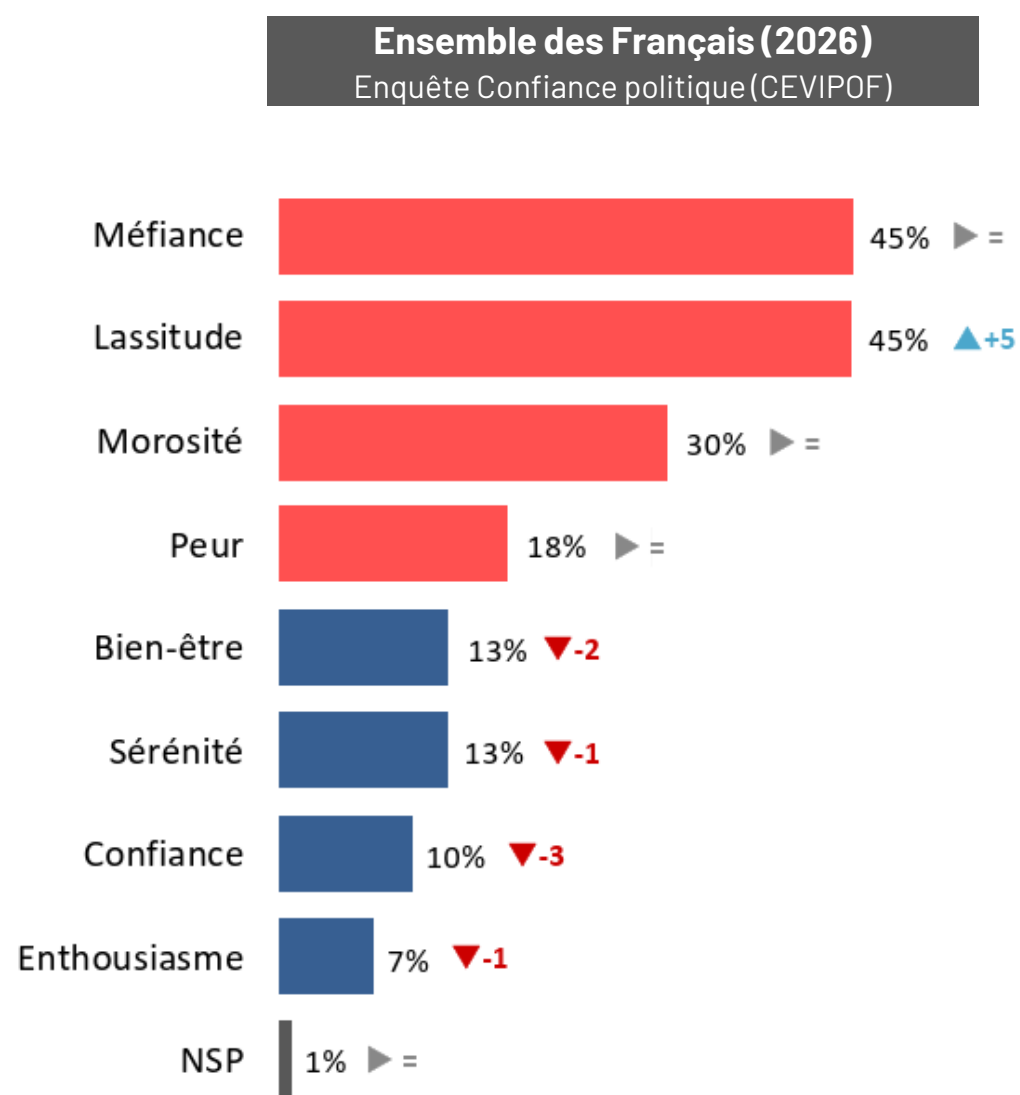
RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ENQUÊTE

Baromètre du dialogue social

Vague 6 – Septembre 2026



L'état d'esprit des salariés dans leur activité professionnelle



L'état d'esprit des salariés dans leur activité professionnelle - Détails

Question : « Parmi les qualificatifs suivants, quels sont ceux qui caractérisent le mieux votre état d'esprit actuel dans votre activité professionnelle ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

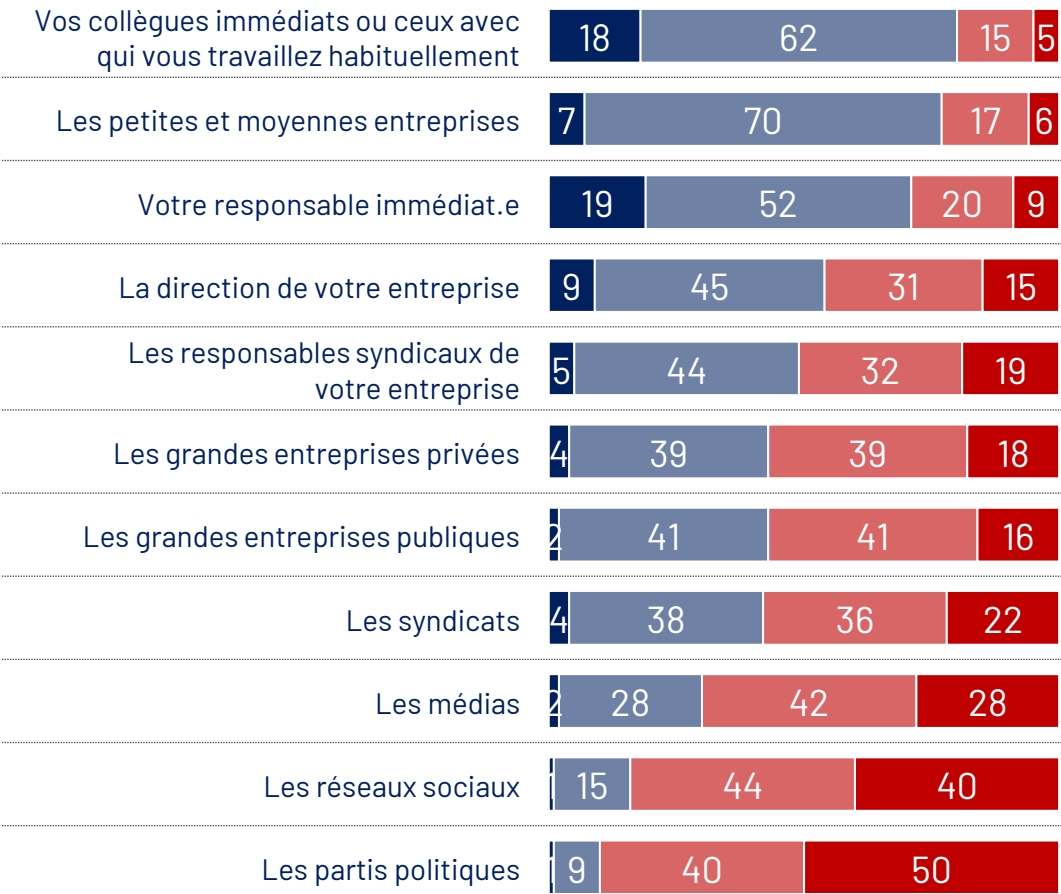
En %, « Au total »

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Confiance	32	31	32	33	30	31	27
Lassitude	31	31	31	27	34	35	32
Epanouissement	23	24	22	25	20	21	18
Enthousiasme	22	23	22	25	23	15	14
Inquiétude	20	26	19	22	18	19	20
Désillusion	20	20	20	19	20	21	27
Espoir	17	16	17	17	18	17	17
Indifférence	14	12	15	12	14	18	16
Méfiance	12	9	13	12	15	10	16
Colère	9	8	9	8	9	11	12
Ne se prononce pas	-	-	-	-	-	1	1
ST Négatif	61	62	61	58	62	67	73
ST Positif	59	60	59	63	57	55	51

La confiance à l'égard de différents acteurs et organisations

Question : « Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



% Confiance	2024	2022	2021	2019	% Pas confiance	2024	2022	2021	2019
80	80	76	78	76	20	20	24	22	24
77	77	76	75	77	23	23	24	25	23
71	71	67	69	67	29	29	33	31	33
54	55	53	55	54	46	45	47	45	46
49	48	-	-	-	51	51	-	-	-
43	44	41	44	45	57	56	59	56	55
43	46	44	47	48	57↑	54	56	53	52
42	42	36	40	38	58	58	63	60	62
30	34	31	31	34	70↑	66	68	69	66
16	19	16	15	19	84↑	81	84	85	81
10	13	13	12	15	90↑	87	87	88	85



La confiance à l'égard de différents acteurs et organisations - Détails

Question : « Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

En %, « Confiance »
[Très + Plutôt]

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Vos collègues immédiats ou ceux avec qui vous travaillez habituellement	80	88	78	78	80	83	78
Les petites et moyennes entreprises	77	83	76	75	80	78	74
Votre responsable immédiat.e	71	74	70	71	70	70	63
La direction de votre entreprise	54	57	54	62	50	46	37
Les responsables syndicaux de votre entreprise	49	51	48	48	51	47	63
Les grandes entreprises privées	43	47	42	40	44	45	40
Les grandes entreprises publiques	43	46	43	41	43	48	58
Les syndicats	42	43	42	39	46	43	62
Les médias	30	35	29	27	33	32	32
Les réseaux sociaux	16	13	16	16	17	14	15
Les partis politiques	10	8	11	11	11	7	17

Nous allons maintenant parler de « dialogue social ».
Pour cela, nous faisons appel à vos propres perceptions et vos expériences
de dialogue social dans votre entreprise ou organisation.

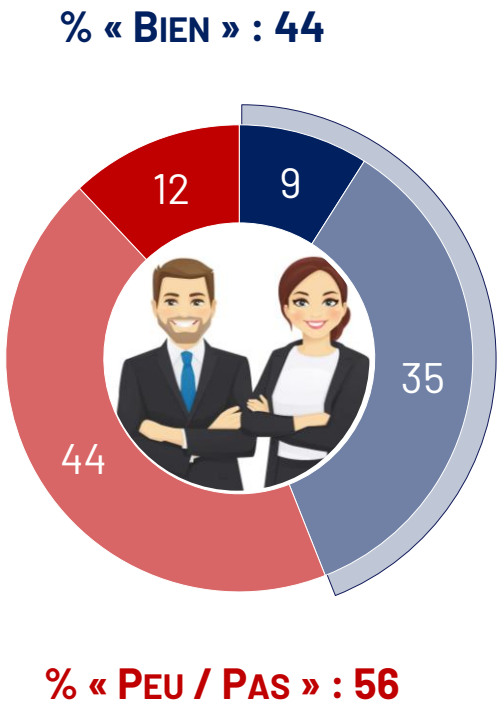


La connaissance du fonctionnement du « dialogue social » en France

Nouvelle question

Question : « Diriez-vous que vous connaissez bien, assez bien, peu ou pas du tout le fonctionnement du dialogue social (règles, instances, enjeux) en France ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL					% Bien	% Peu / Pas
Cadre	9	45	38	8	54	46
Non cadre	8	33	46	13	41	59

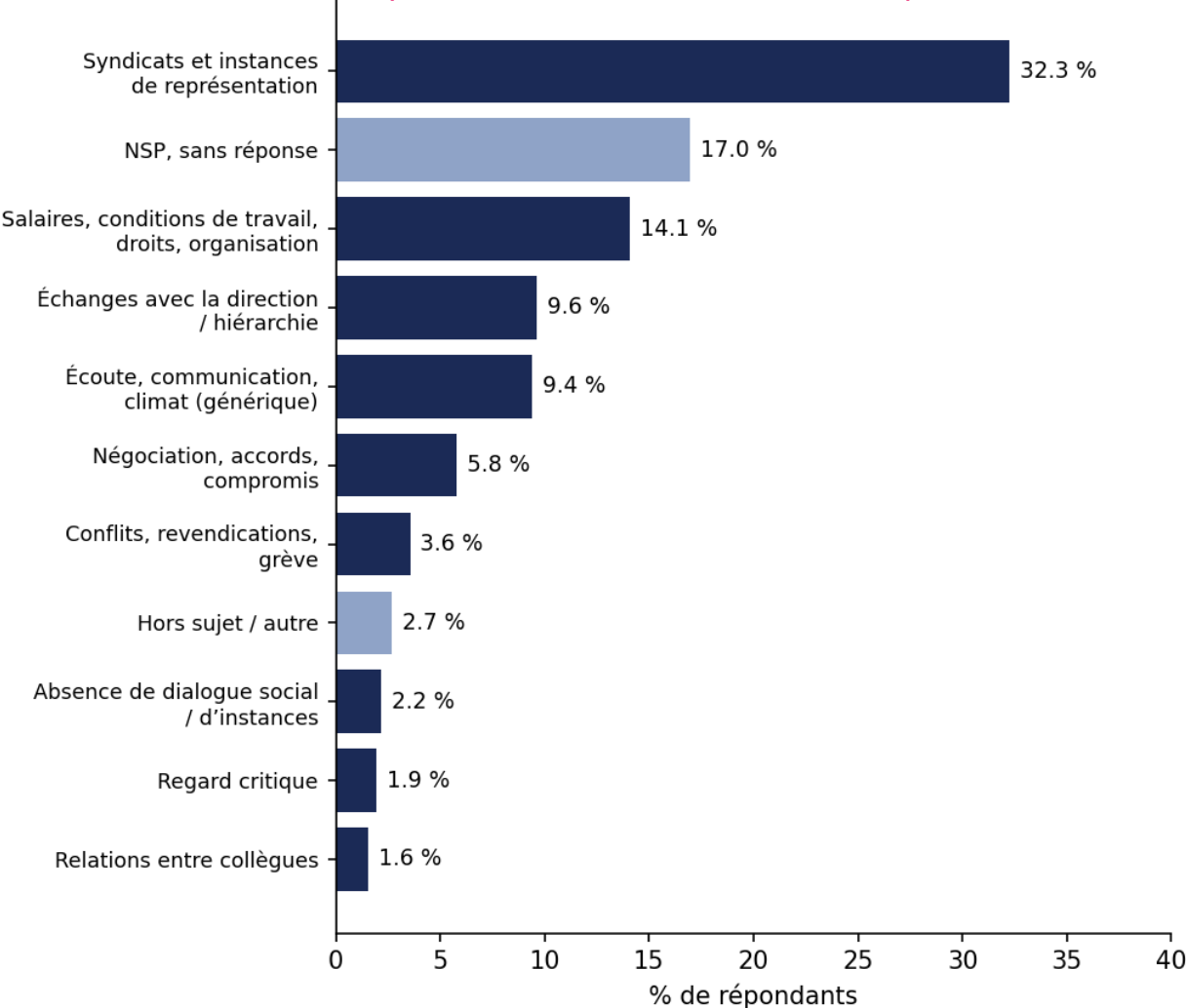
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE						
PME	4	36	47	13	40	60
ETI	13	34	42	11	47	53
GE	10	37	44	9	47	53
Salariés syndiqués	19	52	25	4	71	29



La définition du dialogue social dans son environnement de travail

Question : « Quand on parle de dialogue social, à quoi cela fait-il référence dans votre environnement de travail ? »

Réponses spontanées (classification des verbatims)



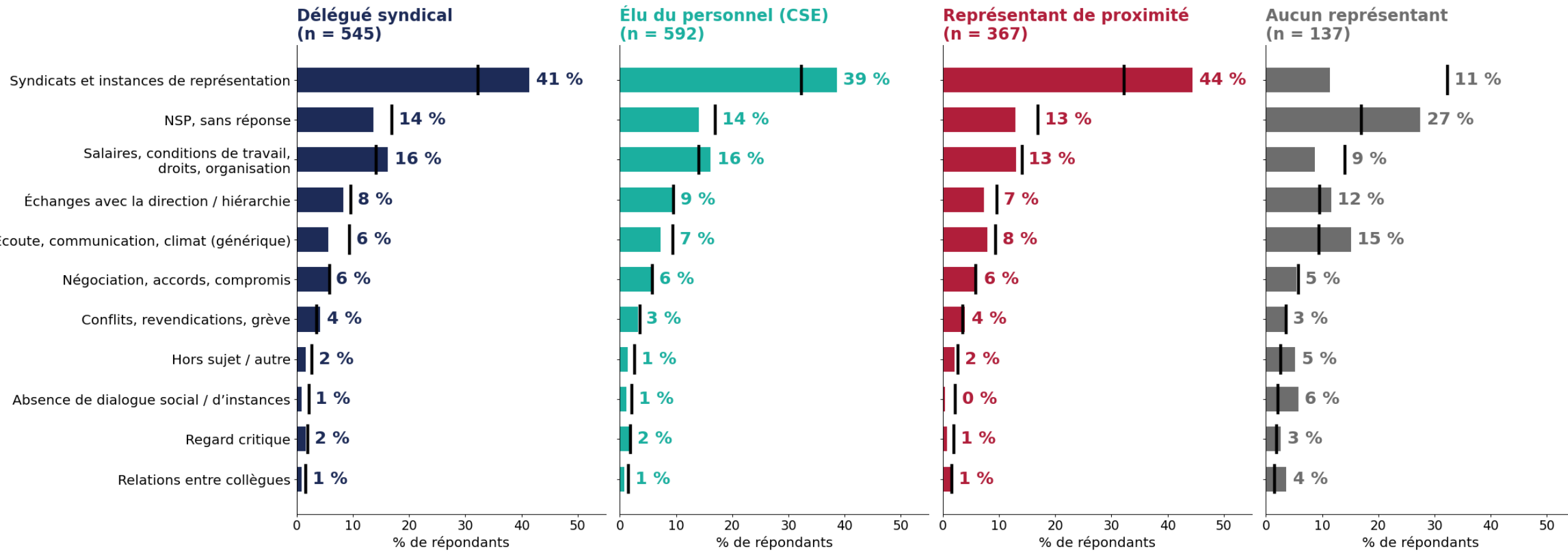
Réponses fermées (items proposés)



Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

La définition (spontanée) du dialogue social dans son environnement de travail selon la présence d'un...

Dialogue social : catégorie principale des réponses ouvertes (Q1A), selon la présence de représentants dans l'entreprise



Distribution de référence (ensemble, n = 800)

La définition du dialogue social dans son environnement de travail - Détails

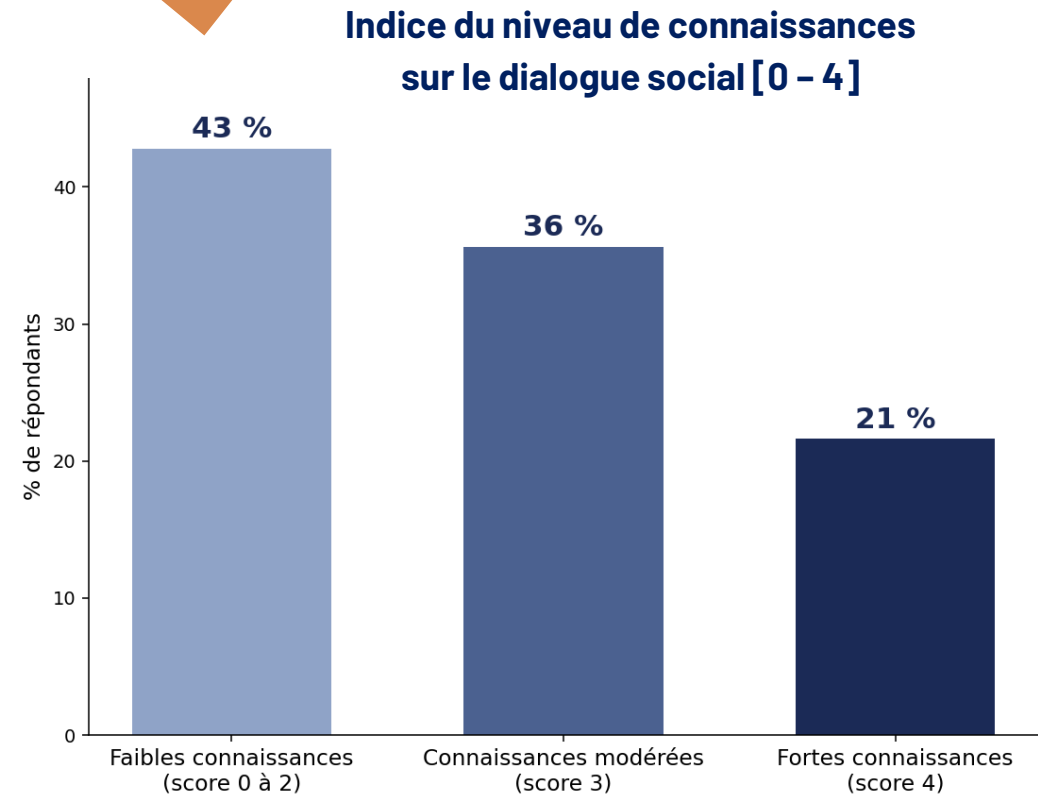
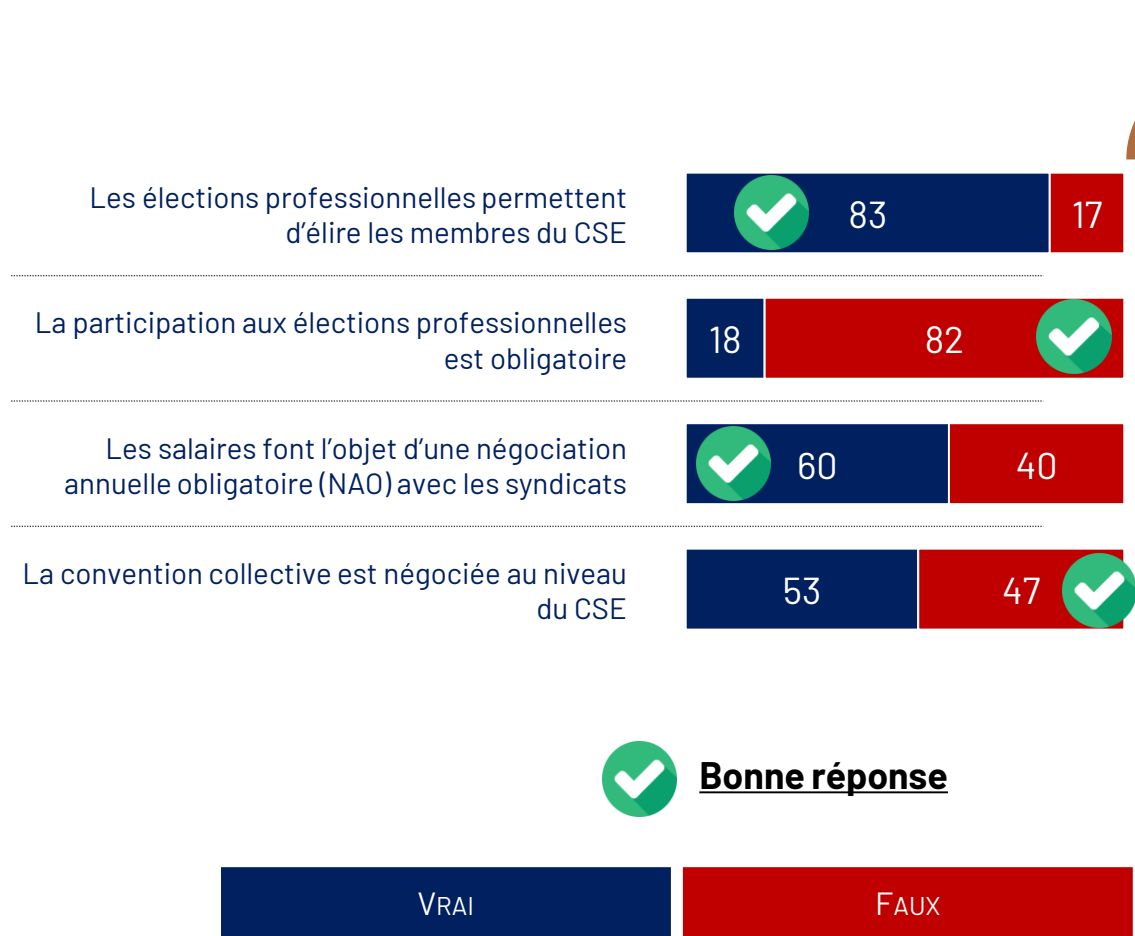
Question : « Quand on parle de dialogue social, à quoi cela fait-il référence dans votre environnement de travail ? »

