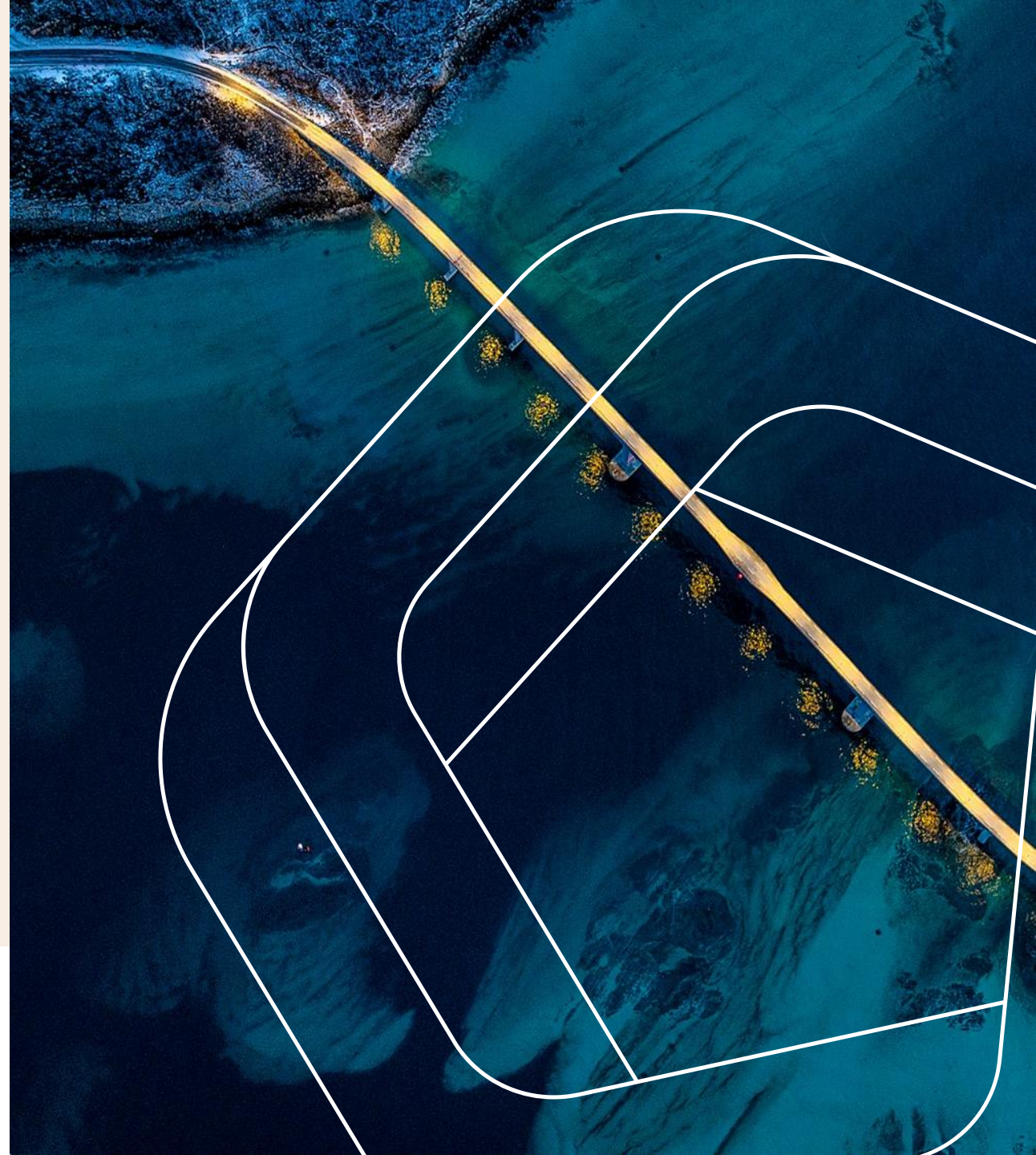


Baromètre national RSE & Egalité des chances

Résultats de l'édition 2025

Octobre 2025



1

Présentation de l'étude

Fiche technique

Etude menée auprès de salariés en entreprises du secteur privé, âgés de 16 ans et plus, interrogés en ligne du 23 au 30 juillet 2025

Un échantillon représentatif de salariés
en **entreprise de moins de 20 salariés**