Base : A la moitié de l'échantillon
Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
La négociation d'accords collectifs	41	53	38	36	48	41	57
Le dialogue entre les managers et les salariés	38	26	40	42	32	35	23
Les échanges au sein des instances de représentation du personnel	36	54	33	26	47	45	39
Les relations sociales au quotidien	31	22	32	36	19	32	27
La négociation annuelle sur les salaires	20	19	20	20	22	18	29

Le niveau de connaissance concernant des mesures du dialogue social

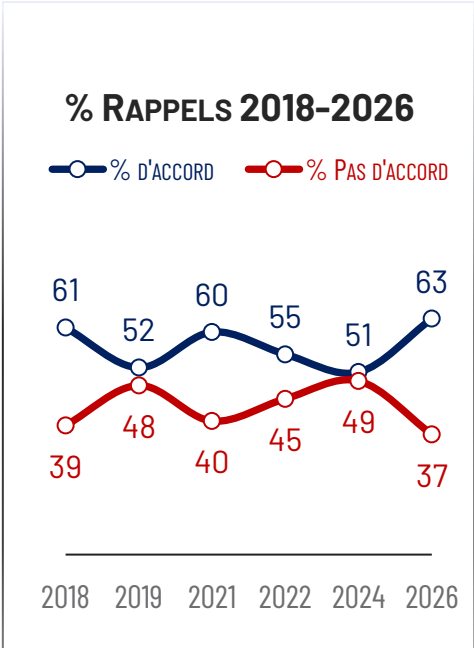
Question : « Voici maintenant une liste d'affirmations. Pour chacune d'elles, indiquez si elles sont vraies ou fausses. »



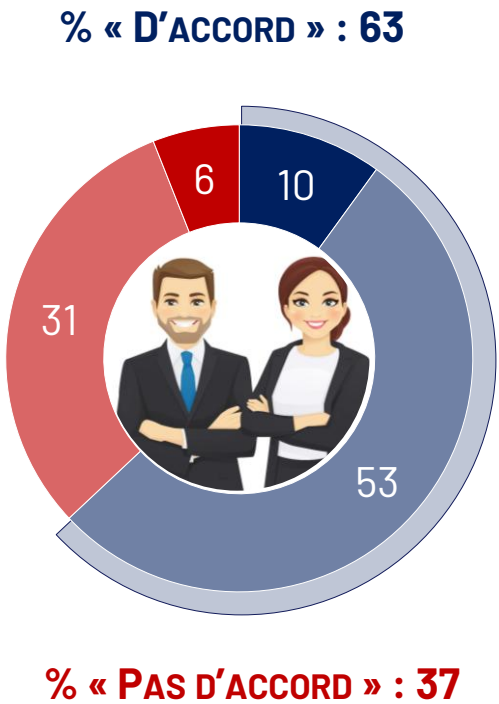
La complexité du « dialogue social »

Question : « Certains disent que le dialogue social est une chose trop compliquée et qu'il faut être un spécialiste pour le comprendre. Etes-vous d'accord ou non avec cette affirmation ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



Rappels [2018-2026] sur l'ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL					% D'accord	% Pas d'accord
Cadre	10	50	35	5	60	40
Non cadre	10	54	30	6	64	36

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE						
PME	11	54	31	4	65	35
ETI	11	51	32	6	62	38
GE	9	52	32	7	61	39
Salariés syndiqués	8	47	38	7	55	45



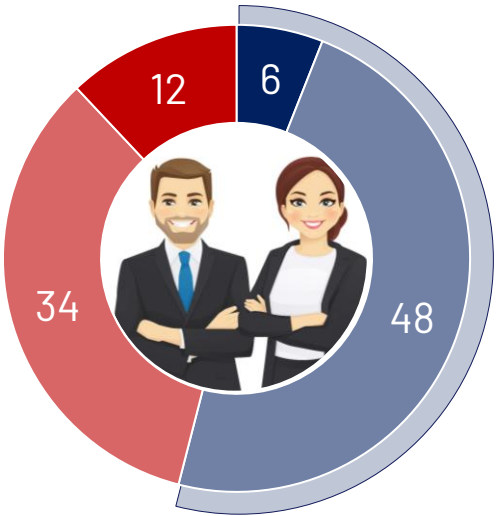
La perception du fonctionnement du dialogue social dans son entreprise

Question : « Dans votre entreprise, diriez-vous que le dialogue social fonctionne très bien, assez bien, pas très bien ou pas bien du tout ? »

Base : A la moitié de l'échantillon

% « FONCTIONNE BIEN » : 54

RAPPEL 2024 : 53



% « NE FONCTIONNE PAS BIEN » : 46

RAPPEL 2024 : 47

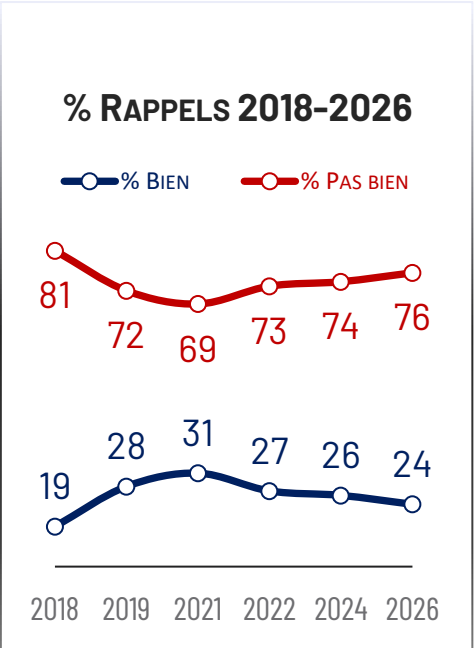
SELON LE STATUT PROFESSIONNEL					% Fonctionne bien	% Ne fonctionne pas bien
Cadre	6	49	32	13	55	45
Non cadre	6	47	34	13	53	47
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE						
PME	8	48	31	13	56	44
ETI	4	49	34	13	53	47
GE	5	45	38	12	50	50
Salariés syndiqués	5	52	31	12	57	43



La perception du fonctionnement du dialogue social en France

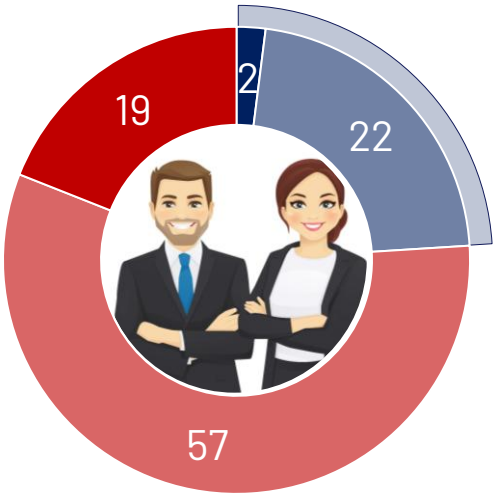
Question : « Sur un plan général, diriez-vous qu'en France, le dialogue social fonctionne très bien, assez bien, pas très bien ou pas bien du tout ? »

Base : A l'autre moitié de l'échantillon



Rappels [2018-2026] sur l'ensemble de l'échantillon

% « FONCTIONNE BIEN » : 24



% « NE FONCTIONNE PAS BIEN » : 76

SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

				% Fonctionne bien	% Ne fonctionne pas bien
Cadre	26	51	22	27	73
Non cadre	22	58	18	24	76

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

PME	21	59	18	23	77
ETI	24	54	20	26	74
GE	23	55	21	24	76
Salariés syndiqués	27	52	17	31	69

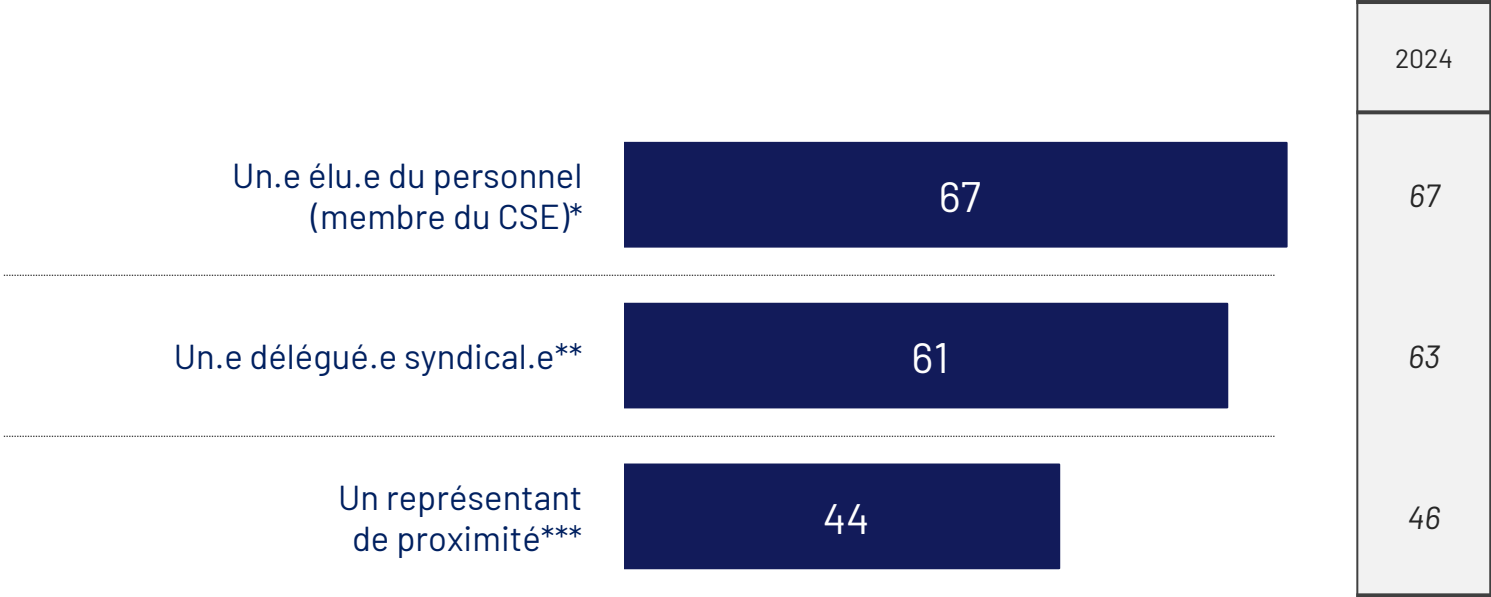


La présence de représentants du personnel dans l'entreprise

Question : « Votre entreprise compte-t-elle dans son organisation... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

En %, « Oui »



*Avant [2026], l'item était : « Au moins un.e représentant.e élu.e du personnel »

** Avant [2026], l'item était : « Au moins un.e délégué.e syndical.e »

*** Avant [2026], l'item était : « Des représentant.e.s de proximité »

La présence de représentants du personnel dans l'entreprise - Détails

Question : « Votre entreprise compte-t-elle dans son organisation... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

En %, « Oui »

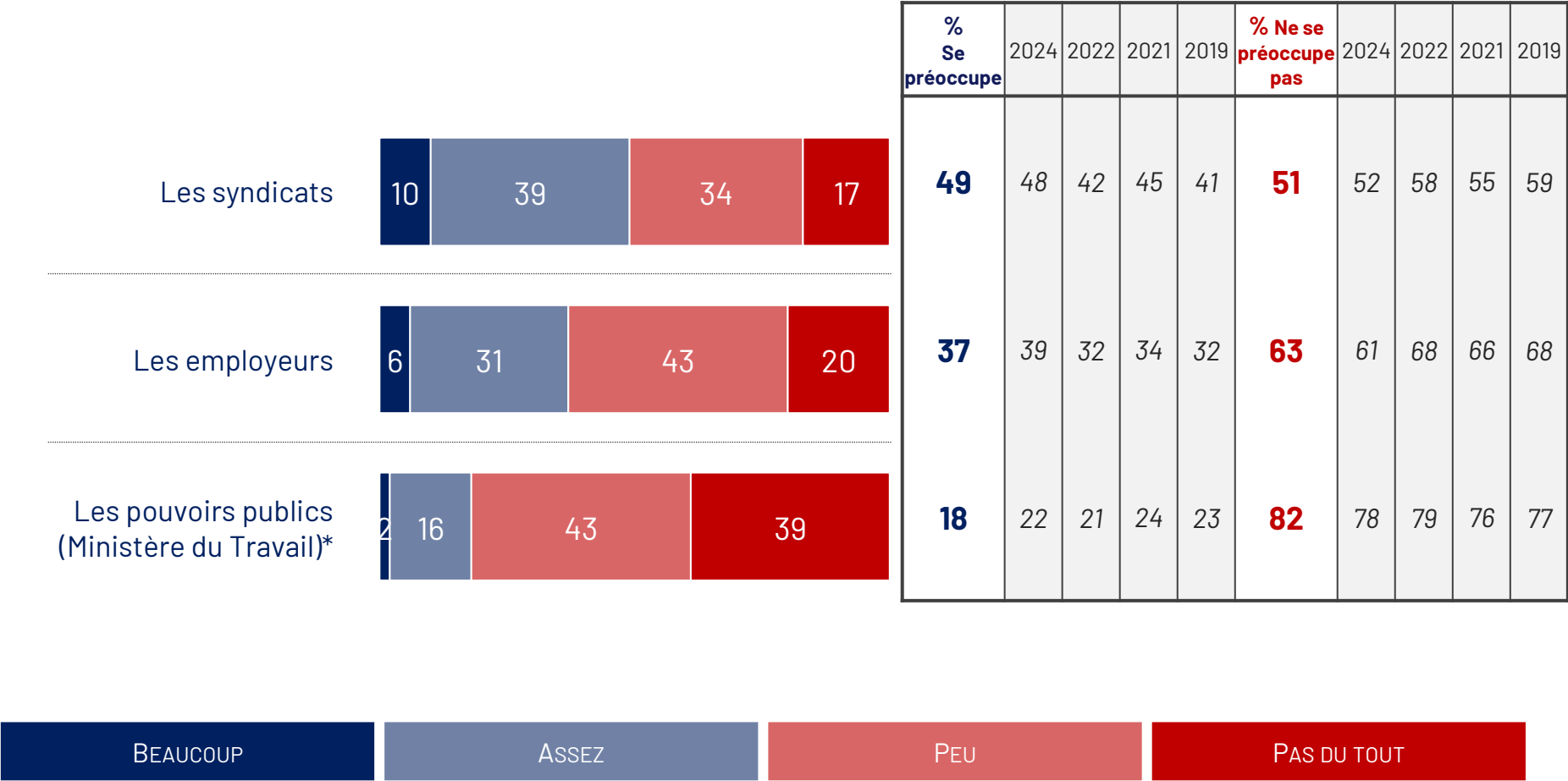
	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Un.e élu.e du personnel (membre du CSE)	67	81	64	42	88	86	79
Un.e délégué.e syndical.e	61	74	58	32	82	89	83
Un représentant de proximité	44	50	42	23	56	68	63

L'intérêt des acteurs du dialogue social pour les salariés

Question : « Pour chacun des acteurs suivants du dialogue social, diriez-vous qu'ils se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout de ce que pensent les gens comme vous ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

*Avant [2026], l'item était : « Le Ministère du Travail »



L'intérêt des acteurs du dialogue social pour les salariés - Détails

Question : « Pour chacun des acteurs suivants du dialogue social, diriez-vous qu'ils se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout de ce que pensent les gens comme vous ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

En %, « Se préoccupe »
[Beaucoup + Assez]

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Les syndicats	49	55	48	44	53	56	75
Les employeurs	37	44	36	40	34	35	31
Les pouvoirs publics (Ministère du Travail)*	18	22	17	17	20	17	22

Le dernier entretien avec un représentant du personnel, son responsable hiérarchique ou un représentant de la direction

Question : « De quand date la dernière rencontre que vous avez eue avec un représentant du personnel ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Question : « De quand date la dernière rencontre que vous avez eue avec votre responsable hiérarchique (votre manager direct) ? »

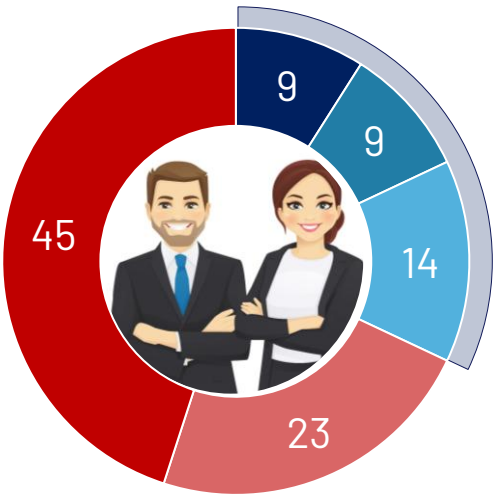
Base : Ensemble de l'échantillon

Question : « De quand date la dernière rencontre que vous avez eue avec un représentant de la direction ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

...représentant du personnel ?

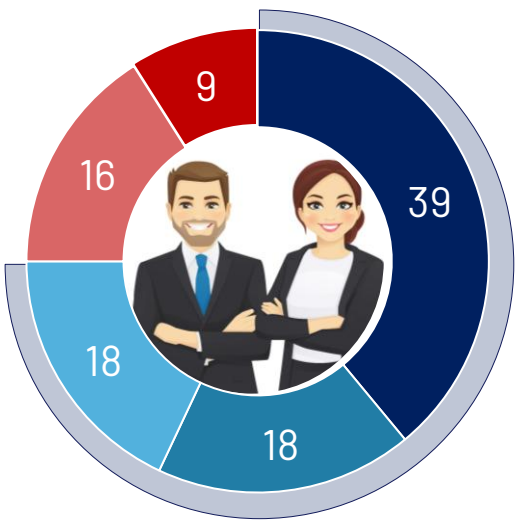
% « MOINS DE SIX MOIS » : 32



% « A DÉJÀ RENCONTRÉ UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL » : 55

...votre responsable hiérarchique ?

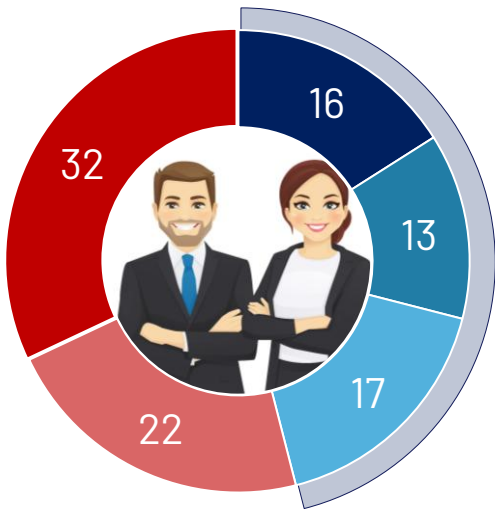
% « MOINS DE SIX MOIS » : 75



% « A DÉJÀ RENCONTRÉ SON RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE » : 91

... un représentant de la direction ?

% « MOINS DE SIX MOIS » : 46



% « A DÉJÀ RENCONTRÉ UN REPRÉSENTANT DE LA DIRECTION » : 68

MOINS D'UNE SEMAINE

ENTRE UNE SEMAINE ET UN MOIS

ENTRE UN MOIS ET SIX MOIS

PLUS DE SIX MOIS

JAMAIS RENCONTRÉ

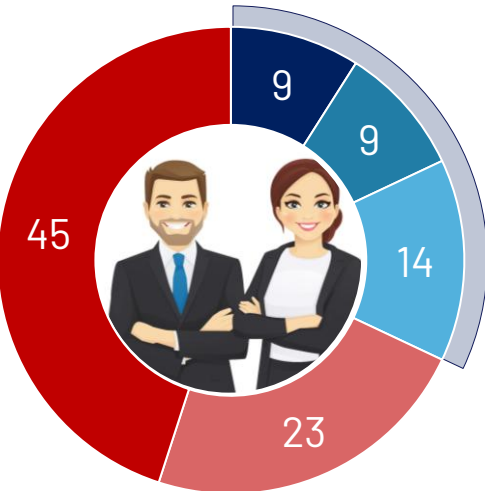
Le dernier entretien avec un représentant du personnel - Détails

Question : « De quand date la dernière rencontre que vous avez eue avec un représentant du personnel ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

% « MOINS DE SIX MOIS » : 32

RAPPEL 2024 : 38



% « A DÉJÀ RENCONTRÉ UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL » : 55

RAPPEL 2024 : 55

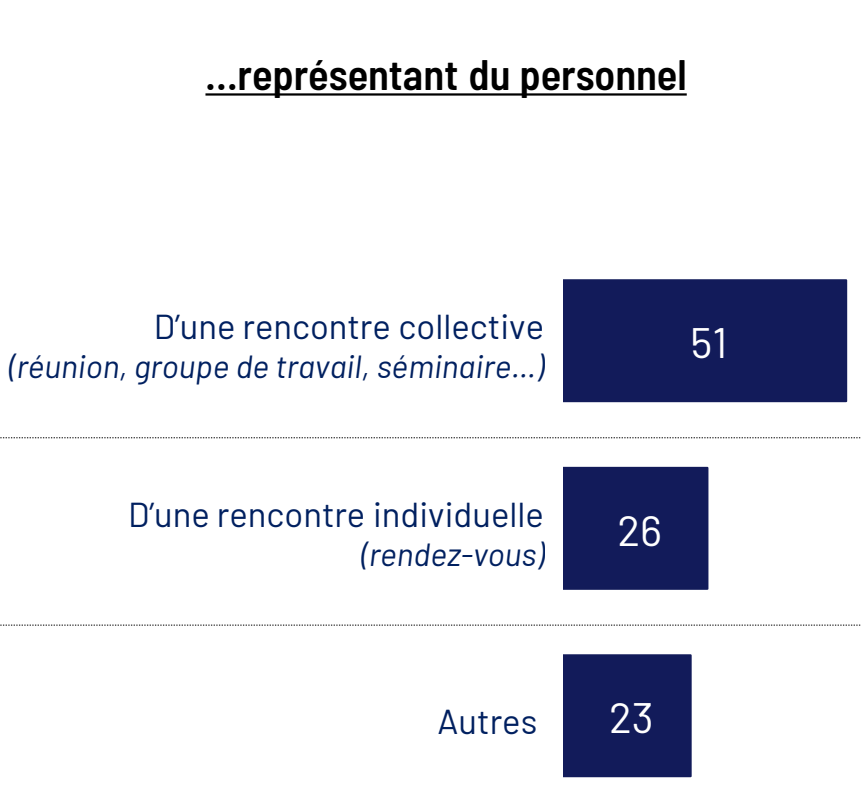


SELON LE STATUT PROFESSIONNEL						% A déjà rencontré	% Moins de six mois
Cadre	5	10	17	25	43	57	32
Non cadre	10	9	14	22	45	55	33
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE							
PME	9	7	12	19	53	47	28
ETI	9	10	18	23	40	60	37
GE	10	9	16	29	36	64	35
Salariés syndiqués	22	16	23	25	14	86	61

Le type de rencontre – collective ou individuelle

Question : « S’agissait-il ? »

Base : à ceux qui ont rencontré un représentant du personnel, soit 55% de l’échantillon



2024	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
	Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
51	57	49	49	50	55	57
28	27	26	30	23	23	26
21	16	25	21	27	22	17

L'objectif de la rencontre

Question : «Toujours à propos de cette rencontre, sur quoi ont porté les discussions ? » **Discuter ...**

Base : à ceux qui ont rencontré un représentant du personnel, soit 55% de l'échantillon

...représentant du personnel

... d'une évolution dans l'organisation de votre entreprise	30
... de votre situation professionnelle	23
... d'une future négociation	12
... d'un problème avec la direction	9
... d'un problème avec votre responsable hiérarchique	7
... d'un problème avec un salarié	7
Autres	12

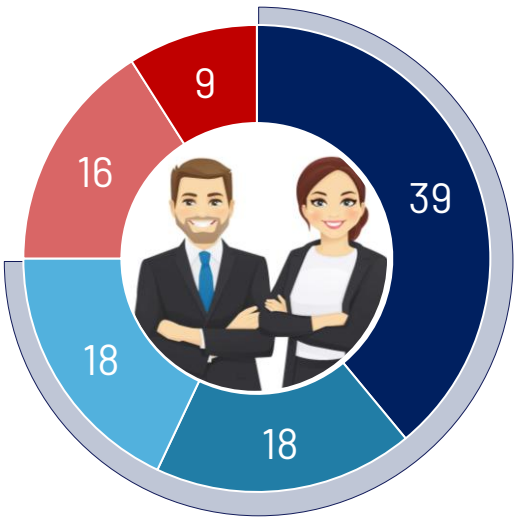
2024	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
	Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
33	39	28	32	31	28	28
21	16	24	24	19	26	19
16	9	13	13	14	8	14
7	11	9	9	11	8	11
7	6	7	6	5	9	6
6	10	6	5	7	9	13
10	9	13	11	13	12	9

Le dernier entretien avec son responsable hiérarchique - Détails

Question : « De quand date la dernière rencontre que vous avez eue votre responsable hiérarchique (votre manager direct)? »

Base : Ensemble de l'échantillon

% « MOINS DE SIX MOIS » : 75



% « A DÉJÀ RENCONTRÉ SON RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE » : 91

SELON LE STATUT PROFESSIONNEL						% A déjà rencontré	% Moins de six mois
Cadre	46	20	20	10	4	96	86
Non cadre	38	17	18	17	10	90	73
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE							
PME	38	15	17	17	13	87	70
ETI	39	21	20	15	5	95	80
GE	42	20	19	15	4	96	81
Salariés syndiqués	36	22	20	19	3	97	78



Le type de rencontre – collective ou individuelle

Question : « S’agissait-il ? »

Base : à ceux qui ont rencontré leur responsable hiérarchique, soit 91% de l’échantillon

... responsable hiérarchique

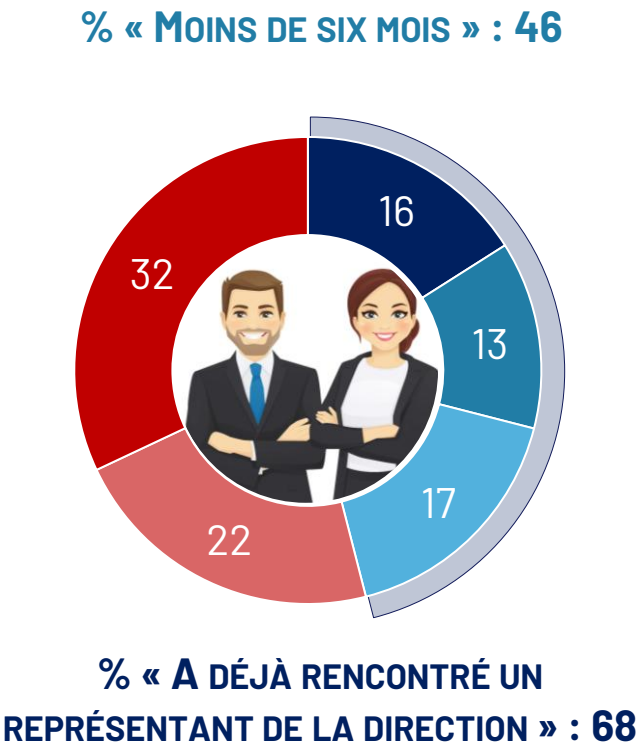


Selon le statut professionnel		Selon la taille de l’entreprise			Salariés syndiqués
Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
57	45	41	52	52	51
33	34	35	32	35	36
10	21	24	16	13	13

Le dernier entretien avec un représentant de la direction - Détails

Question : « De quand date la dernière rencontre que vous avez eue avec un représentant de la direction ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL						% A déjà rencontré	% Moins de six mois
Cadre	21	16	20	18	25	75	57
Non cadre	15	13	16	23	33	67	44

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE							
PME	22	15	17	18	28	72	54
ETI	11	12	18	25	34	66	41
GE	10	11	15	27	37	63	36

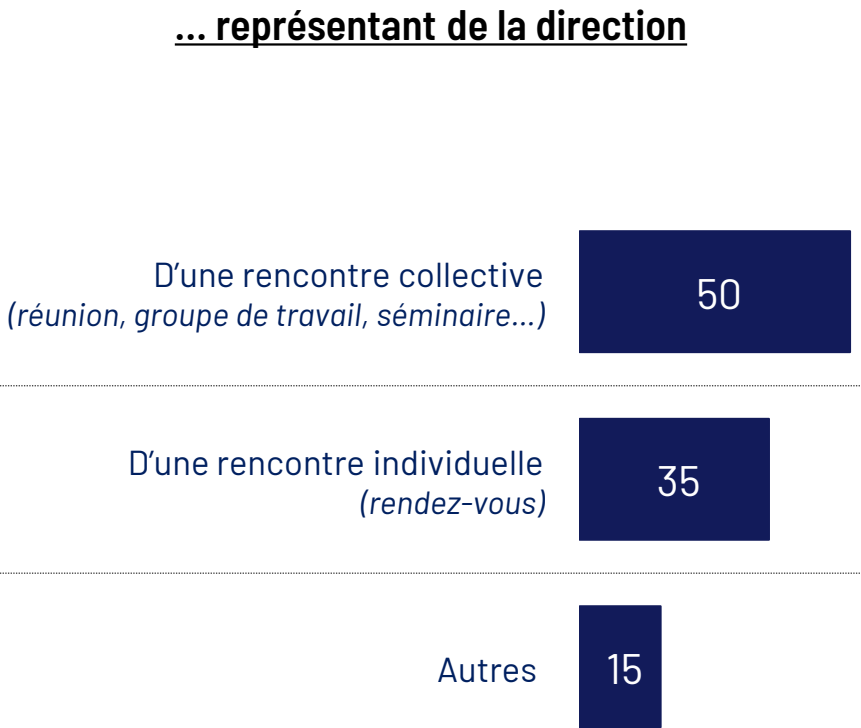
Salariés syndiqués	13	13	21	31	22	78	47
--------------------	----	----	----	----	----	----	----



Le type de rencontre – collective ou individuelle

Question : « S’agissait-il ? »

Base : à ceux qui ont rencontré un représentant de la direction, soit 68% de l’échantillon

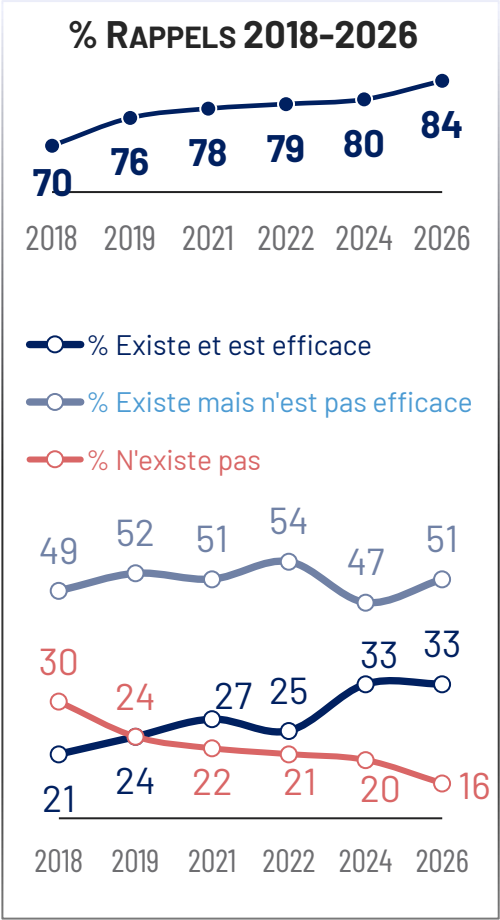


Selon le statut professionnel		Selon la taille de l’entreprise			Salariés syndiqués
Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
54	48	45	58	49	60
38	35	35	31	42	31
8	17	20	11	9	9

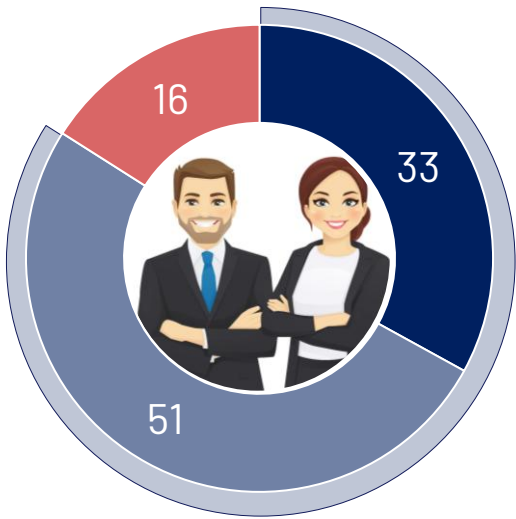
La perception du dialogue social au sein de sa propre entreprise

Question : « De façon plus concrète, dans votre entreprise, diriez-vous que... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



% « CONSIDÈRENT QUE LE DIALOGUE SOCIAL EXISTE » : 84



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

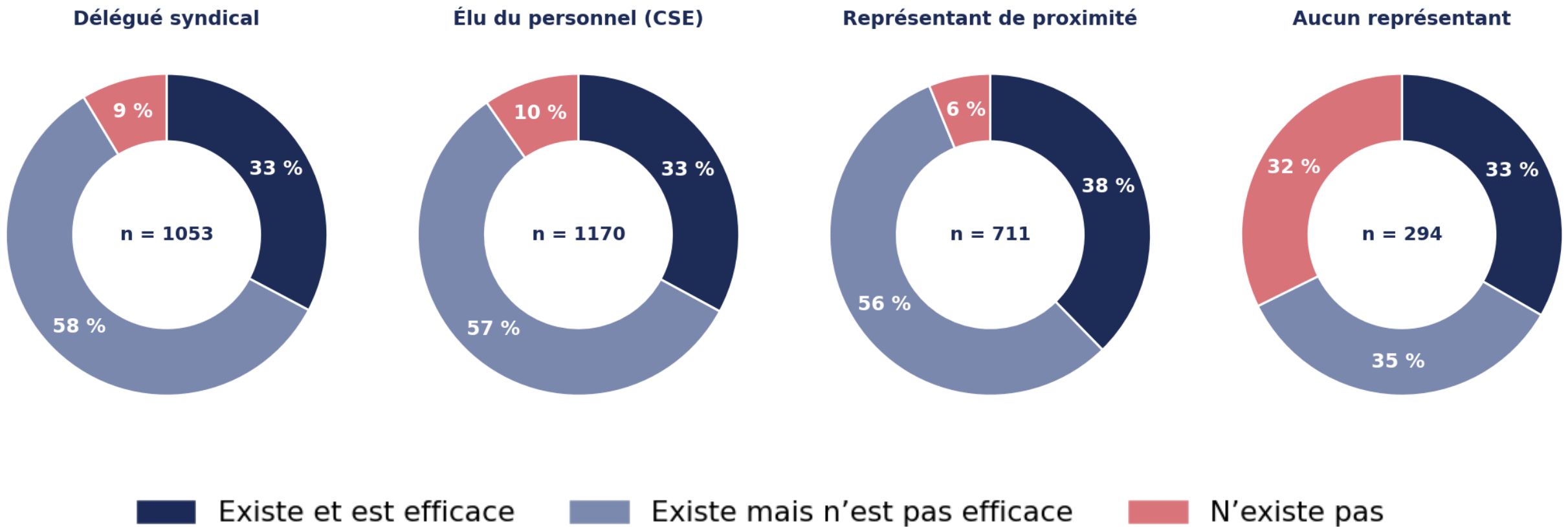
				% Le dialogue social existe
Cadre	36	53	11	89
Non cadre	32	51	17	83

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

PME	36	42	22	78
ETI	30	57	13	87
GE	29	62	9	91
Salariés syndiqués	30	63	7	93

La perception du dialogue social au sein de sa propre entreprise selon la présence de représentants

Q9. Dans votre entreprise, le dialogue social... selon la présence de représentants dans l'entreprise



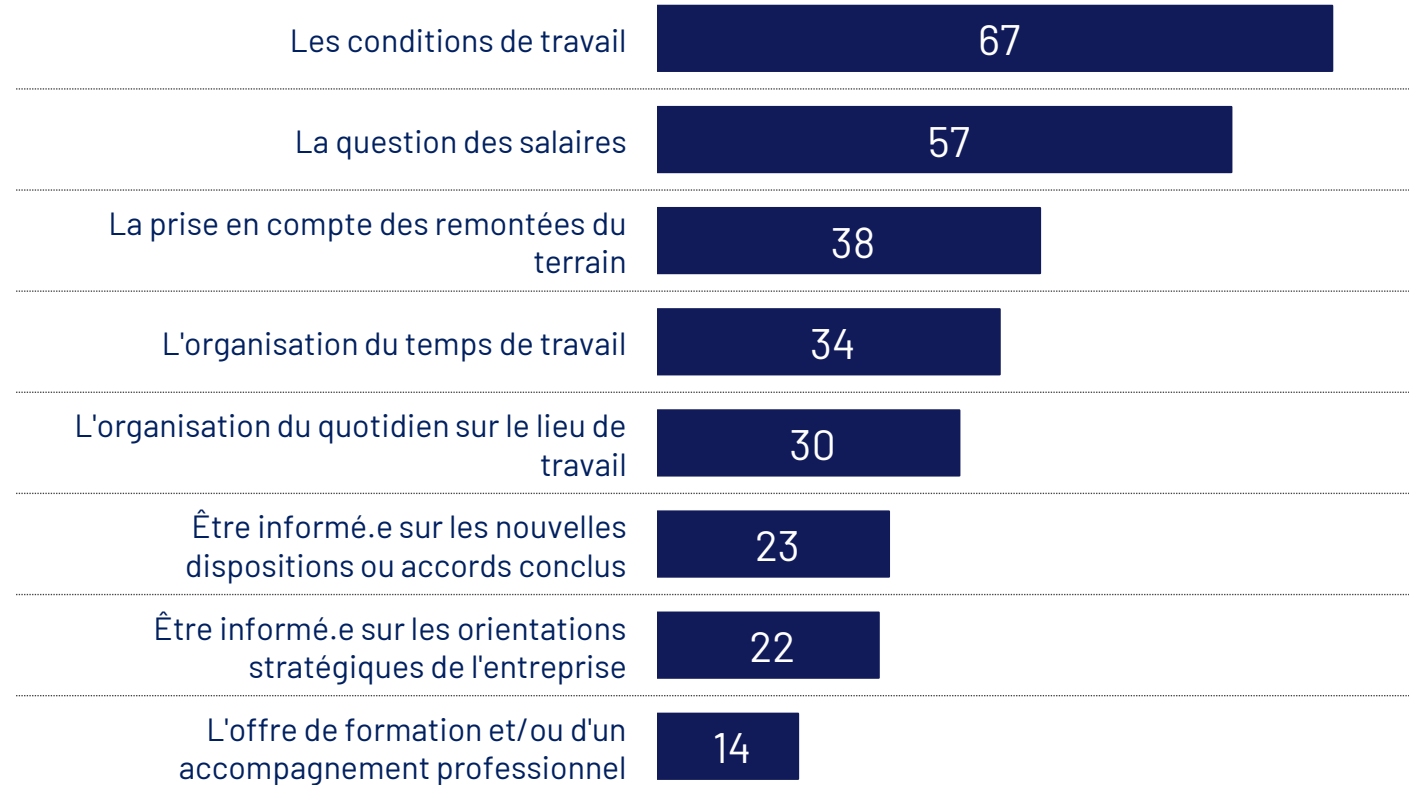
Les sujets incontournables pour un dialogue social efficace

Nouvelle question

Question : « Parmi les propositions suivantes, indiquez-nous celles qui vous semblent les plus importantes/pertinentes pour un dialogue social efficace ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

En %, « Au total »



Total supérieur à 100% car trois réponses possibles

Les sujets incontournables pour un dialogue social efficace - Détails

Nouvelle question

Question : « Parmi les propositions suivantes, indiquez-nous celles qui vous semblent les plus importantes/pertinentes pour un dialogue social efficace ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

En %, « Au total »

Total supérieur à 100% car trois réponses possibles

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Les conditions de travail	67	63	67	66	63	72	67
La question des salaires	57	53	58	59	54	58	53
La prise en compte des remontées du terrain	38	43	37	33	40	45	43
L'organisation du temps de travail	34	30	35	35	32	34	32
L'organisation du quotidien sur le lieu de travail	30	28	31	35	26	27	38
Être informé.e sur les nouvelles dispositions ou accords conclus	23	28	22	21	29	20	18
Être informé.e sur les orientations stratégiques de l'entreprise	22	29	20	22	25	18	25
L'offre de formation et/ou d'un accompagnement professionnel	14	15	13	13	16	12	17

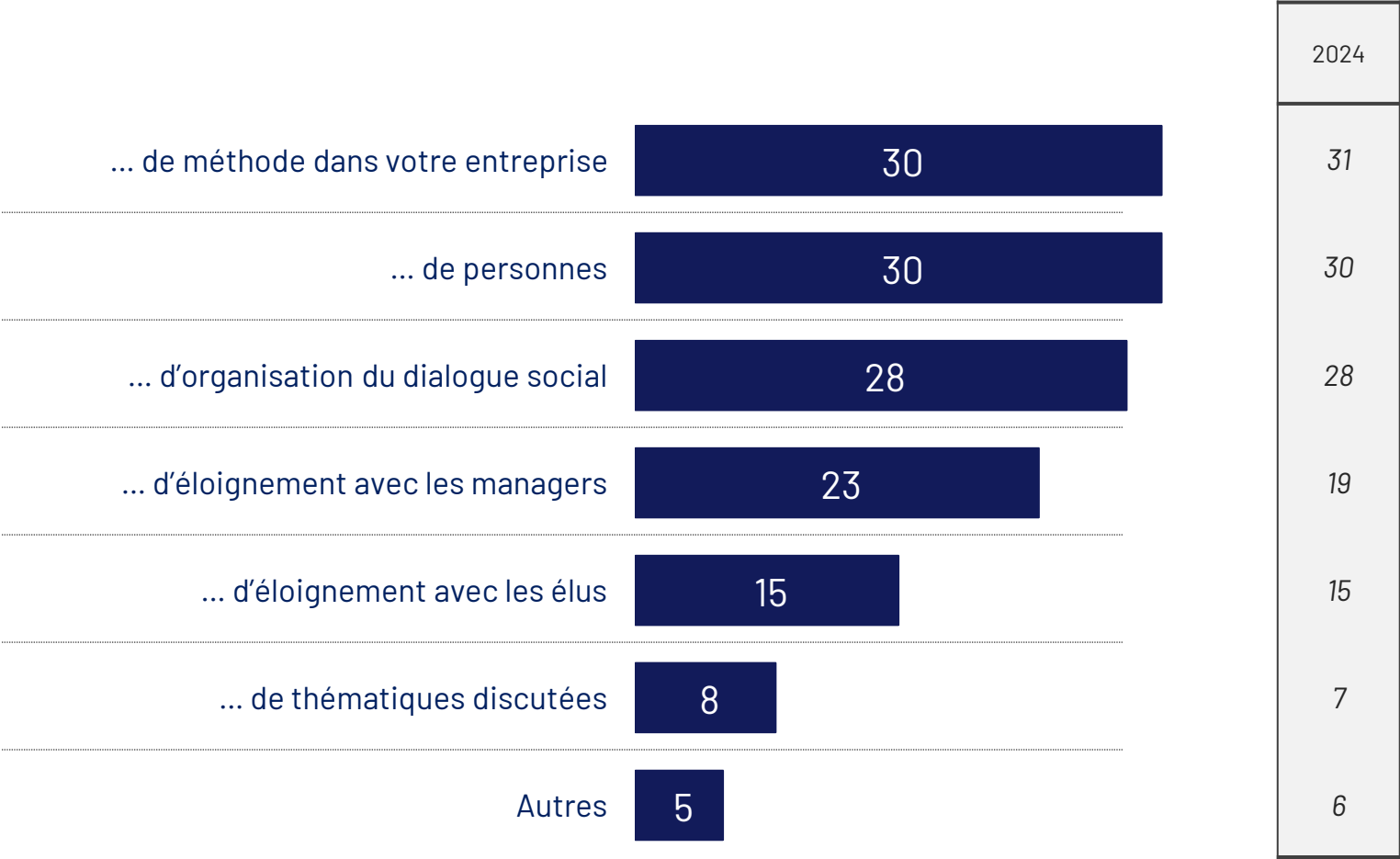
Les raisons de l'absence ou de l'inefficacité du dialogue social

Question : « Toujours à propos de dialogue social, diriez-vous que son absence ou son inefficacité s'expliquent avant tout par ... »

Un problème ...