Un échantillon représentatif de salariés
en **entreprise de 20 salariés et plus**

300 interviews

1500 interviews



1 800 interviews au total

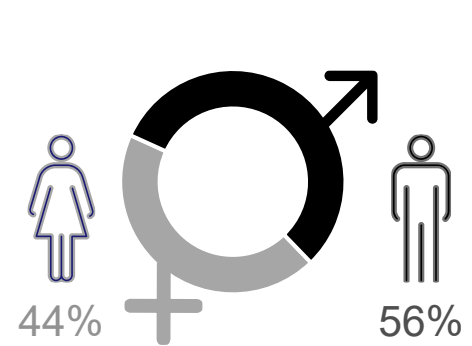
Pour une lecture représentative sur l'ensemble de la population de salariés du privé de 16 ans et plus, un redressement a été appliqué afin de redonner à chaque échantillon son poids réel :

- Salariés en entreprise de 1 à 19 salariés : 26%
- Salariés en entreprise de 20 salariés et plus : 74%

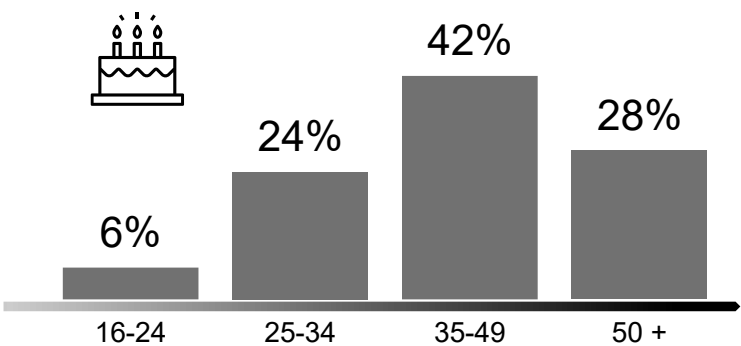
Représentativité de chaque sous-échantillon assurée par la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, taille d'entreprise, secteur d'activité et région

Structure de l'échantillon d'ensemble (*données redressées*) (1/2)