Base : à ceux qui disent que le dialogue social existe mais il est inefficace ou n'existe pas, soit 67% de l'échantillon

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles



Les raisons de l'absence ou de l'inefficacité du dialogue social - Détails

Question : « Toujours à propos de dialogue social, diriez-vous que son absence ou son inefficacité s'expliquent avant tout par ... »

Un problème ...

Base : à ceux qui disent que le dialogue social existe mais il est inefficace ou n'existe pas, soit 67% de l'échantillon

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
... de méthode dans votre entreprise	30	35	29	30	30	32	38
... de personnes	30	25	31	36	27	24	27
... d'organisation du dialogue social	28	27	29	27	26	34	28
... d'éloignement avec les managers	23	24	22	19	26	24	24
... d'éloignement avec les élus	15	16	15	10	20	19	16
... de thématiques discutées	8	9	7	6	8	10	9
Autres	5	6	5	7	3	5	6

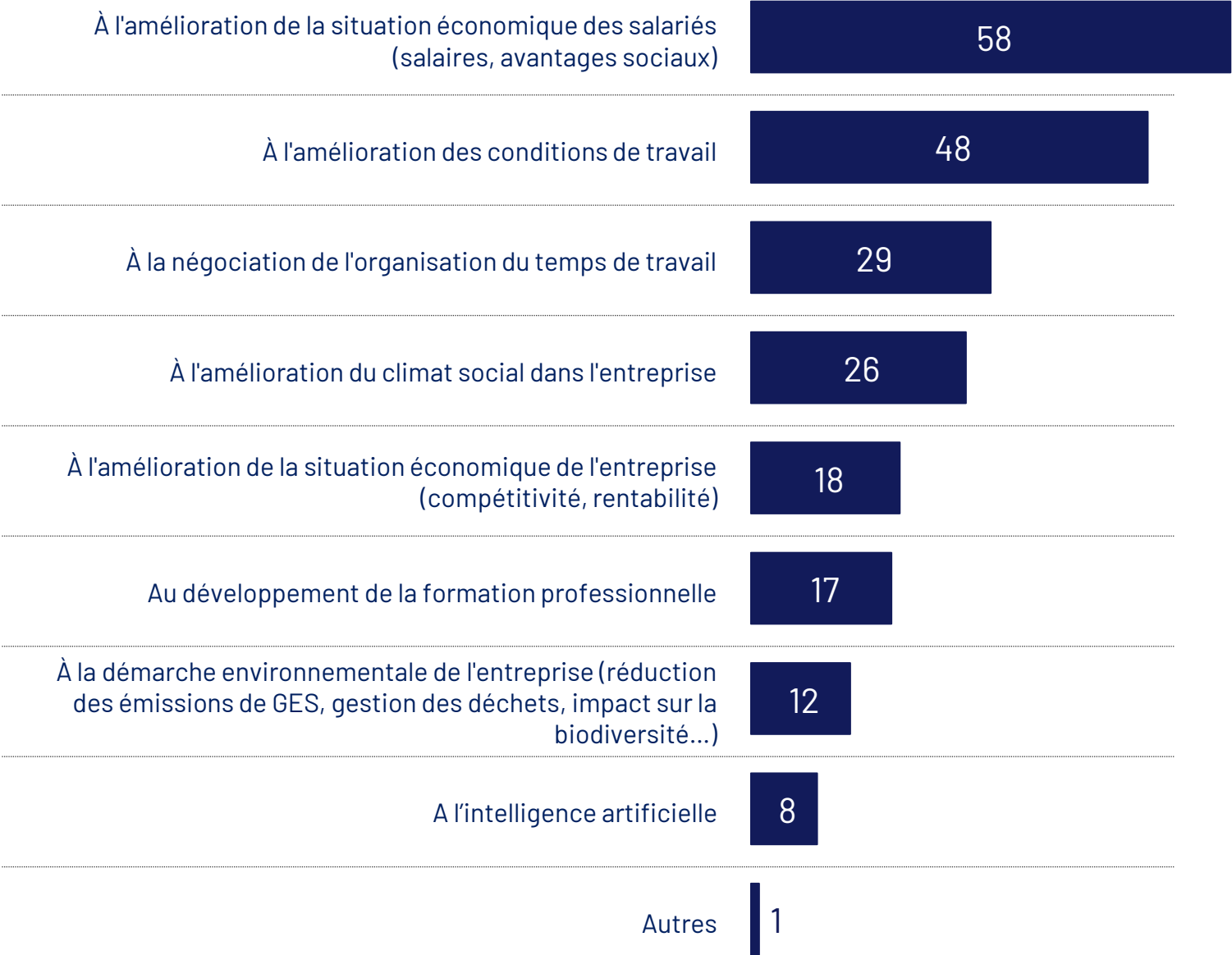
Les thèmes prioritaires sur lesquels doit porter le dialogue social

Nouvelle question

Question : « Voici une liste de thématiques. Auxquelles donneriez-vous la priorité dans le dialogue social de votre entreprise au cours des prochaines années ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles



Les thèmes prioritaires sur lesquels doit porter le dialogue social - Détails

Nouvelle question

Question : « Voici une liste de thématiques. Auxquelles donneriez-vous la priorité dans le dialogue social de votre entreprise au cours des prochaines années ? »

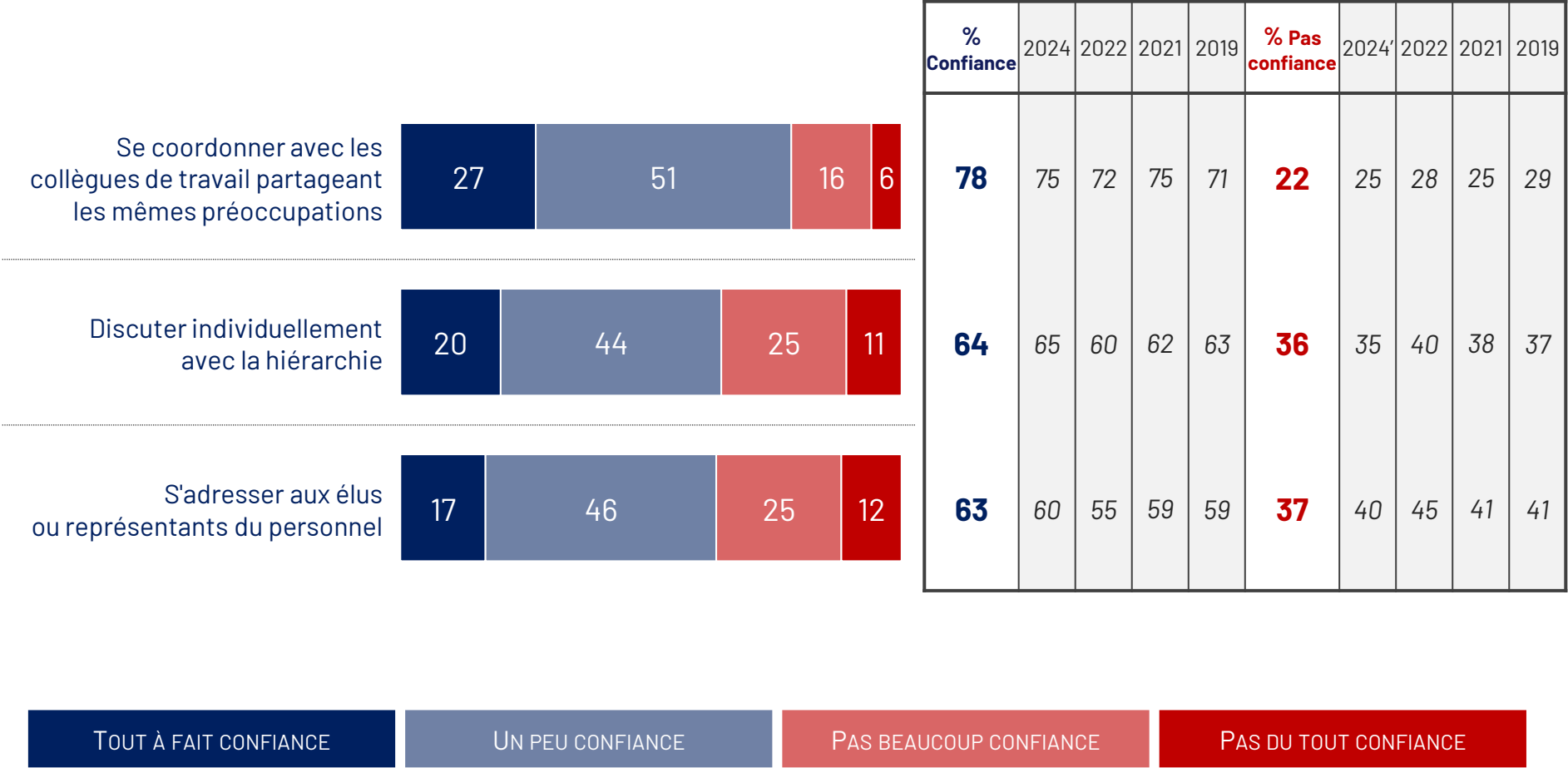
Base : Ensemble de l'échantillon
Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
À l'amélioration de la situation économique des salariés (salaires, avantages sociaux)	58	57	59	57	59	61	59
À l'amélioration des conditions de travail	48	41	50	43	53	54	50
À la négociation de l'organisation du temps de travail	29	28	29	30	27	31	32
À l'amélioration du climat social dans l'entreprise	26	28	26	26	26	27	32
À l'amélioration de la situation économique de l'entreprise (compétitivité, rentabilité)	18	24	17	19	17	16	14
Au développement de la formation professionnelle	17	19	17	18	18	16	17
À la démarche environnementale de l'entreprise (réduction des émissions de GES, gestion des déchets, impact sur la biodiversité...)	12	14	12	11	15	12	15
A l'intelligence artificielle	8	17	6	5	10	9	7
Autres	1	-	2	2	-	1	1

La confiance dans différentes pratiques pour défendre ses intérêts de salarié

Question : « Pour défendre vos intérêts en tant que salarié, vous avez tout à fait confiance, un peu confiance, pas beaucoup confiance ou pas du tout confiance dans les pratiques suivantes : »

Base : Ensemble de l'échantillon



La confiance dans différentes pratiques pour défendre ses intérêts de salarié – Détails

Question : « Pour défendre vos intérêts en tant que salarié, vous avez tout à fait confiance, un peu confiance, pas beaucoup confiance ou pas du tout confiance dans les pratiques suivantes : »

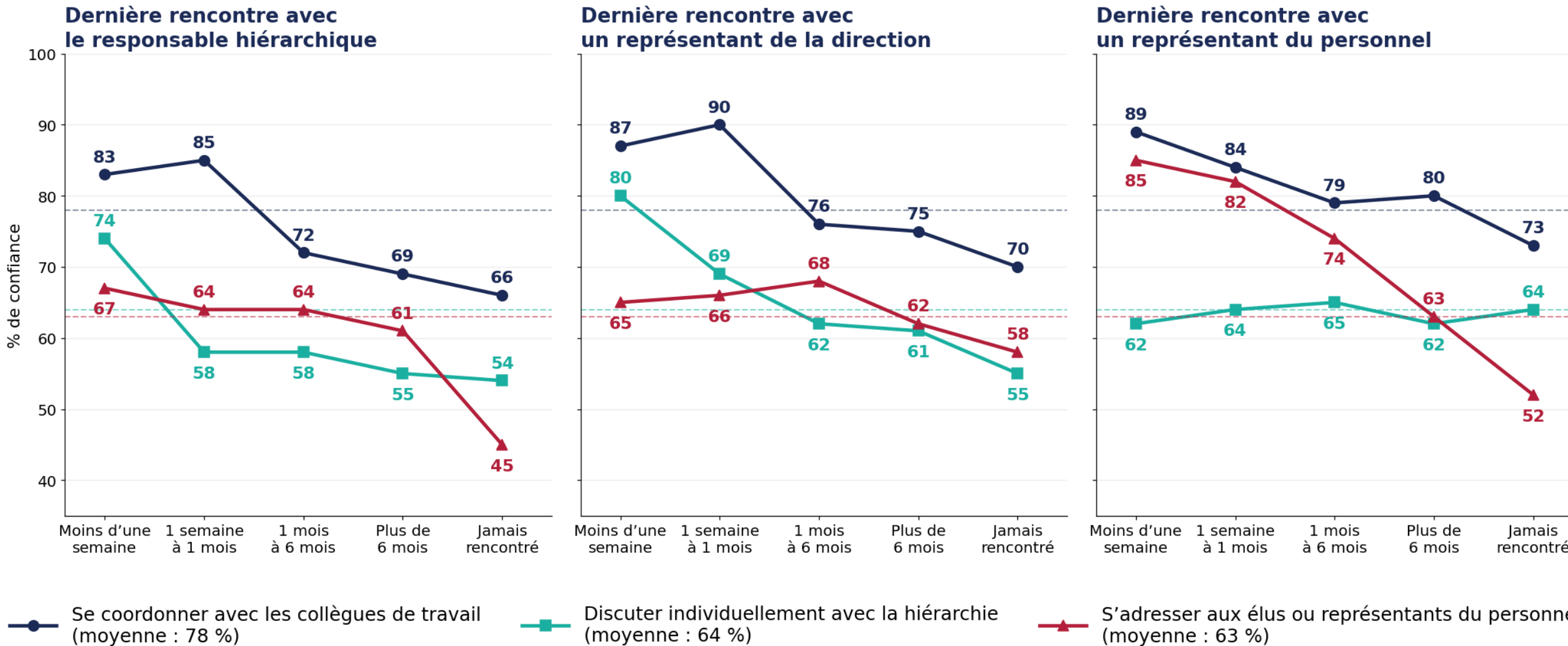
Base : Ensemble de l'échantillon

En %, « Confiance »
[Tout à fait + Un peu]

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Se coordonner avec les collègues de travail partageant les mêmes préoccupations	78	77	78	79	77	77	81
Discuter individuellement avec la hiérarchie	64	66	63	70	59	56	56
S'adresser aux élus ou représentants du personnel	63	62	63	60	67	64	78

La confiance dans différentes pratiques pour défendre ses intérêts de salarié - Détails

En pointillés : moyenne de l'ensemble pour chaque pratique.

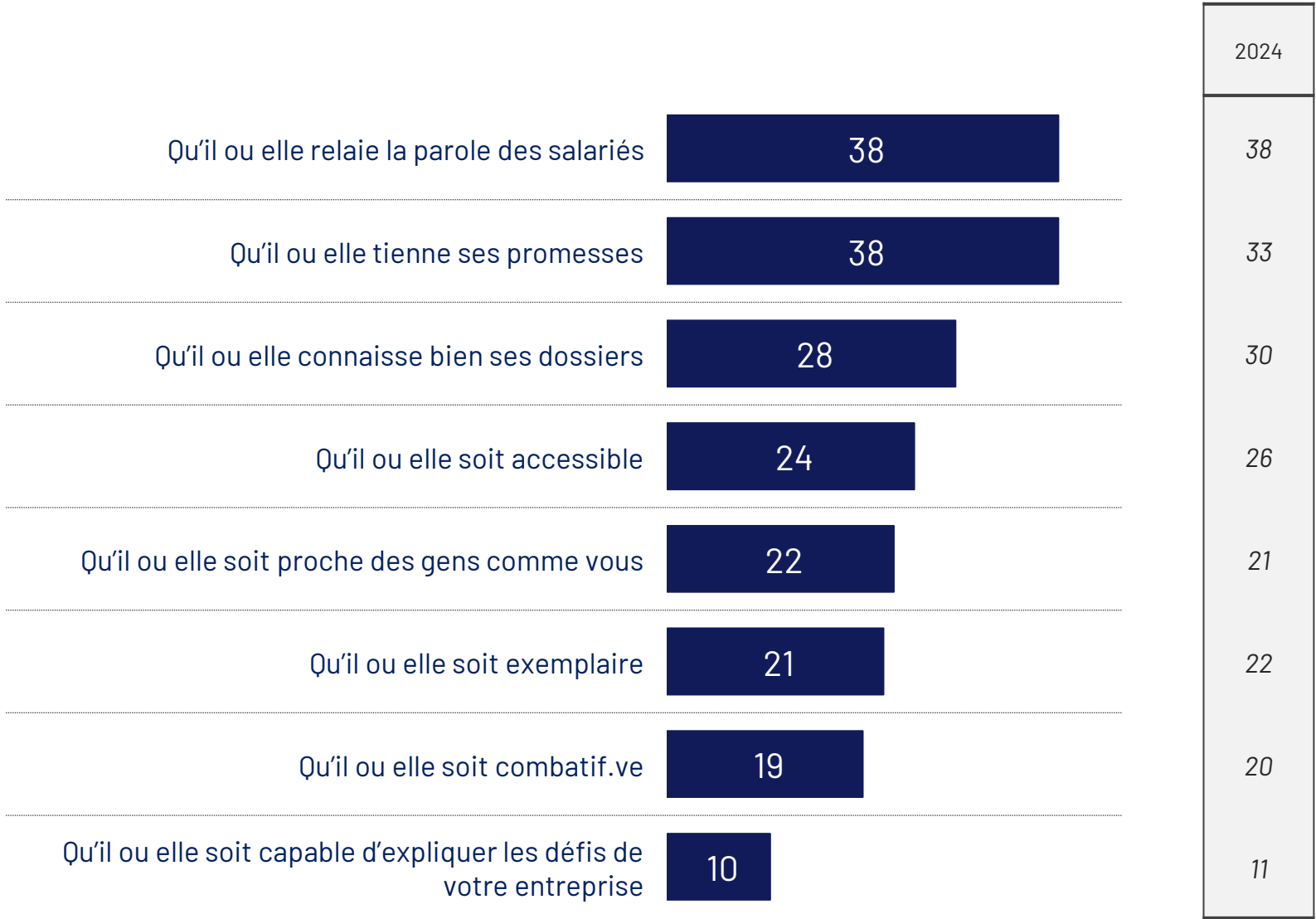


Les leviers de confiance envers les représentants du personnel

Question : « Pour faire confiance à un élu ou représentant du personnel, qu'est-ce qui vous semble le plus important ? En premier ? En deuxième ? »

Base : Ensemble de l'échantillon
Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

En %, « Au total »



Les leviers de confiance envers les représentants du personnel – Détails

Question : « Pour faire confiance à un élu ou représentant du personnel, qu'est-ce qui vous semble le plus important ? En premier ? En deuxième ? »

Base : Ensemble de l'échantillon
Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

En %, « Au total »

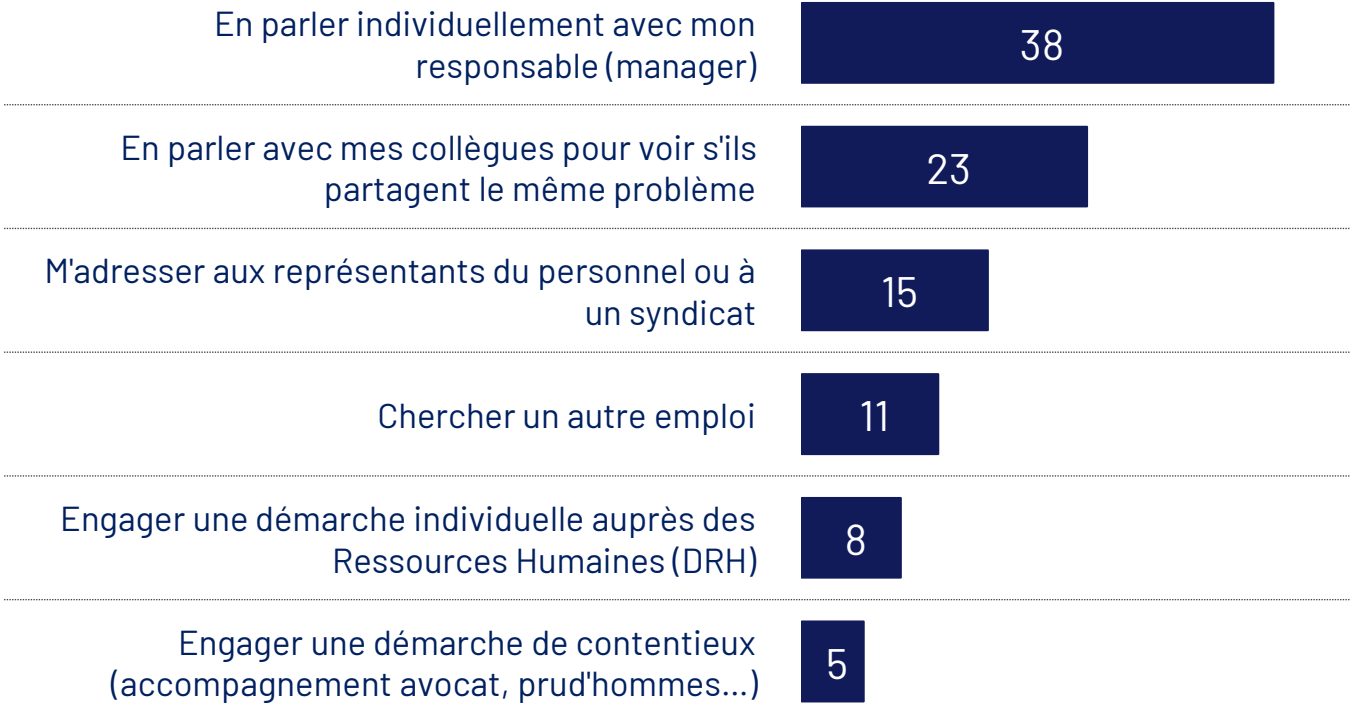
	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Qu'il ou elle relaie la parole des salariés	38	39	38	37	40	38	37
Qu'il ou elle tienne ses promesses	38	30	40	40	31	43	32
Qu'il ou elle connaisse bien ses dossiers	28	33	26	24	29	32	32
Qu'il ou elle soit accessible	24	24	24	27	24	18	23
Qu'il ou elle soit proche des gens comme vous	22	14	23	22	22	21	22
Qu'il ou elle soit exemplaire	21	25	20	21	21	21	20
Qu'il ou elle soit combatif.ve	19	19	19	17	22	20	23
Qu'il ou elle soit capable d'expliquer les défis de votre entreprise	10	15	9	11	11	6	10

Les réactions face à un désaccord avec son employeur

Nouvelle question

Question : « Si vous étiez confronté.e à un désaccord avec votre employeur, quelle serait votre première réaction ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



Les réactions face à un désaccord avec son employeur - Détails

Nouvelle question

Question : « Si vous étiez confronté.e à un désaccord avec votre employeur, quelle serait votre première réaction ? »

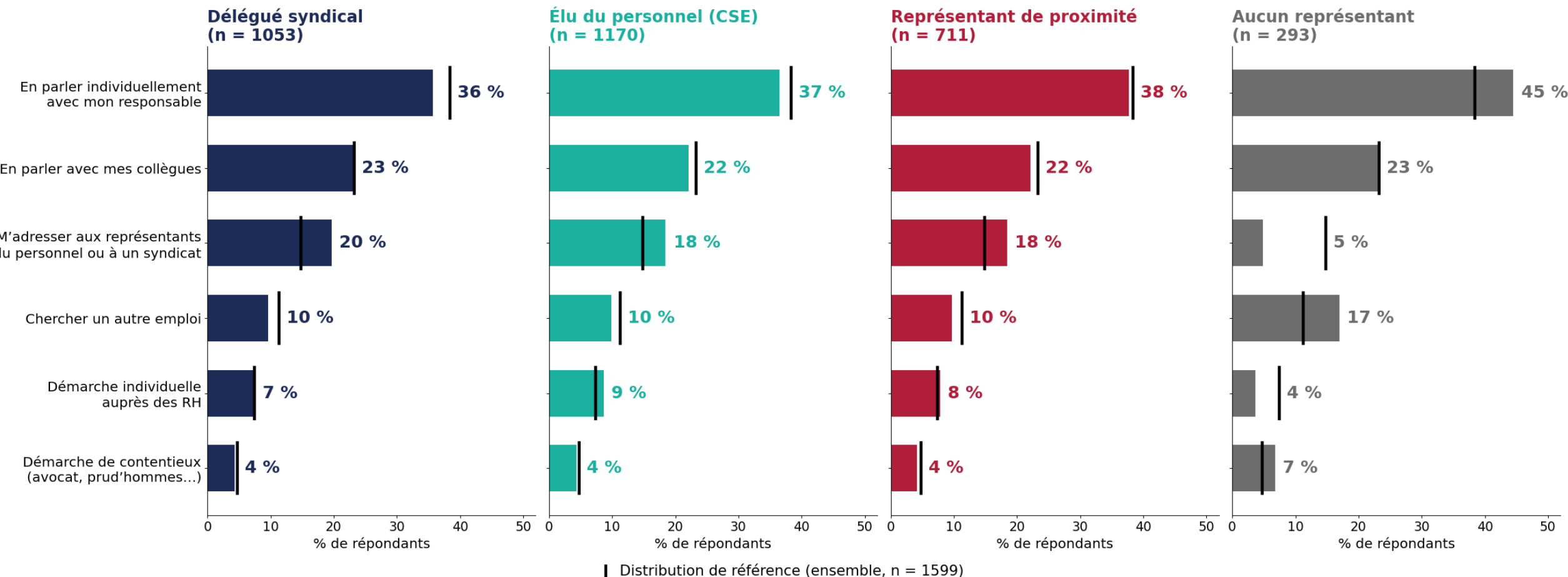
Base : Ensemble de l'échantillon

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
En parler individuellement avec mon responsable (manager)	38	41	38	42	34	37	27
En parler avec mes collègues pour voir s'ils partagent le même problème	23	25	23	23	23	25	20
M'adresser aux représentants du personnel ou à un syndicat	15	14	15	10	18	20	37
Chercher un autre emploi	11	10	11	12	11	11	5
Engager une démarche individuelle auprès des Ressources Humaines (DRH)	8	6	8	7	9	5	6
Engager une démarche de contentieux (accompagnement avocat, prud'hommes...)	5	4	5	6	5	2	5

Les réactions face à un désaccord avec son employeur selon la présence de représentants dans l'entreprise

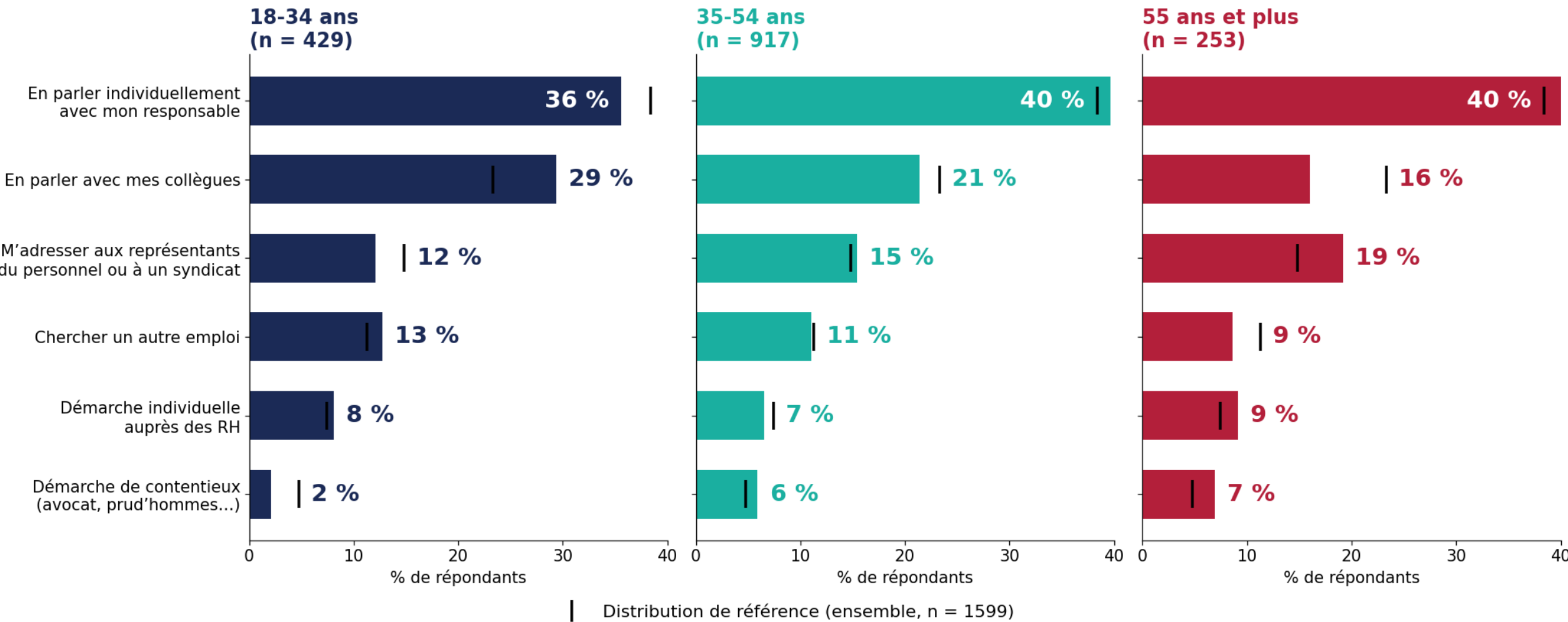
Nouvelle question

Q60. Première réaction face à un désaccord avec l'employeur, selon la présence de représentants dans l'entreprise



Les réactions face à un désaccord avec son employeur selon l'âge des répondants

Nouvelle question

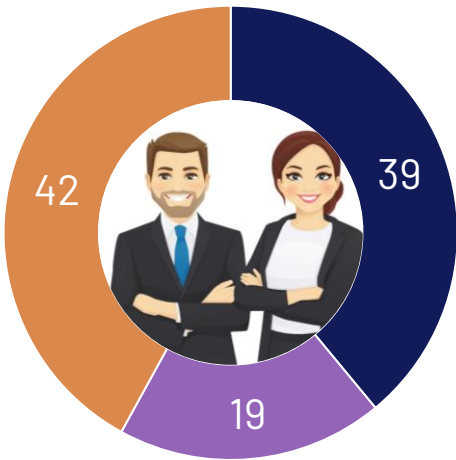


L'évolution du règlement des désaccords salariés - employeurs

Nouvelle question

Question : « Par rapport à il y a dix ans, diriez-vous que les salariés règlent aujourd'hui leurs désaccords avec l'employeur de façon...? »

Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

Cadre	43	17	40
Non cadre	38	20	42

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

PME	40	19	41
ETI	39	19	42
GE	36	20	44

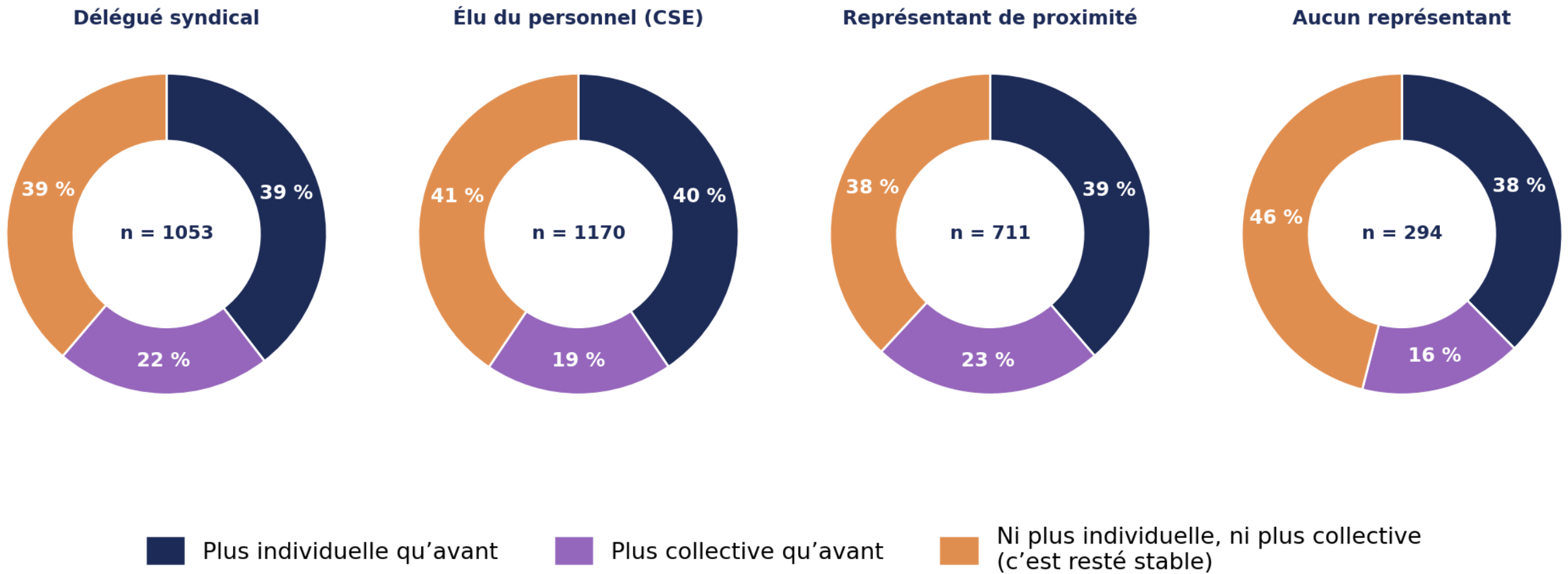
Salariés syndiqués	40	27	33
--------------------	----	----	----



L'évolution du règlement des désaccords salariés – employeurs selon la présence de représentant

Nouvelle question

Q61. Par rapport à il y a dix ans, les salariés règlent aujourd'hui leurs désaccords avec l'employeur de façon... selon la présence de représentants dans l'entreprise

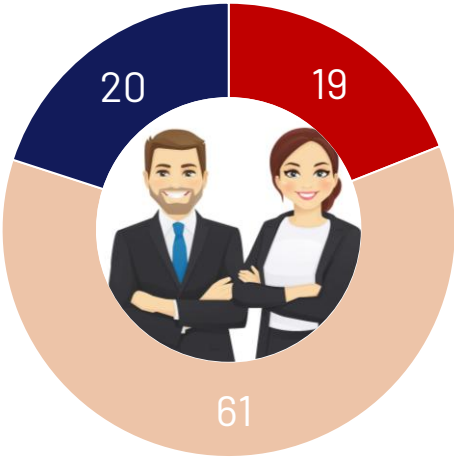


L'évolution des conflits collectifs dans l'entreprise

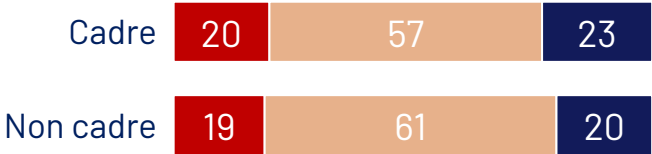
Nouvelle question

Question : « De manière générale, aujourd'hui dans votre entreprise, diriez-vous que les conflits collectifs (débrayages, grèves, pétitions...) ont tendance à être à la hausse, à la baisse ou stables ? »

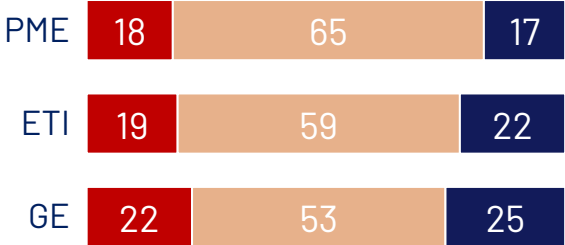
Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL



SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

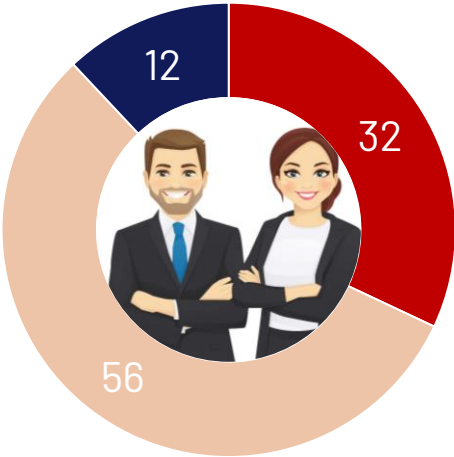


L'évolution des conflits individuels dans l'entreprise

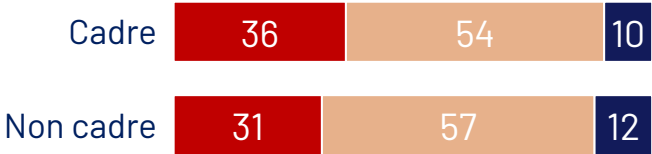
Nouvelle question

Question : « Et toujours dans votre entreprise, diriez-vous que les conflits individuels (signalements, recours contre les RH, revendications individuelles...) ont tendance à être à la hausse, à la baisse ou stables ? »

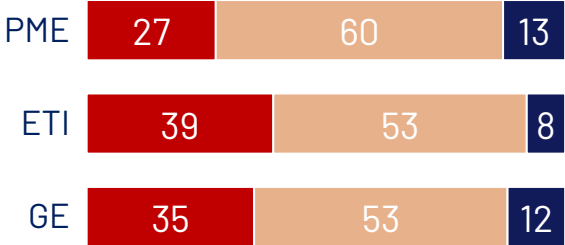
Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL



SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



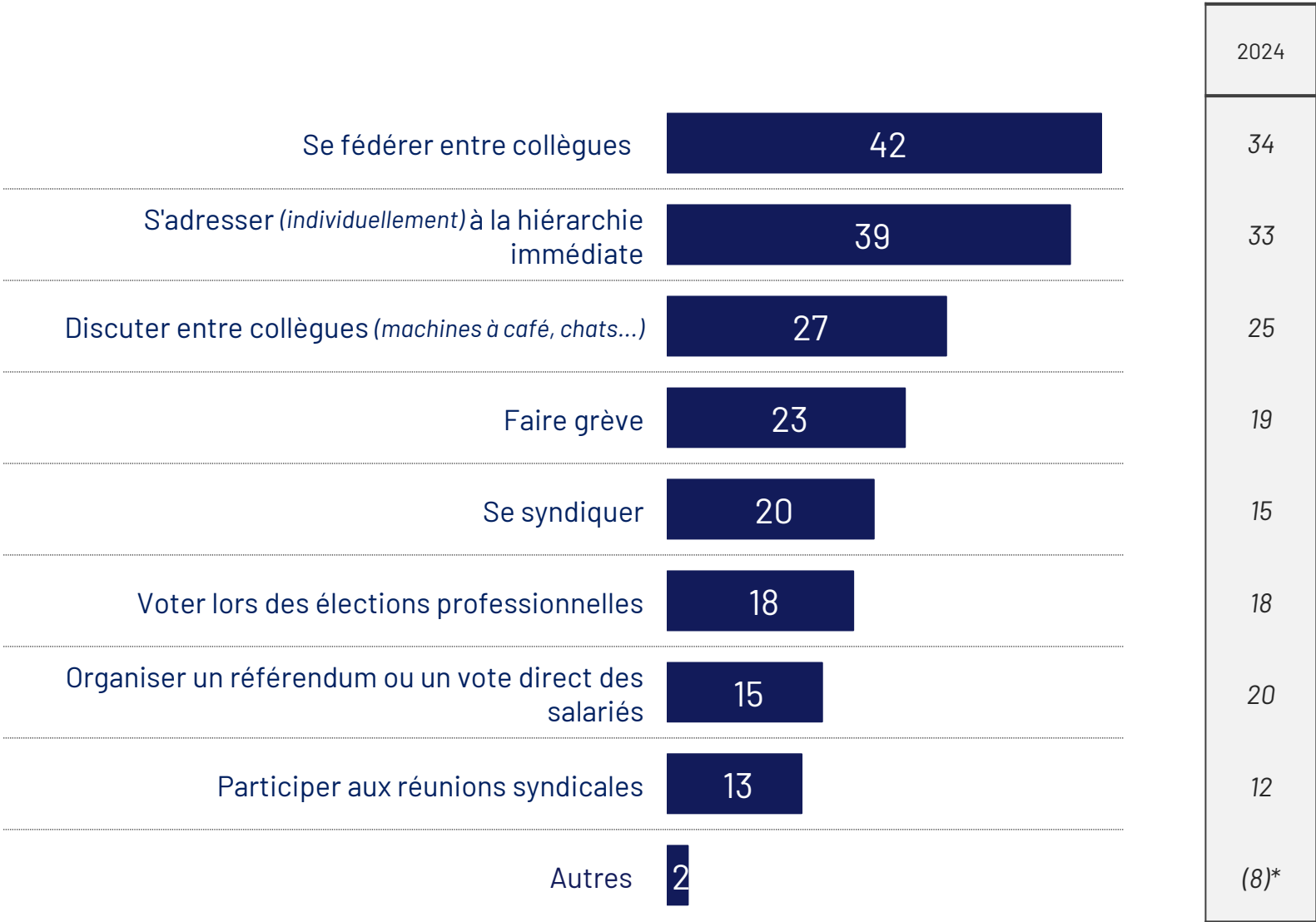
Les moyens d'exercer davantage d'influence sur les décisions prises dans l'entreprise

Question : « Selon vous, qu'est-ce qui permet aux salariés d'exercer le plus d'influence sur les décisions prises dans une entreprise ? En premier ? En deuxième ? »

Base : Ensemble de l'échantillon
Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

En %, « Au total »

*Avant [2026], l'item « Autres » était remplacé par un item « Rien de tout cela ».



Les moyens d'exercer davantage d'influence sur les décisions prises dans l'entreprise - Détails

Question : « Selon vous, qu'est-ce qui permet aux salariés d'exercer le plus d'influence sur les décisions prises dans une entreprise ? En premier ? En deuxième ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

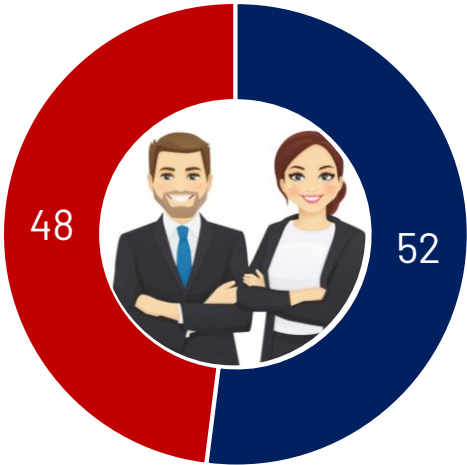
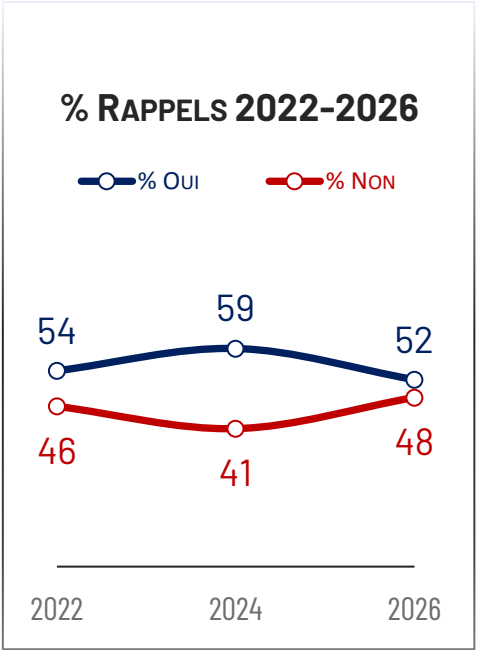
En %, « Au total »

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Se fédérer entre collègues	42	42	42	40	40	47	32
S'adresser (<i>individuellement</i>) à la hiérarchie immédiate	39	39	39	45	35	33	21
Discuter entre collègues (<i>machines à café, chats...</i>)	27	25	27	31	24	22	17
Faire grève	23	22	24	21	26	25	27
Se syndiquer	20	20	20	16	23	24	42
Voter lors des élections professionnelles	18	23	17	15	20	21	24
Organiser un référendum ou un vote direct des salariés	15	15	15	15	16	14	14
Participer aux réunions syndicales	13	12	13	14	13	10	21
Autres	2	2	1	1	2	2	1

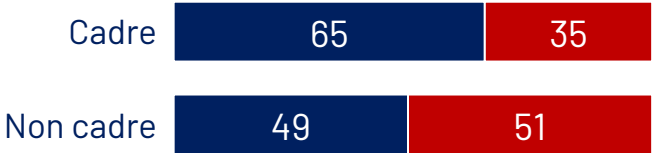
Le vote aux dernières élections des représentants des personnels dans l'entreprise

Question : « Avez-vous voté lors des dernières élections des représentants des personnels dans l'entreprise ? »

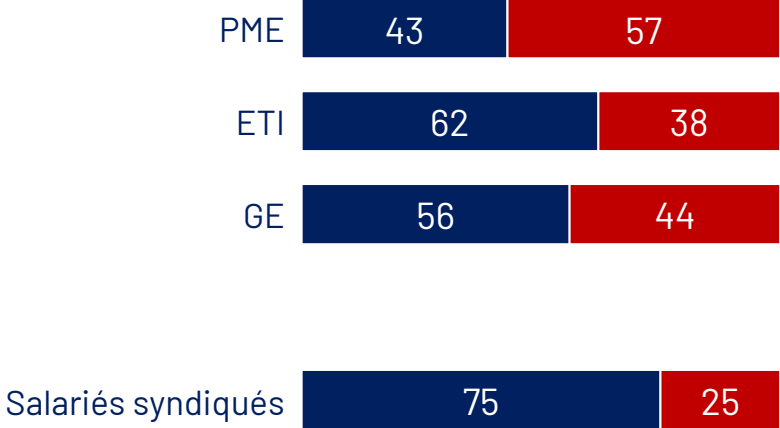
Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL