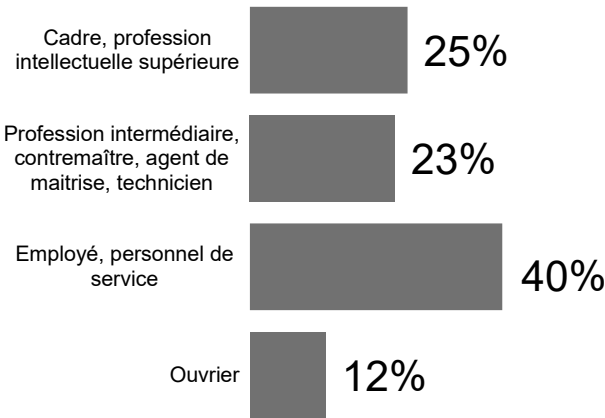
GENRE



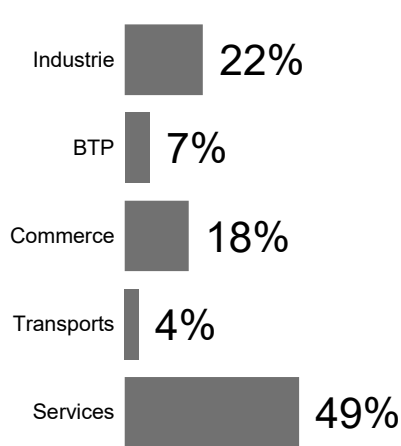
TRANCHE D'ÂGE



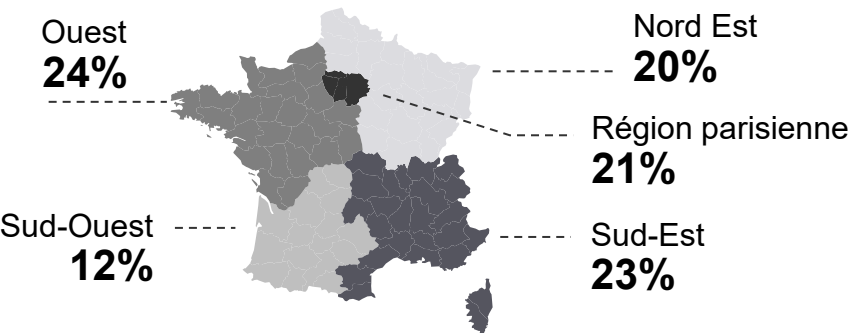
PROFESSION



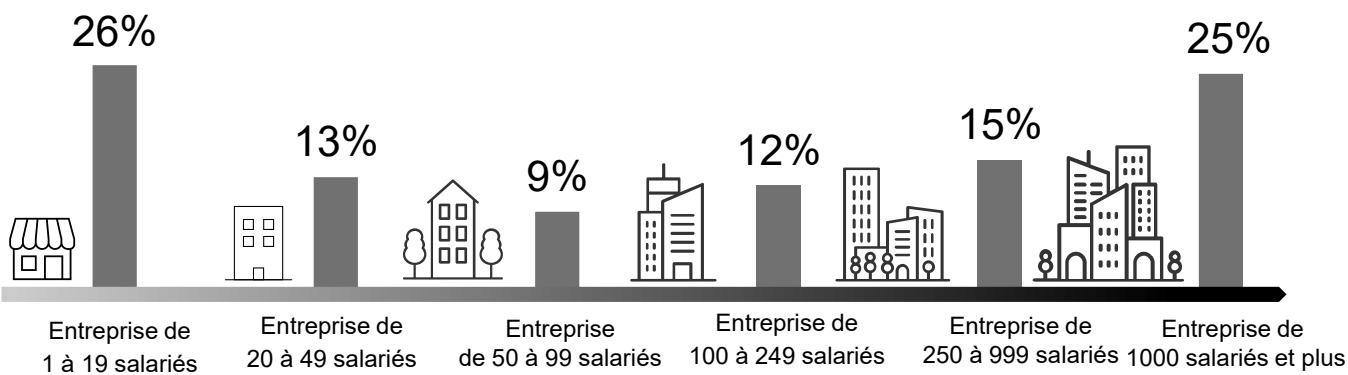
SECTEUR



RÉGION



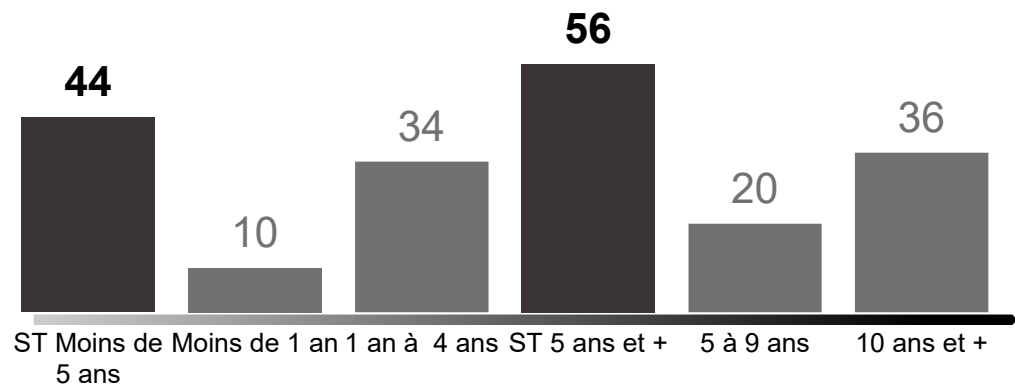
TAILLE D'ENTREPRISE



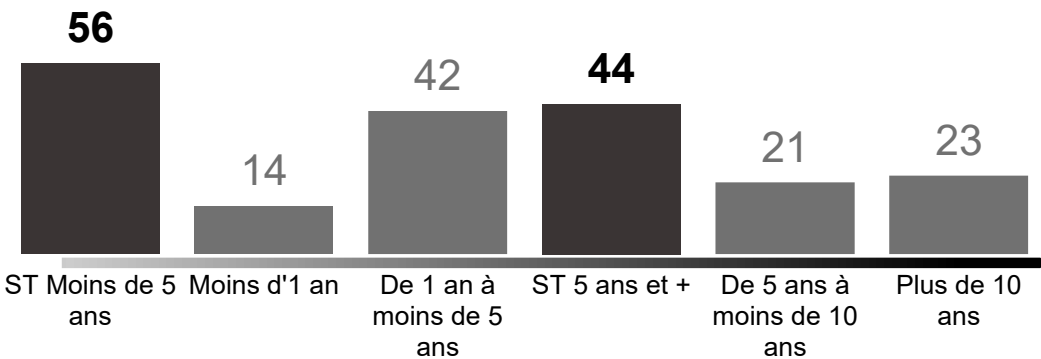
En %
Base : Ensemble (1800)

Structure de l'échantillon d'ensemble *(données redressées)* (2/2)

Depuis combien de temps travaillez-vous dans votre entreprise ?



Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel ?



Dans votre emploi actuel, avez-vous des personnes sous votre responsabilité ?



En %
Base : Ensemble (1800)

2

Les grands enseignements de la vague 2025

Principaux enseignements (1/5)

1 Des entreprises-employeurs vectrices de sens, et dont les valeurs et engagements sont porteurs

- Les salariés du secteur privé continuent d'exprimer un **réel attachement à leur entreprise** : les deux-tiers déclarent avoir plaisir à y travailler (66 %) et se projettent à trois ans dans la même entreprise (65 %); des proportions stables sur les 3 dernières années.
- Leur **perception de l'utilité sociale de leur entreprise progresse** : 61 % des salariés estiment que leur entreprise a un impact positif sur la société, une conviction en hausse de 4 points en deux ans. Ce sentiment est présent quelle que soit la taille de l'entreprise, avec un pic à 68 % dans les structures de plus de 1000 salariés.
- **Les salariés sont en adéquation avec leurs entreprises sur les sujets prioritaires** :
 - En premier lieu, la santé et la sécurité au travail ainsi que la qualité de vie au travail (sujet que les salariés estiment de plus en plus pris en compte au sein de leur entreprise)
 - Puis l'égalité femmes-hommes, l'égalité des chances et l'éthique des affaires

Les thématiques environnementales, notamment le changement climatique et la prise en compte de la biodiversité, sont considérées comme étant plus secondaires.

Principaux enseignements (2/5)

- Après la baisse observée en 2024, **la connaissance des valeurs d'entreprise retrouve cette année une dynamique positive** : 47 % des salariés déclarent connaître les valeurs affichées par leur entreprise, soit 5 points de plus que l'an dernier. On notera que cette connaissance reste fortement liée à la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande, plus on en connaît les valeurs. Ainsi, un tiers (35 %) des salariés des plus petites structures déclarent les connaître quand ils sont près des deux-tiers (63 %) au sein des très grandes entreprises.

Connaître les valeurs de l'entreprise est un vrai levier d'attachement : en effet, quand on les connaît...

- ... elles sont quasi-unaniment appréciées (91 %)
- ... on se projette plus dans la même entreprise à 3 ans (74 % vs. 58 % quand on ne les connaît pas) et on a plus de plaisir à y travailler (74 % vs. 60%)
- ... on a plus conscience de l'utilité sociale de son entreprise (74 % vs. 49 %)



Un véritable bénéfice employeur pour les entreprises de communiquer efficacement sur leurs valeurs

Principaux enseignements (3/5)

2 La RSE : des actions majoritairement appréciées, un renforcement de la visibilité à poursuivre

- **La visibilité en interne de la RSE progresse de 4 points en un an pour atteindre 32%.** Cette visibilité dépend largement de la taille de l'entreprise dans laquelle on travaille : c'est à partir de 250 salariés que l'on commence véritablement à reconnaître l'existence d'un service ou d'un poste consacré à la RSE (44 % pour les salariés d'entreprises de 250 à 999 salariés, 57 % pour les entreprises d'au moins 1000 salariés).
- La visibilité des actions RSE ne dépend pas forcément de l'existence d'un poste dédié à la RSE : en effet, qu'un tiers (32 %) déclare qu'il existe un service ou un poste RSE dans leur entreprise, **un salarié sur deux est en mesure de reconnaître au moins une action RSE mise en place dans son entreprise.** A nouveau, cette moyenne cache de vraies disparités liées à la taille d'entreprise : plus l'entreprise compte de salariés, plus ses actions RSE sont visibles (de 28 % dans les petites structures à 69 % dans les très grandes entreprises).
- D'un point de vue qualitatif, 58 % des salariés en ayant connaissance estiment ces actions efficaces, avec peu de différences selon la taille d'entreprise.