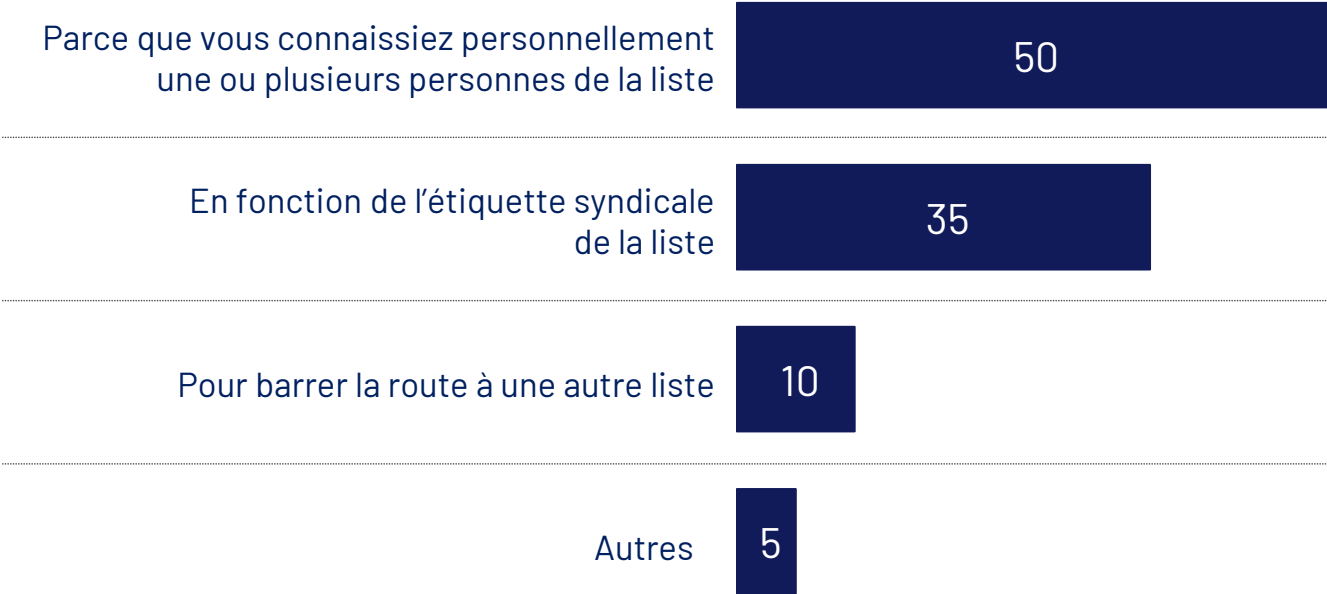
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



Les raisons du vote aux dernières élections professionnelles

Question : « Lors des dernières élections professionnelles (représentants du personnel), diriez-vous que votre choix lors du vote s’est fait... : »

Base : à ceux qui ont voté aux dernières élections professionnelles, soit 52% de l’échantillon



RAPPELS 2024	RAPPELS 2022
49	47
37	38
9	11
5	4

Les raisons du vote aux dernières élections professionnelles - Détails

Question : « Lors des dernières élections professionnelles (représentants du personnel), diriez-vous que votre choix lors du vote s’est fait... : »

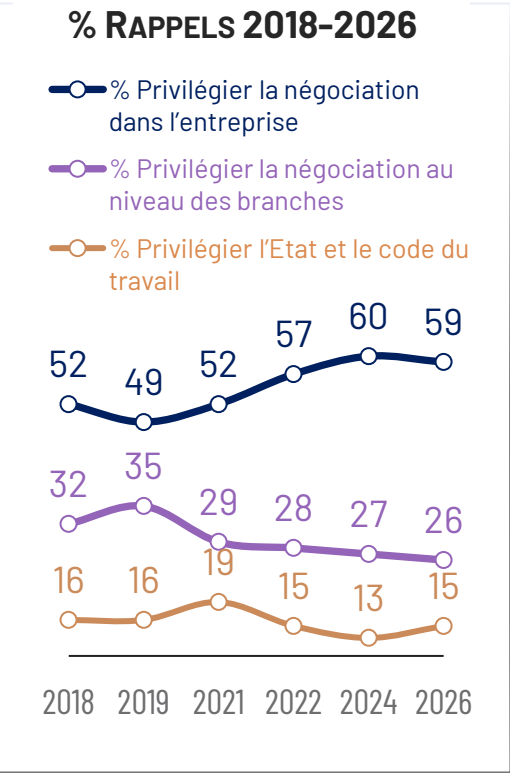
Base : à ceux qui ont voté aux dernières élections professionnelles, soit 52% de l’échantillon

	Ensemble de l’échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l’entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Parce que vous connaissiez personnellement une ou plusieurs personnes de la liste	50	53	50	58	46	46	33
En fonction de l’étiquette syndicale de la liste	35	37	33	23	39	44	54
Pour barrer la route à une autre liste	10	6	11	11	11	7	10
Autres	5	4	6	8	4	3	3

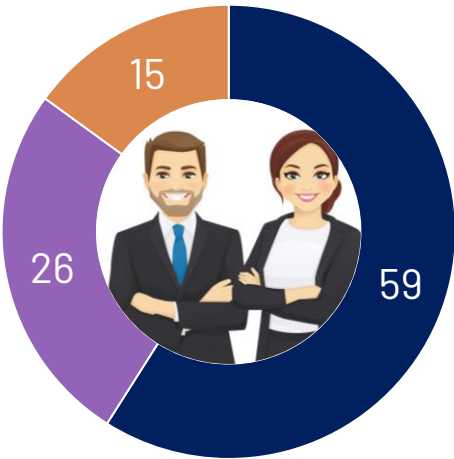
Les niveaux de négociation à privilégier

Question : « S’agissant de la situation des salariés dans les prochaines années, diriez-vous : »

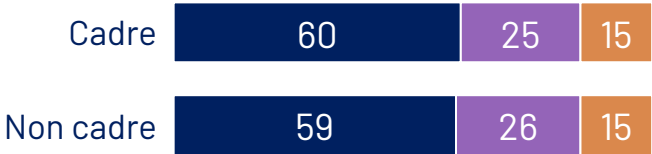
Base : Ensemble de l’échantillon



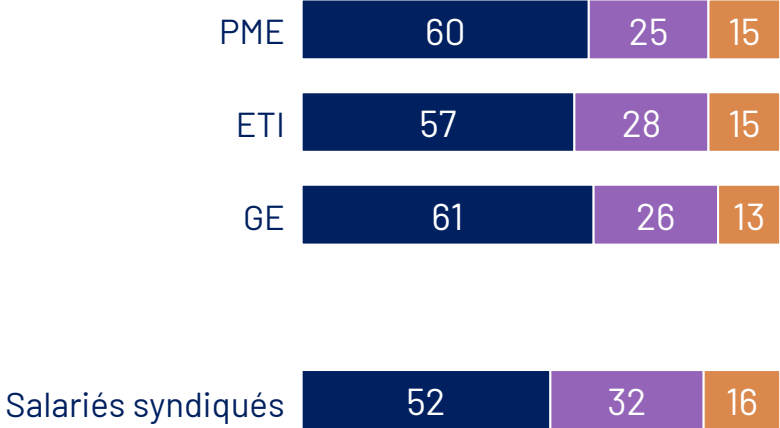
Qu’il faut...



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

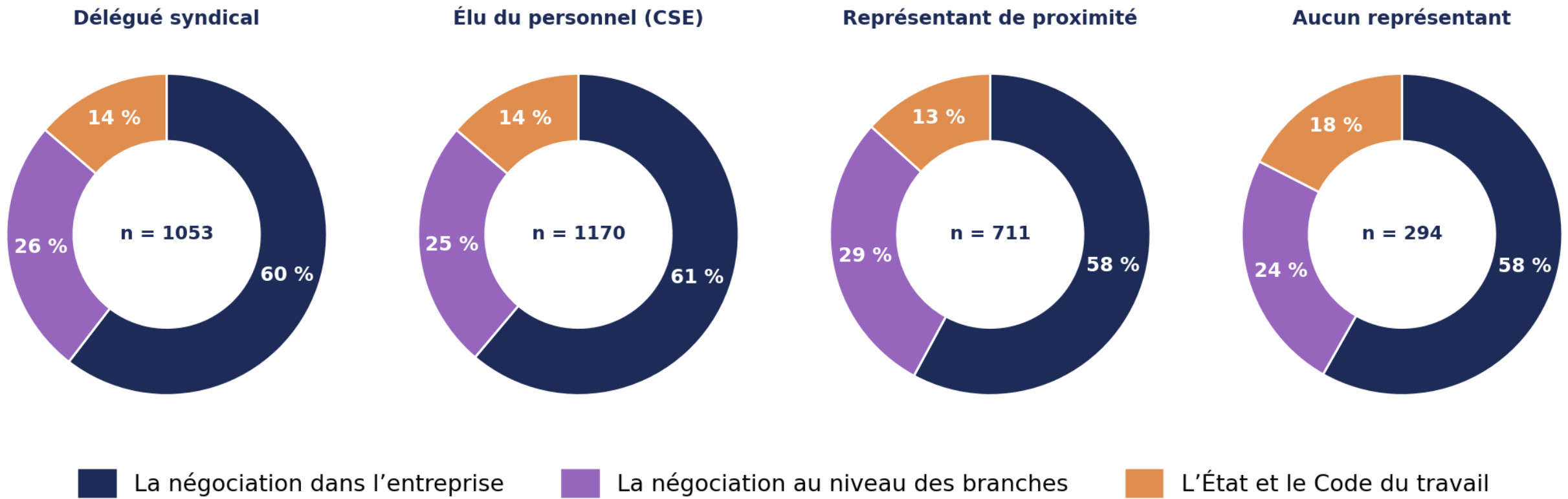


SELON LA TAILLE DE L’ENTREPRISE



Les niveaux de négociation à privilégier selon la présence de représentants

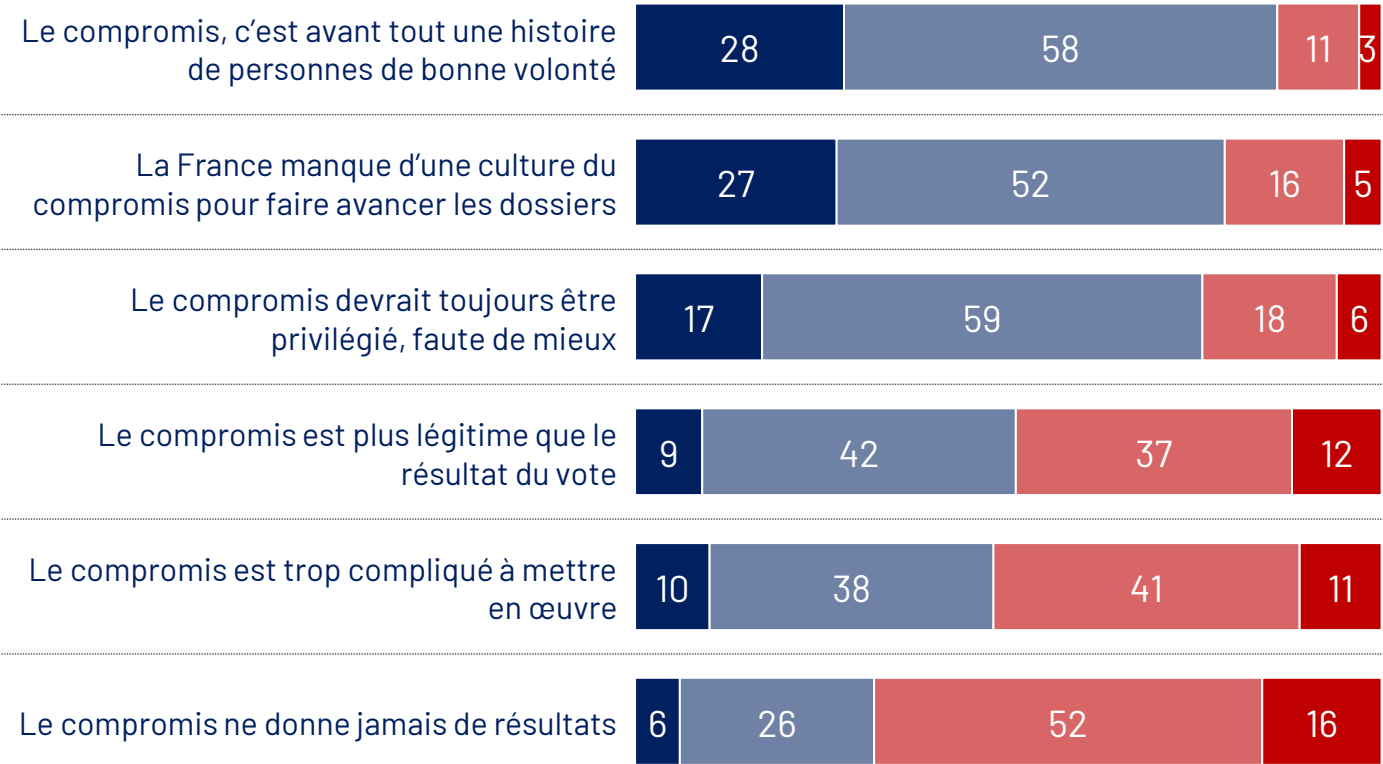
Q16. Situation des salariés dans les prochaines années, il faut privilégier... selon la présence de représentants dans l'entreprise



L'opinion sur le compromis

Question : « Depuis plusieurs mois, les acteurs politiques s'affrontent sur une variété de sujets et ne parviennent pas toujours à obtenir des compromis. Et vous, êtes-vous d'accord ou non avec les propositions suivantes ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



% D'accord	2024	% Pas d'accord	2024
86	85	14	15
79	79	21	21
76	78	24	22
51	57	49	43
48	49	52	51
32	35	68	65



L'opinion sur le compromis - Détails

Question : « Depuis plusieurs mois, les acteurs politiques s'affrontent sur une variété de sujets et ne parviennent pas toujours à obtenir des compromis. Et vous, êtes-vous d'accord ou non avec les propositions suivantes ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

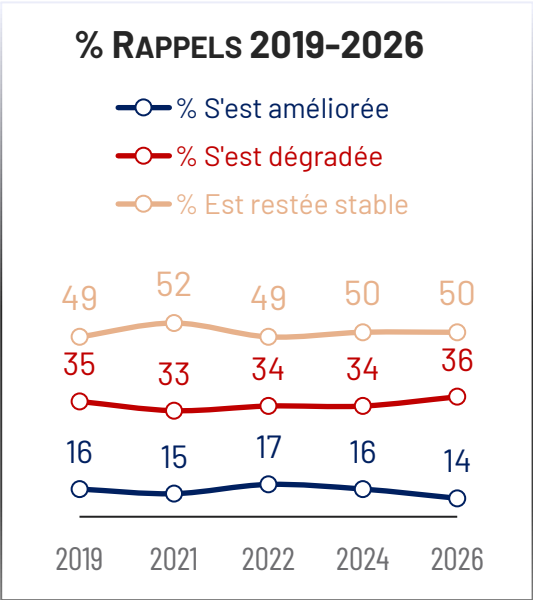
En %, « D'accord »
[Tout à fait + Plutôt]

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Le compromis, c'est avant tout une histoire de personnes de bonne volonté	86	84	86	89	82	86	86
La France manque d'une culture du compromis pour faire avancer les dossiers	79	79	79	81	78	75	77
Le compromis devrait toujours être privilégié, faute de mieux	76	75	77	79	74	75	67
Le compromis est plus légitime que le résultat du vote	51	48	52	51	52	48	44
Le compromis est trop compliqué à mettre en œuvre	48	47	48	51	46	44	51
Le compromis ne donne jamais de résultats	32	27	33	31	34	32	38

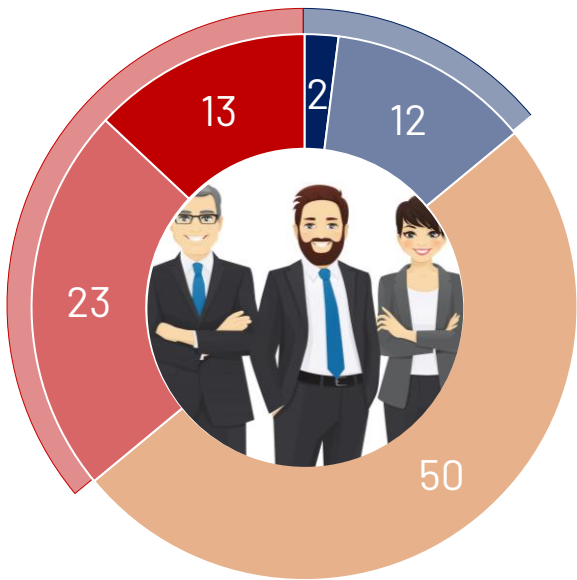
L'évolution sur la dernière année de la situation de son entreprise

Question : « Diriez-vous que la situation de votre entreprise s'est beaucoup améliorée, un peu améliorée, est restée stable, s'est un peu dégradée ou beaucoup dégradée au cours des 12 derniers mois ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



% « S'EST AMÉLIORÉE » : 14



% « S'EST DÉGRADÉE » : 36



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

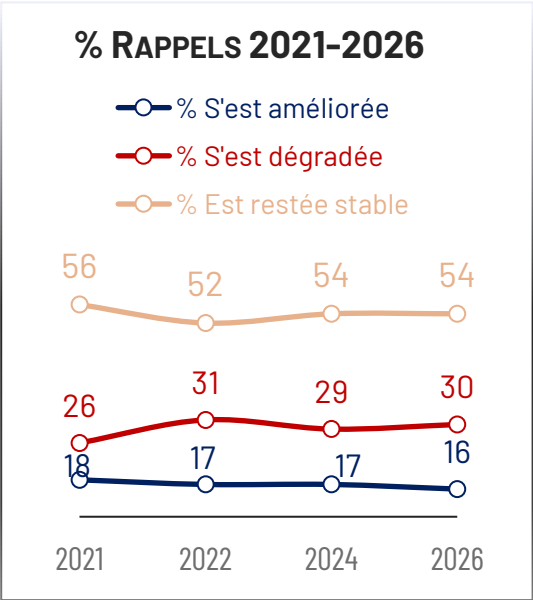
SELON LE STATUT PROFESSIONNEL					% S'est amélioré	% S'est dégradé	
Cadre	3	13	49	22	13	16	35
Non cadre	2	11	51	23	13	13	36

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE							
PME	2	13	55	19	11	15	30
ETI	2	11	45	27	15	13	42
GE	3	11	48	22	16	14	38
Salariés syndiqués		13	41	27	18	14	38

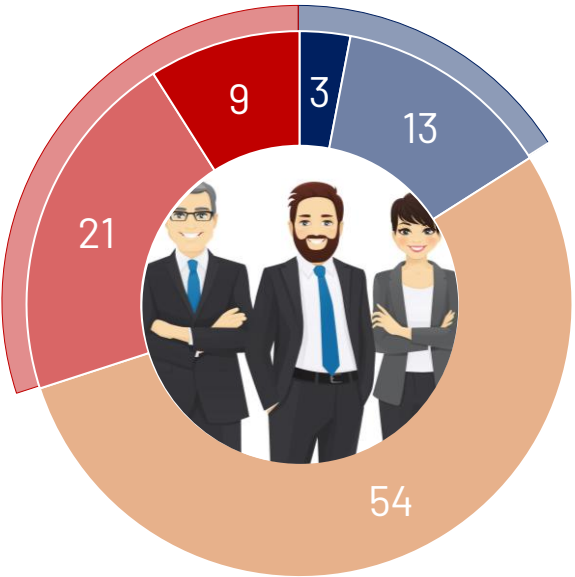
L'évolution sur la dernière année de sa propre situation professionnelle

Question : « Diriez-vous que votre propre situation professionnelle s'est beaucoup améliorée, un peu améliorée, est restée stable, s'est un peu dégradée ou beaucoup dégradée au cours des 12 derniers mois ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



% « S'EST AMÉLIORÉE » : 16



% « S'EST DÉGRADÉE » : 30

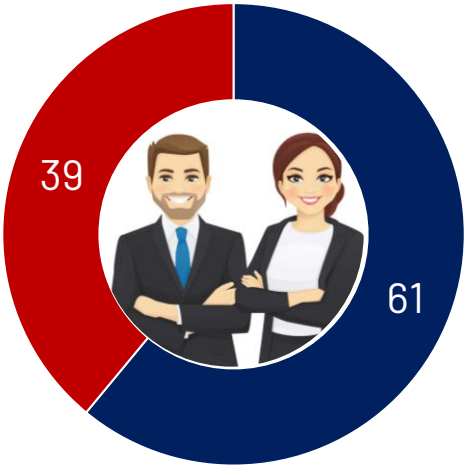
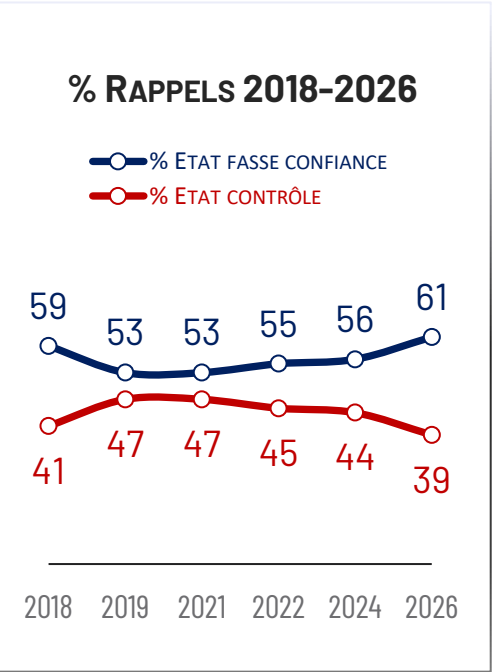


SELON LE STATUT PROFESSIONNEL						% S'est amélioré	% S'est dégradé	
6	Cadre	3	14	56	19	8	17	27
	Non cadre	3	13	53	22	9	16	31
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE								
	PME	3	15	54	21	7	18	28
	ETI	2	13	53	23	9	15	32
	GE	3	12	56	19	10	15	29
	Salariés syndiqués	2	14	47	24	13	16	37

L'attitude que l'Etat doit avoir face aux entreprises pour faire face aux difficultés économiques

Question : « Pour faire face aux difficultés économiques, pensez-vous qu'il faut... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