Principaux enseignements (4/5)

3 Environnement et transition écologique : des actions mieux identifiées et appréciées

- Les salariés identifient mieux les actions environnementales (67 %) que les actions RSE (50 %). L'écart de visibilité entre les plus petites et les plus grandes entreprises persiste, mais près de la moitié (48 %) des salariés de petites entreprises sont en mesure de reconnaître au moins une action environnementale quand ils ne sont qu'un quart (28 %) à identifier une action RSE.
- Un sujet phare se dégage : la **réduction des déchets et la gestion des ressources** (47 %), deux fois plus identifiées que la réduction des émissions de gaz à effet de serre (23 %), le travail autour de l'eau (économie et qualité – 22 %) et le développement de transports plus écologiques (22 %).
- Par ailleurs, ces actions sont jugées **efficaces par deux-tiers** (69 %) des salariés les ayant identifiées, sans différence majeure selon la taille d'entreprise.

4 Des politiques d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion qui portent leurs fruits

- L'égalité des chances fait partie du top 5 des priorités pour les salariés.
- Une nette majorité des salariés reconnaissent que leur **entreprise est engagée dans la diversité : trois-quarts (77 %) des salariés d'entreprises d'au moins 20 salariés estiment que leur entreprise reflète bien la diversité de la société**, et 60% dans les plus petites entreprises.
- Les salariés ont une visibilité partielle des actions mises en place pour favoriser la diversité et l'égalité des chances au sein de leur entreprise : presque la moitié reconnaissent au moins une action, et c'est surtout au sein des très grandes entreprises (au moins 1000 salariés) qu'une assez nette majorité se dégage (62 %). Les actions, quand on les connaît, sont **jugées majoritairement efficaces (70 %)**.
- Les attentes prioritaires en la matière portent sur l'égalité salariale (53 %), l'égalité femmes-hommes (47 %) et l'équilibre vie pro/vie perso (46 %).

Principaux enseignements (5/5)

5 Le télétravail : une avancée appréciée sans pour autant être considérée comme intouchable

- Le télétravail est accessible à 42 % des salariés : un quart dans les plus petites structures, autour de 4 sur 10 dans les entreprises de 20 à 249 salariés et un peu plus de la moitié dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Ce sont surtout les cadres (76 %) qui y ont accès.
- La proportion de l'accès au télétravail reste stable, et celle de **ceux qui y ont effectivement recours se renforce cette année** : 37 % des salariés en entreprises d'au moins 20 salariés l'utilisent aujourd'hui, une hausse de 6 points en deux ans.
- Malgré une légère érosion, les **modalités de télétravail sont très appréciées** des salariés y ayant accès : 84 % en sont satisfaits, dont 39 % très satisfaits.
- La réduction du télétravail envisagée par certaines entreprises suscite des réactions contrastées : ceux effectivement ou potentiellement concernés par cette réduction sont quasiment autant à estimer que c'est une mauvaise chose (42 %) qu'une bonne chose (37 %), et 1 sur 5 se dit indifférent.

6 La réorganisation des espaces de travail : des évolutions appréciées des deux-tiers

- Le travail en open-space ou en flex office est surtout répandu dans les très grandes entreprises, avec respectivement un tiers et un quart des salariés interrogés y ayant accès.
- Ces formats d'espace de travail suscitent l'adhésion des deux-tiers de ceux qui y ont accès.

3

Résultats détaillés

Note de lecture :

  évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à 2024

  % significativement supérieur ou inférieur à l'ensemble ou la colonne opposée

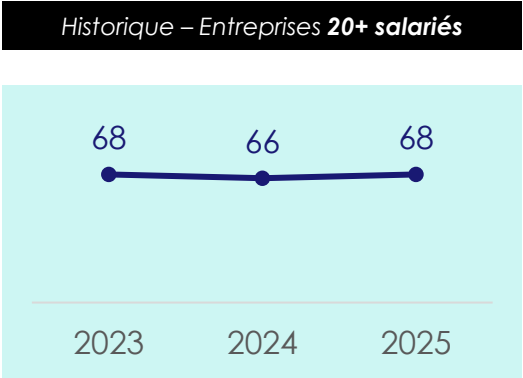
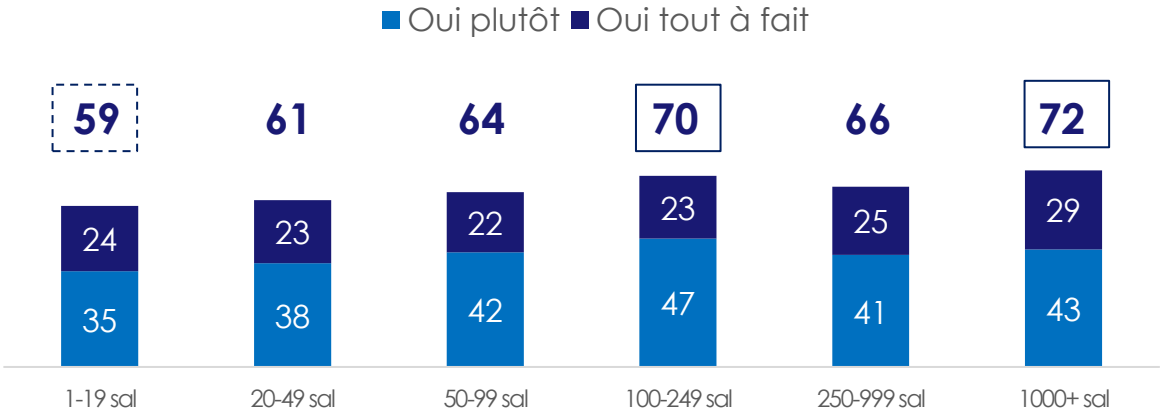
3.1

Préambule

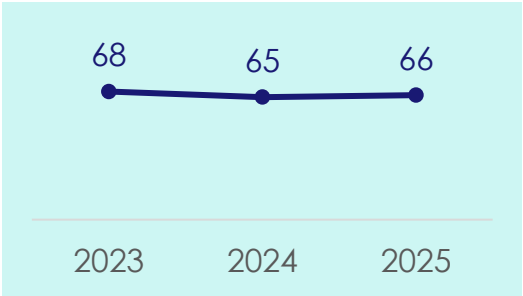
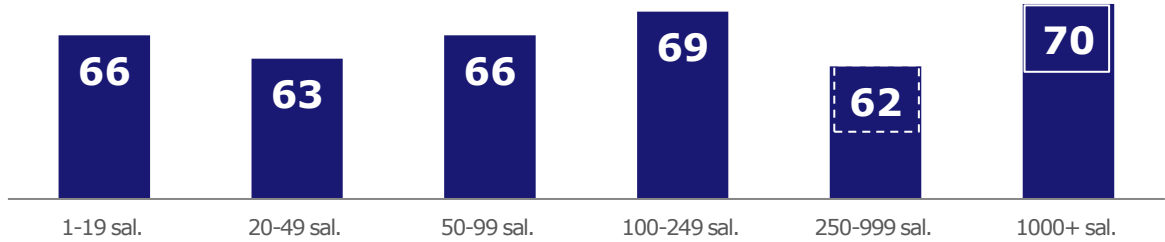
Préambule : Stabilité du sentiment d'épanouissement depuis 3 ans

2/3 des salariés du privé se sentent épanouis dans leur entreprise et ont l'intention d'y rester à moyen terme