Cadre	65	35
Non cadre	60	40

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

PME	61	39
ETI	60	40
GE	63	37

Salariés syndiqués	51	49
--------------------	----	----

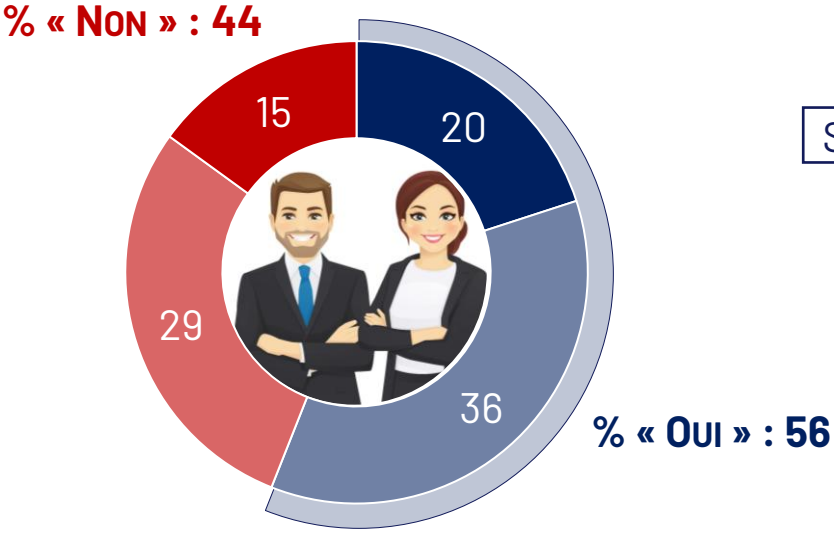
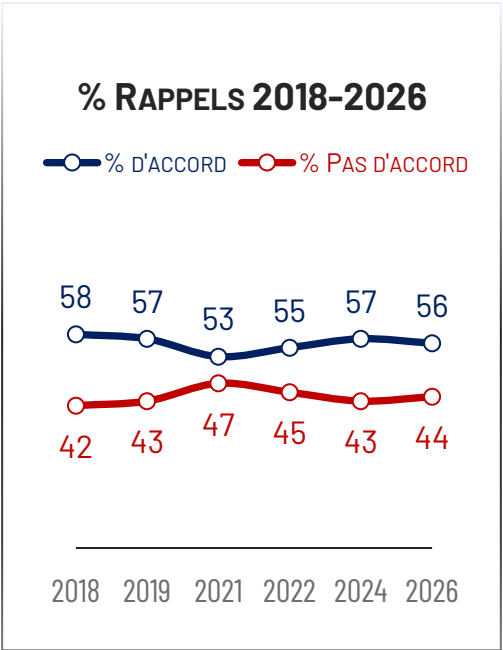
QUE L'ÉTAT FASSE CONFIANCE AUX ENTREPRISES
ET LEUR DONNE PLUS DE LIBERTÉ

QUE L'ÉTAT CONTRÔLE LES ENTREPRISES
ET LES RÉGLEMENTE PLUS ÉTROITEMENT

La propension à manifester pour défendre ses propres intérêts

Question : « En ce moment, seriez-vous prêt(e) à participer à une manifestation pour défendre vos intérêts ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL					% Oui	% Non
Cadre	15	42	28	15	57	43
Non cadre	21	35	29	15	56	44

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE						
PME	18	36	29	17	54	46
ETI	21	39	27	13	60	40
GE	21	34	30	15	55	45

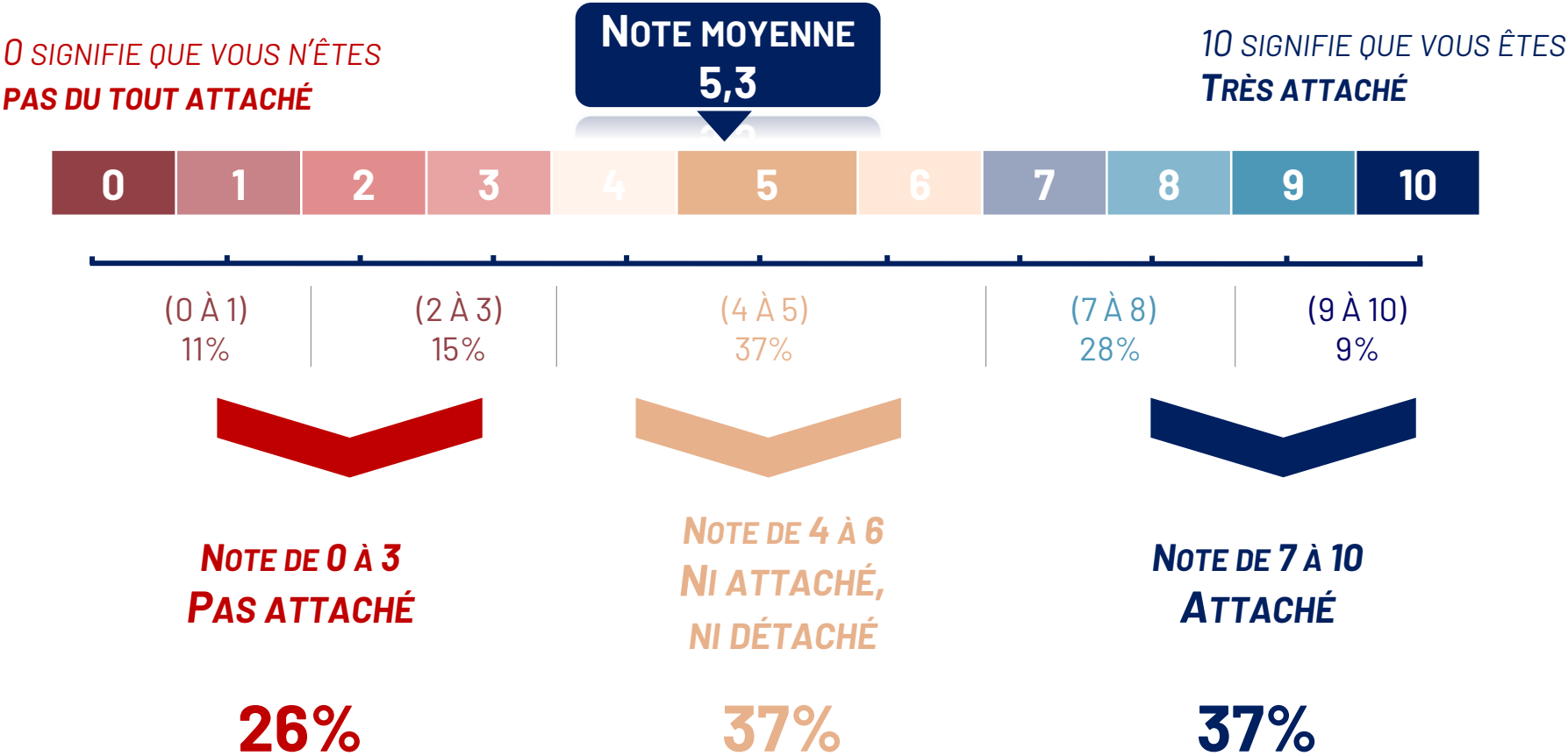
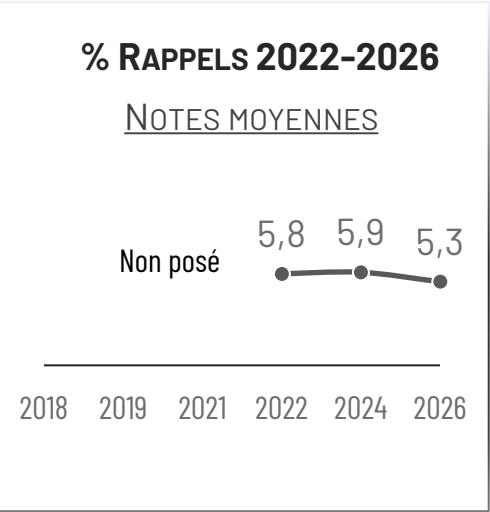
Salariés syndiqués	39	46	10	5	85	15
--------------------	----	----	----	---	----	----



Le degré d'attachement à son entreprise

Question : « Certaines personnes se disent **très attachées à leur entreprise**, d'autres beaucoup moins. Personnellement, sur une échelle allant de 0 (pas du tout attaché) à 10 (très attaché), quel est votre degré d'attachement ? »

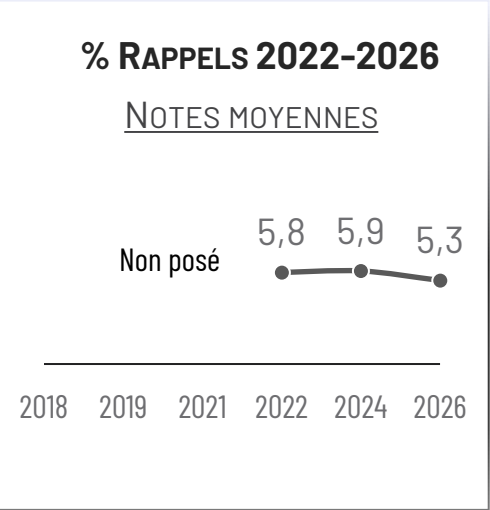
Base : Ensemble de l'échantillon



Le degré d'attachement à son entreprise - Détails

Question : « Certaines personnes se disent **très attachées à leur entreprise**, d'autres beaucoup moins. Personnellement, sur une échelle allant de 0 (pas du tout attaché) à 10 (très attaché), quel est votre degré d'attachement ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

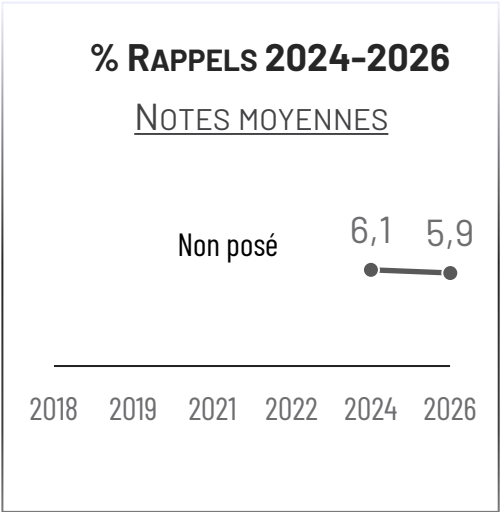


	(0 À 1)	(2 À 3)	(4 à 6)	(7 À 8)	(9 À 10)	% PAS ATTACHÉ (0 À 3)	% Ni attaché, ni détaché (4 à 6)	% ATTACHÉ (7 À 10)	NOTES MOYENNES	2024	2022
En %											
ENSEMBLE	11	15	37	28	9	26	37	37	5,3	5,9	5,8
Cadre	6	16	28	38	12	22	28	50	5,9	6,1	6,2
Non cadre	12	14	39	26	9	26	39	35	5,2	5,8	5,7
PME	10	13	38	30	9	23	38	39	5,4	5,9	5,9
ETI	13	15	37	26	9	28	37	35	5,1	5,8	5,5
GE	11	17	34	27	11	28	34	38	5,3	5,9	6,0
Salariés syndiqués	8	18	36	26	12	26	36	38	5,4	6,0	6,3

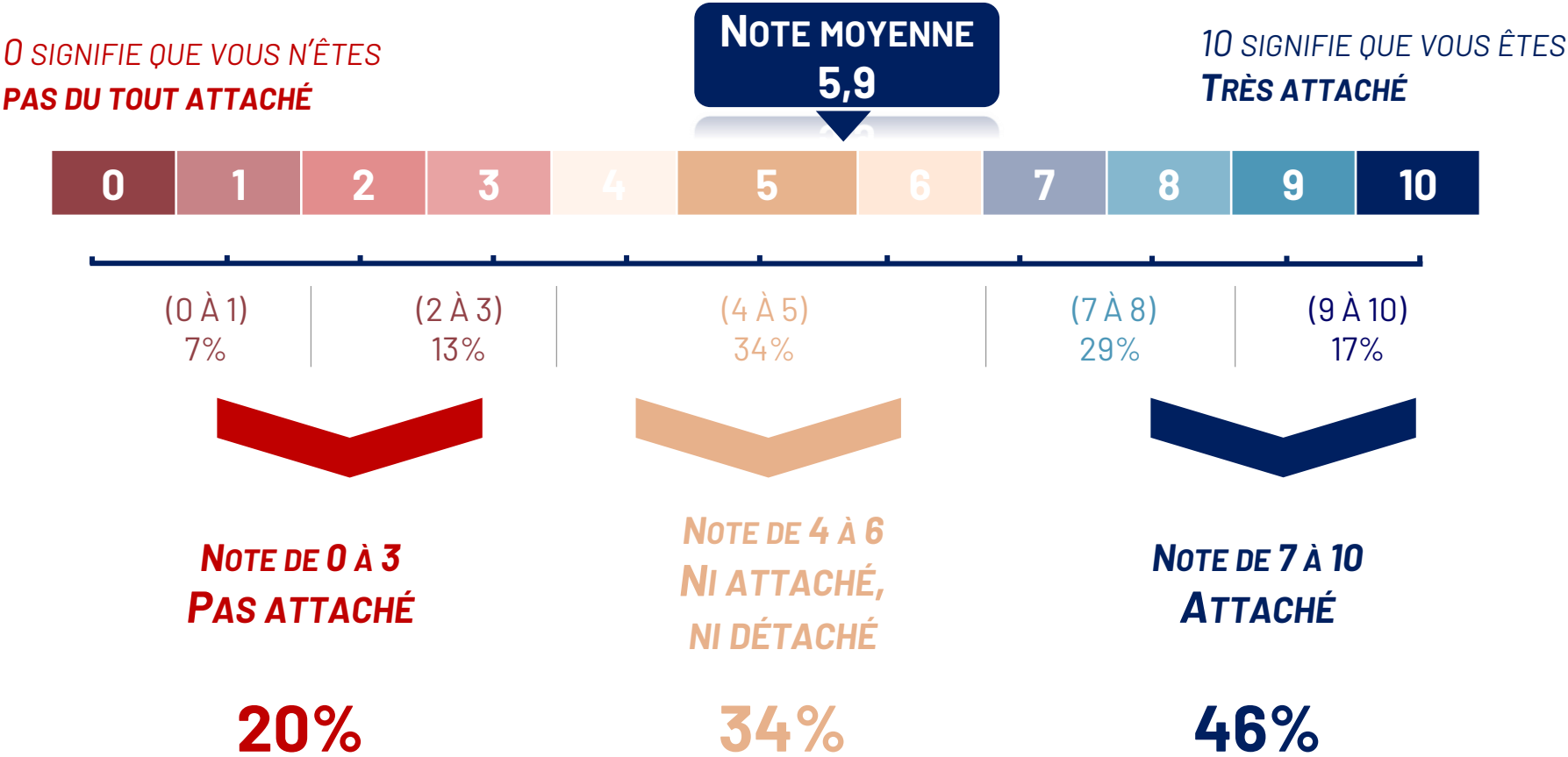
Le degré d'attachement à son métier

Question : « Certaines personnes se disent **très attachées à leur métier**, d'autres beaucoup moins. Personnellement, sur une échelle allant de 0 (pas du tout attaché) à 10 (très attaché), quel est votre degré d'attachement ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



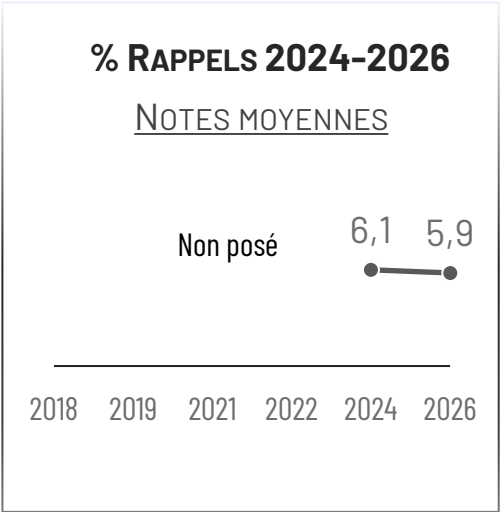
*Avant [2026], la question mentionnait le « travail » au lieu de « métier ». Evolutions à interpréter avec prudence.



Le degré d'attachement à son métier - Détails

Question : « Certaines personnes se disent **très attachées à leur métier**, d'autres beaucoup moins.
Personnellement, sur une échelle allant de 0 (pas du tout attaché) à 10 (très attaché), quel est votre degré d'attachement ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



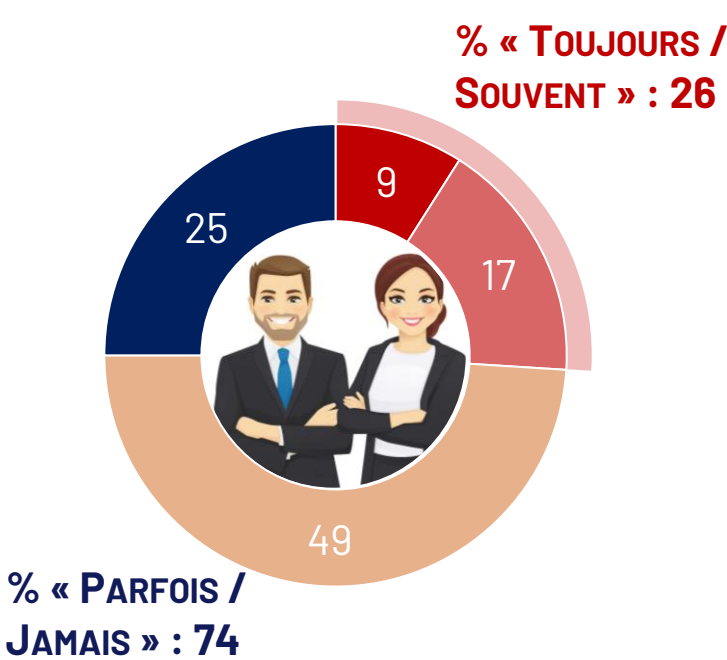
En %	(0 À 1)	(2 À 3)	(4 à 6)	(7 À 8)	(9 À 10)	% PAS ATTACHÉ (0 À 3)	% Ni attaché, ni détaché (4 à 6)	% ATTACHÉ (7 À 10)	NOTES MOYENNES	2024
ENSEMBLE	7	13	34	29	17	20	34	46	5,9	6,1
Cadre	4	9	29	38	20	13	29	58	6,5	6,4
Non cadre	8	14	35	27	16	22	35	43	5,8	6,1
PME	7	13	34	29	17	20	34	46	5,9	6,1
ETI	7	13	35	29	16	20	35	45	5,9	6,2
GE	9	13	31	27	20	22	31	47	5,9	6,2
Salariés syndiqués	4	16	34	22	24	20	34	46	6,1	6,1

Le sentiment que son travail nuit à sa santé

Nouvelle question

Question : « Avez-vous le sentiment que votre travail nuit à votre santé ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL				% Toujours / souvent	% Parfois / Jamais	
Cadre	4	13	53	30	17	83
Non cadre	10	18	49	23	28	72

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE						
PME	8	17	51	24	25	75
ETI	10	19	48	23	29	71
GE	9	16	49	26	25	75
Salariés syndiqués	10	30	43	17	40	60



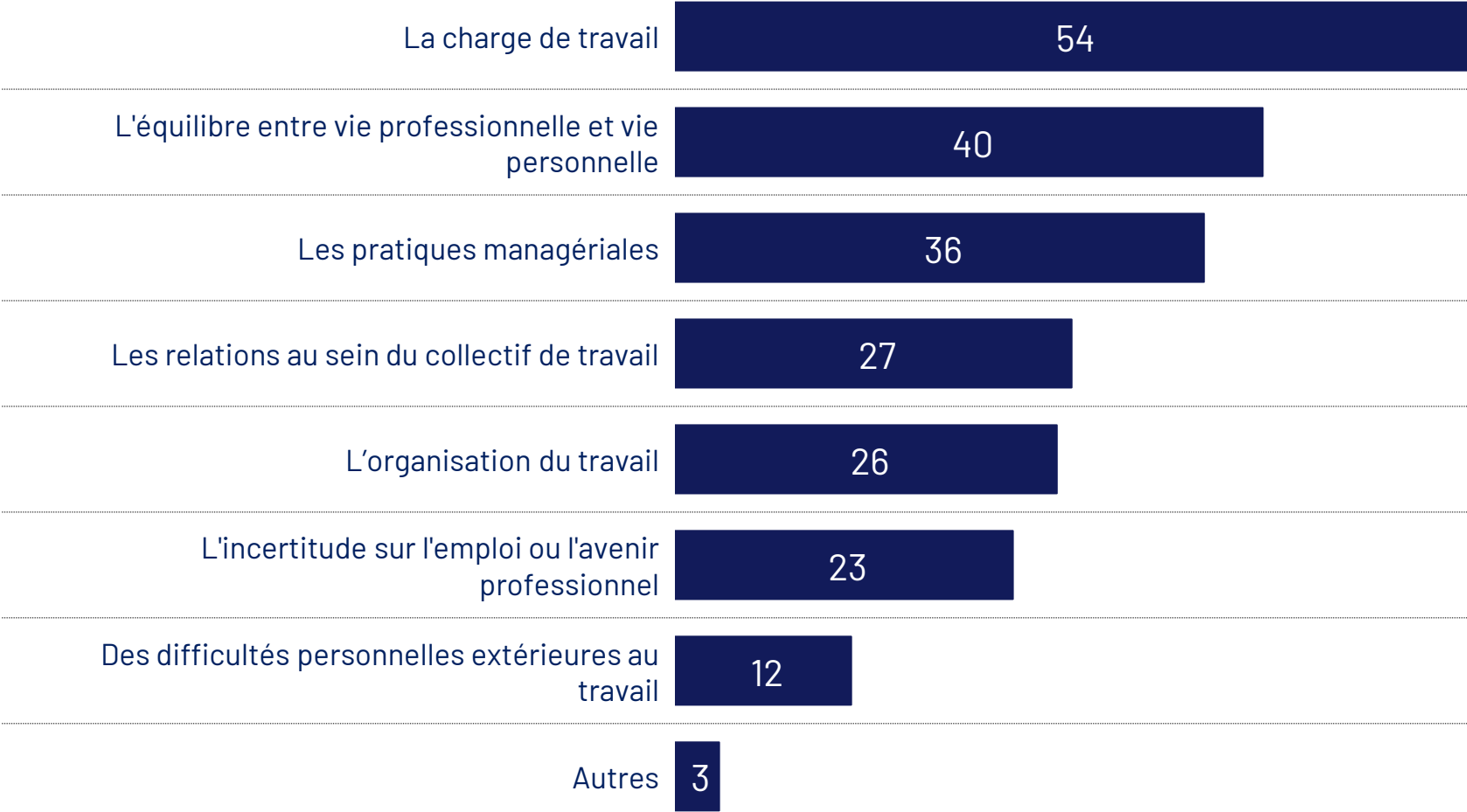
Les principaux facteurs pouvant affecter la santé mentale au travail

Nouvelle question

Question : « Selon vous, quels sont aujourd’hui les principaux facteurs pouvant affecter la santé mentale au travail ? »

Base : Ensemble de l’échantillon

Total supérieur à 100% car trois réponses possibles



Les principaux facteurs pouvant affecter la santé mentale au travail - Détails

Nouvelle question

Question : « Selon vous, quels sont aujourd’hui les principaux facteurs pouvant affecter la santé mentale au travail ? »

Base : Ensemble de l’échantillon

Total supérieur à 100% car trois réponses possibles

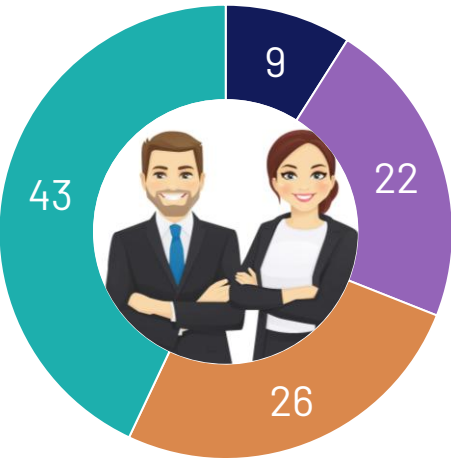
	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
La charge de travail	54	57	53	54	53	54	51
L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	40	46	39	40	41	41	41
Les pratiques managériales	36	45	34	31	40	38	42
Les relations au sein du collectif de travail	27	20	28	25	30	25	22
L'organisation du travail	26	23	27	26	25	28	35
L'incertitude sur l'emploi ou l'avenir professionnel	23	26	22	26	19	21	21
Des difficultés personnelles extérieures au travail	12	12	12	13	12	10	12
Autres	3	3	3	3	2	5	4

La responsabilité de la santé mentale au travail

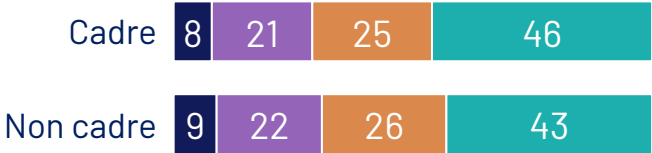
Nouvelle question

Question : « Selon-vous, la santé mentale au travail dans votre entreprise relève aujourd’hui avant tout ... »

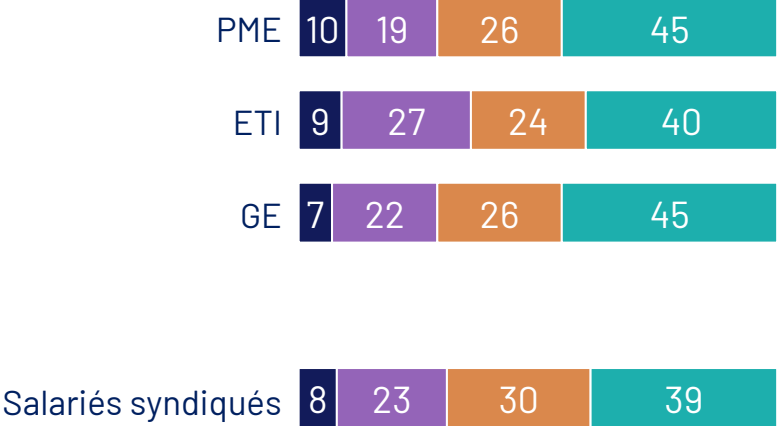
Base : Ensemble de l’échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL



SELON LA TAILLE DE L’ENTREPRISE

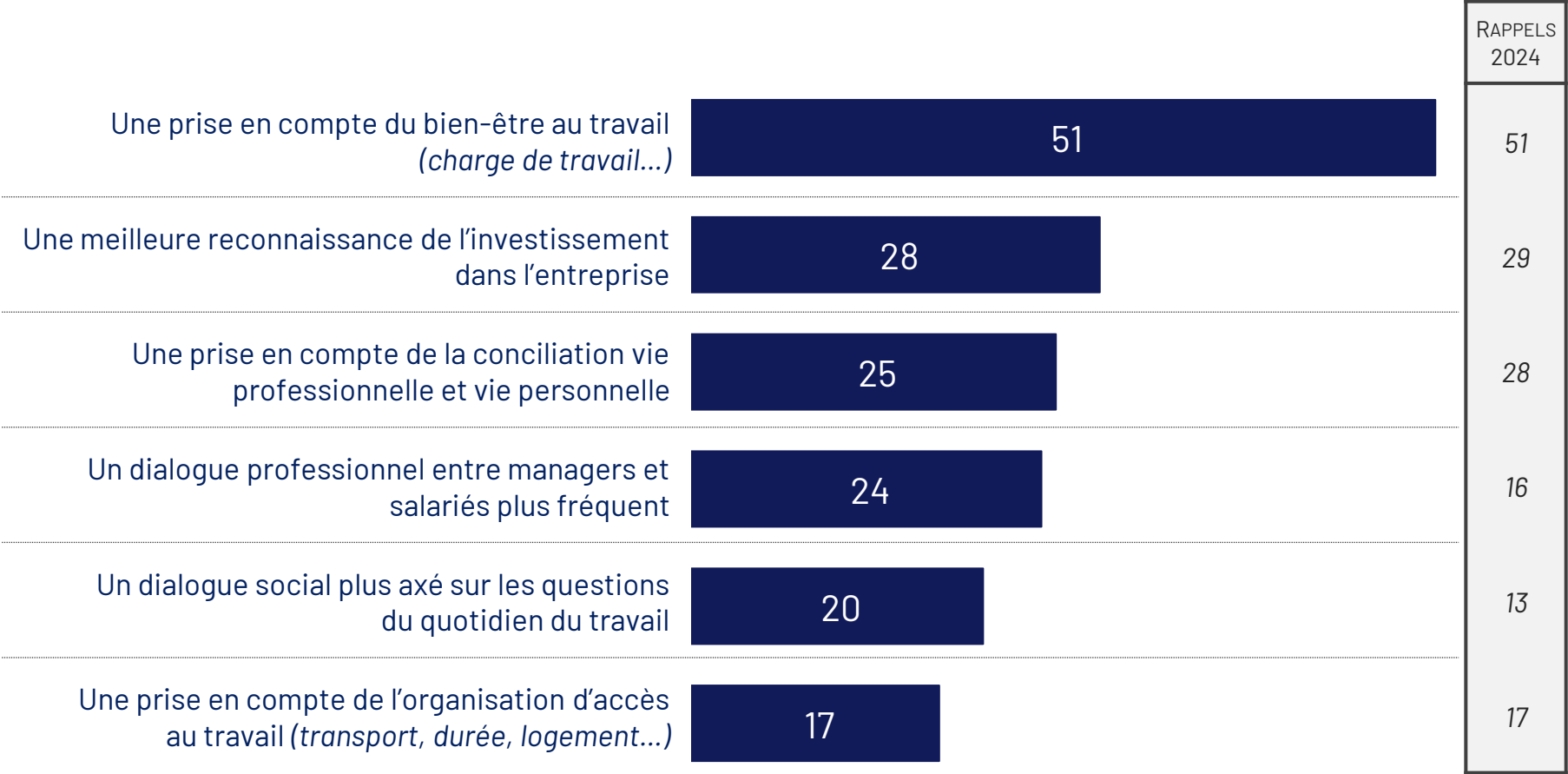


Les pistes à privilégier pour prévenir l'absentéisme au travail

Question : « En 2025, plus d'un salarié sur quatre a déclaré un arrêt de travail. Face à ce phénomène, quelles seraient, selon vous, les pistes à privilégier pour prévenir l'absentéisme ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles



Les pistes à privilégier pour prévenir l'absentéisme au travail - Détails

Question : « En 2025, plus d'un salarié sur quatre a déclaré un arrêt de travail. Face à ce phénomène, quelles seraient, selon vous, les pistes à privilégier pour prévenir l'absentéisme ? »

Base : Ensemble de l'échantillon
Total supérieur à 100% car deux réponses possibles

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Une prise en compte du bien-être au travail (charge de travail...)	51	46	52	51	51	52	48
Une meilleure reconnaissance de l'investissement dans l'entreprise	28	29	28	27	27	32	27
Une prise en compte de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle	25	29	24	25	25	26	28
Un dialogue professionnel entre managers et salariés plus fréquent	24	26	23	24	22	25	27
Un dialogue social plus axé sur les questions du quotidien du travail	20	20	20	17	24	21	26
Une prise en compte de l'organisation d'accès au travail (transport, durée, logement...)	17	22	16	18	18	14	17

L'opinion sur l'adoption de l'intelligence artificielle en entreprise

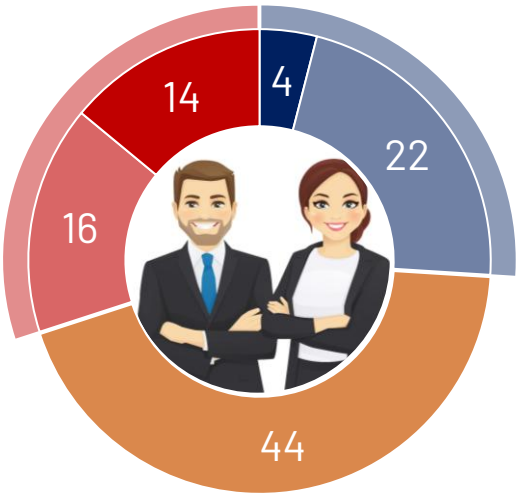
Nouvelle question

Question : « De manière générale, pensez-vous que l'adoption de l'intelligence artificielle dans l'entreprise constitue...? »

Une évolution...

Base : Ensemble de l'échantillon

% « NÉGATIVE » : 30 % « POSITIVE » : 26

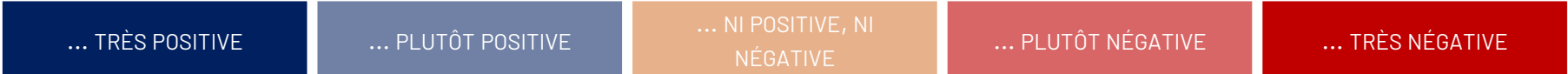


SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

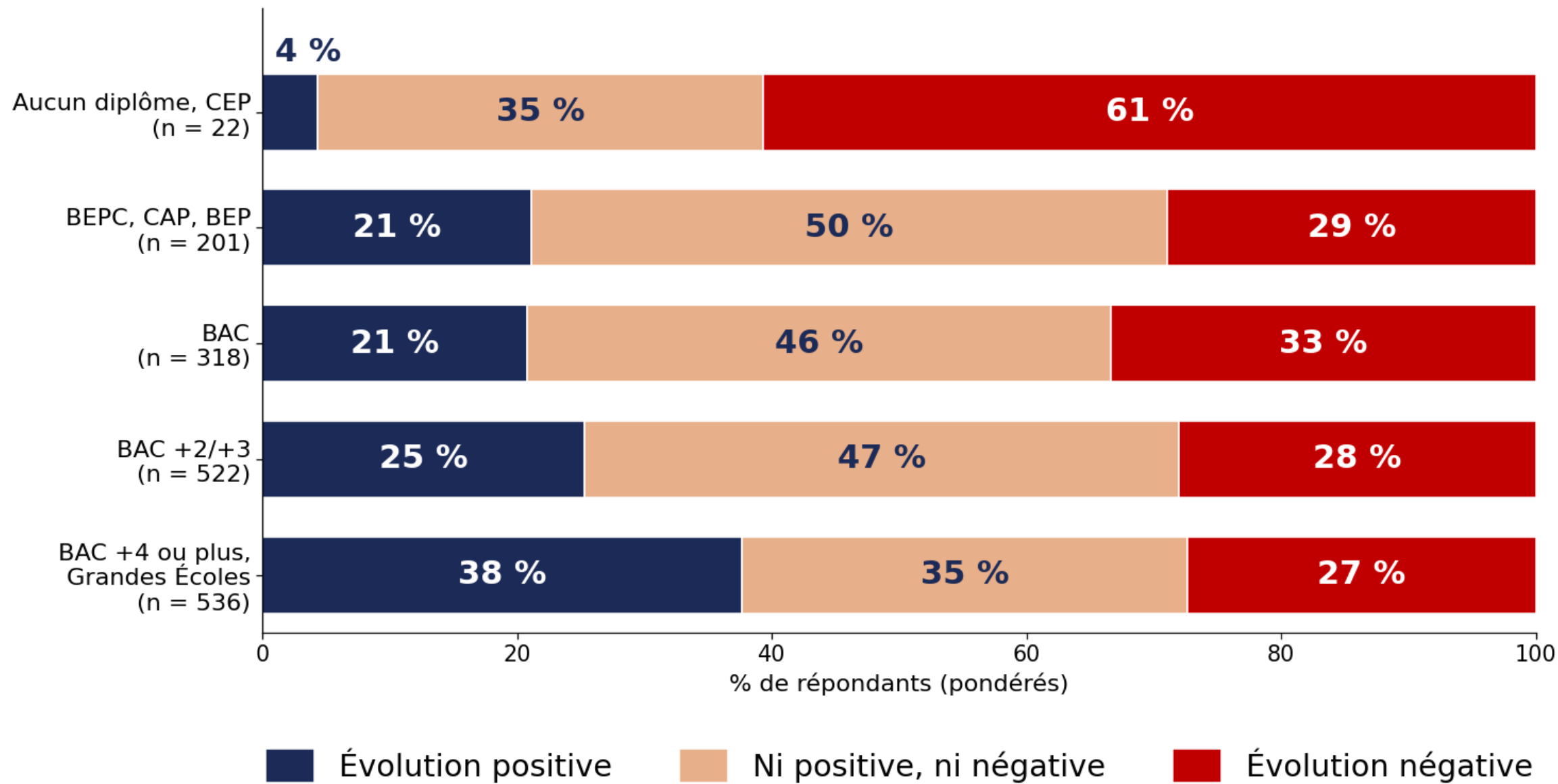
						% Positive	% Négative
Cadre	6	33	36	16	9	39	25
Non cadre	4	19	46	15	16	23	31

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

PME	4	19	47	15	15	23	30
ETI	4	28	40	16	12	32	28
GE	6	18	44	14	18	24	32
Salariés syndiqués	4	15	48	21	12	19	33



L'opinion sur l'adoption de l'intelligence artificielle en entreprise selon le niveau d'éducation



Les effets associés au développement de l'intelligence artificelle dans l'entreprise

Nouvelle question

Question : « Parmi les effets suivants, lesquels associez-vous le plus au développement de l'intelligence artificielle dans l'entreprise ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Total supérieur à 100% car trois réponses possibles



Les effets associés au développement de l'intelligence artificelle dans l'entreprise - Détail

Nouvelle question

Question : « Parmi les effets suivants, lesquels associez-vous le plus au développement de l'intelligence artificielle dans l'entreprise ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

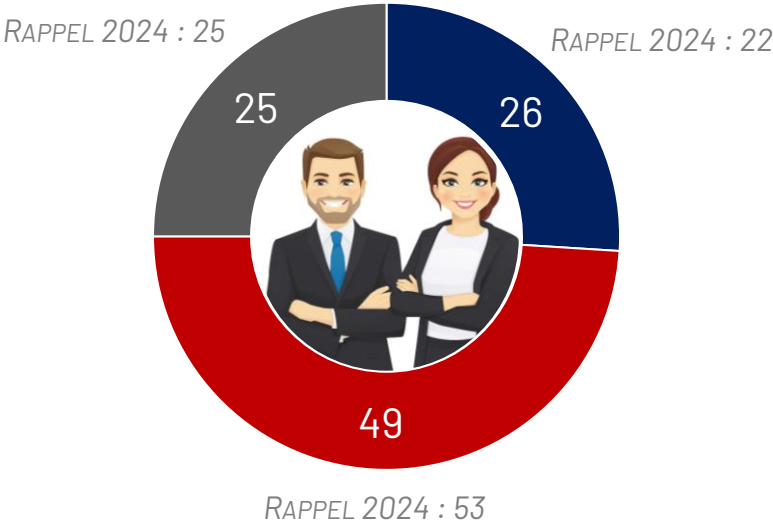
Total supérieur à 100% car trois réponses possibles

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Une menace pour l'emploi	41	34	43	40	40	45	45
Une transformation des métiers et des compétences	35	52	32	31	38	41	39
Un risque lié à l'utilisation des données personnelles	28	30	28	29	28	26	29
Une réduction des coûts pour l'entreprise	25	21	26	23	28	26	21
Une amélioration des conditions de travail	15	14	15	15	14	16	13
Un besoin accru de formation	13	21	11	12	13	15	13
Un partage des gains de productivité avec les salariés	13	17	12	13	15	12	7
Une intensification du travail	10	11	10	8	12	10	14

Le souhait de changer d'entreprise dans les 2 ans à venir

Question : « Envisagez-vous de changer d'entreprise dans les 2 ans à venir ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

Cadre	28	51	21
Non cadre	26	49	25

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

PME	28	45	27
ETI	29	50	21
GE	20	56	24
Salariés syndiqués	19	62	19



La raison principale pour changer d'entreprise

Question : « Parmi les raisons suivantes, laquelle aurait le plus d'importance dans votre décision de changer d'entreprise ? »

Base : à ceux qui envisagent de changer d'entreprise dans les deux ans, soit 26% de l'échantillon



La raison principale pour changer d'entreprise - Détails

Nouvelle question

Question : « Parmi les raisons suivantes, laquelle aurait le plus d'importance dans votre décision de changer d'entreprise ? »

Base : à ceux qui envisagent de changer d'entreprise dans les deux ans, soit 26% de l'échantillon

	Ensemble de l'échantillon	Selon le statut professionnel		Selon la taille de l'entreprise			Salariés syndiqués
		Cadre	Non cadre	PME	ETI	GE	
Pour des raisons salariales	22	30	21	17	29	25	27
Pour évoluer professionnellement	20	16	21	22	18	18	18
Pour améliorer mes conditions de travail	19	15	20	19	14	28	25
Pour changer de cadre de vie	16	14	16	18	13	13	8
Pour change de rythme de travail	8	7	8	7	7	10	3
Pour des raisons de mécontentement au travail	7	7	7	7	10	2	7
Pour rejoindre le secteur public ou associatif	3	3	3	3	4	1	3
Pour rejoindre une plus grande entreprise	3	6	2	4	3	-	2
Pour rejoindre une plus petite entreprise	2	2	2	3	2	3	7

ANNEXES

NOS ENGAGEMENTS



CODES PROFESSIONNELS, CERTIFICATION QUALITE CONSERVATION ET PROTECTION DES DONNEES

Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de marché et d'opinion suivants :

- **SYNTEC** (syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France ; www.Syntec-etudes.Com)
- **ESOMAR** (European Society for Opinion and Market Research, www.Esomar.Org)



**Ipsos France est certifiée ISO 20252 :
Market Research - version 2019
par AFNOR CERTIFICATION**

Ce document est élaboré dans le respect de ces codes et normes internationales.

Ipsos France s'engage à appliquer le **code ICC/Esomar** des études de marché et d'opinion. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché et établit les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.



Ipsos s'engage à respecter les lois applicables. Ipsos a désigné un Data Protection Officer et a mis place un plan de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement (UE) 2016/679). Pour plus d'informations sur notre politique en matière de protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>

A ce titre, la durée de conservation des données personnelles des personnes interviewées dans le cadre d'une étude est, à moins d'un engagement contractuel spécifique :

- de 12 mois suivant la date de fin d'une étude Ad Hoc .
- de 36 mois suivant la date de fin de chaque vague d'une étude récurrente.

Fiabilité des résultats

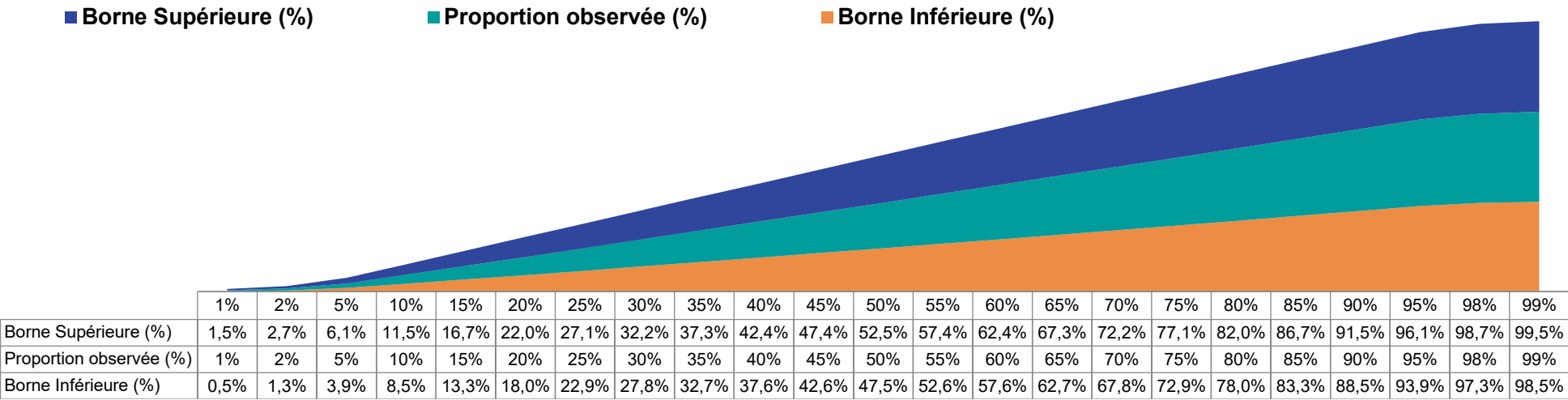


Feuille de calcul

En l’occurrence s’agissant de cette étude :

- Intervalle de confiance : 95%
- Taille d’échantillon : 1 600

Les proportions observées sont comprises entre :



A PROPOS D'IPSOS

Ipsos est le troisième Groupe mondial des études. Avec une présence effective sur 90 marchés, il emploie plus de 18 000 salariés et a la capacité de conduire des programmes de recherche dans plus de 100 pays.

Nos professionnels des études, analystes et scientifiques ont construit un groupe solide autour d'un positionnement unique multi-expertises – études marketing, opinion, citoyens, patients, gestion de la relation clients/employés. Nos 75 solutions sont basées sur des données primaires issues de nos enquêtes, de la surveillance des médias sociaux et de techniques qualitatives ou d'observation.

“Game Changers” – notre slogan – résume notre ambition d'aider nos 5 000 clients à naviguer plus facilement dans notre monde en profonde mutation.

Fondée en France en 1975, Ipsos est cotée sur Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. La société fait partie du SBF 120 et de l'indice Mid-60 et est éligible au Service de Règlement Différé (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP
www.ipsos.com

GAME CHANGERS

Dans un monde qui évolue rapidement, s'appuyer sur des données fiables pour prendre les bonnes décisions n'a jamais été aussi important.

Chez Ipsos, nous sommes convaincus que nos clients cherchent plus qu'un simple fournisseur de données. Ils ont besoin d'un véritable partenaire qui leur procure des informations précises et pertinentes, et les transforme en connaissances pour leur permettre de passer à l'action.

Voilà pourquoi nos experts, curieux et passionnés, délivrent les mesures les plus exactes pour en extraire l'information qui permettra d'avoir une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Gens.

Nous mêlons notre savoir-faire au meilleur des sciences et de la technologie, et appliquons nos quatre principes de sécurité, simplicité, rapidité et de substance à tout ce que nous produisons.

Pour permettre à nos clients d'agir avec plus de rapidité, d'ingéniosité et d'audace.

La clef du succès se résume par une vérité simple :

« YOU ACT BETTER WHEN YOU ARE SURE* »

*Pour prendre les bonnes décisions, il faut être sûr.