65% dont 25% tout à fait se voient **dans leur entreprise dans 3 ans**



66% ont du plaisir à y travailler



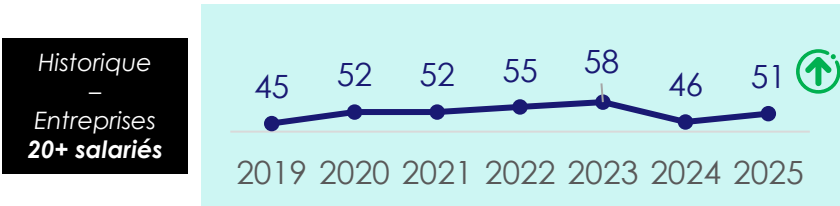
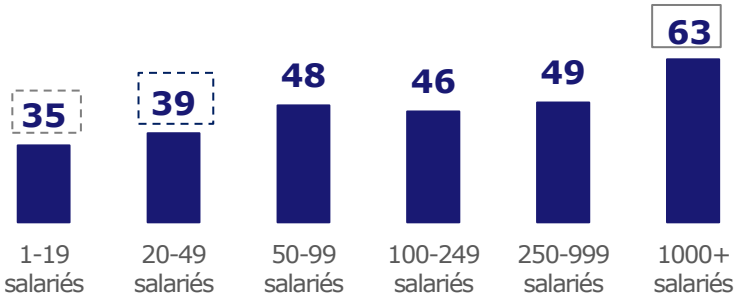
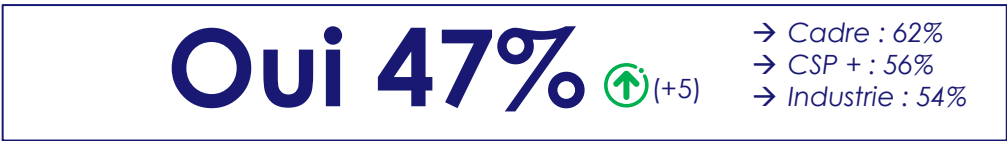
Base : Ensemble (1800)

Les valeurs d'entreprise fédèrent très largement quand elles sont connues

- Après la baisse observée en 2024, la connaissance des valeurs d'entreprise retrouve cette année une dynamique positive : + 5 points en un an.
- Les salariés des très grandes entreprises (plus de 1000 salariés) sont majoritaires à connaître les valeurs de leur entreprise, avec un taux de 63 %. Ils sont près de moitié moins au sein des petites entreprises.
- L'adhésion des salariés à ces valeurs de l'entreprise est plus marquée dans les petites entreprises.

Connaissez-vous les valeurs affichées par votre entreprise ?

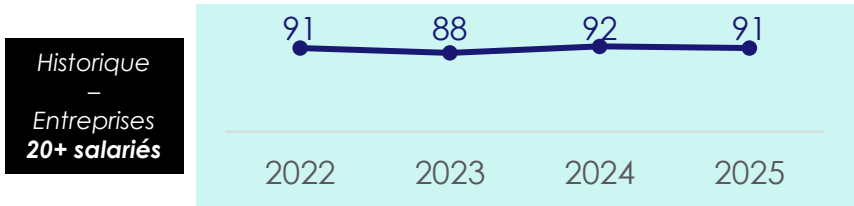
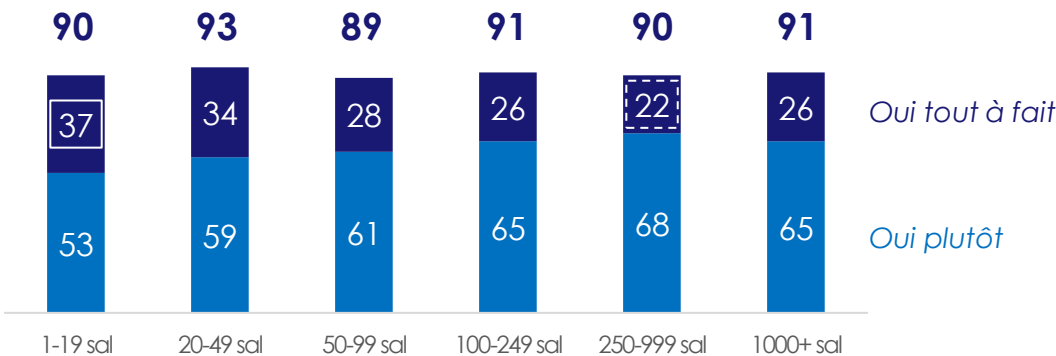
En %



Base : Ensemble (1800)

Diriez-vous que vous êtes en accord avec ces valeurs ?

En %



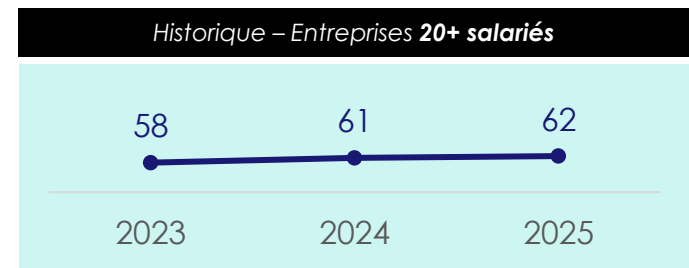
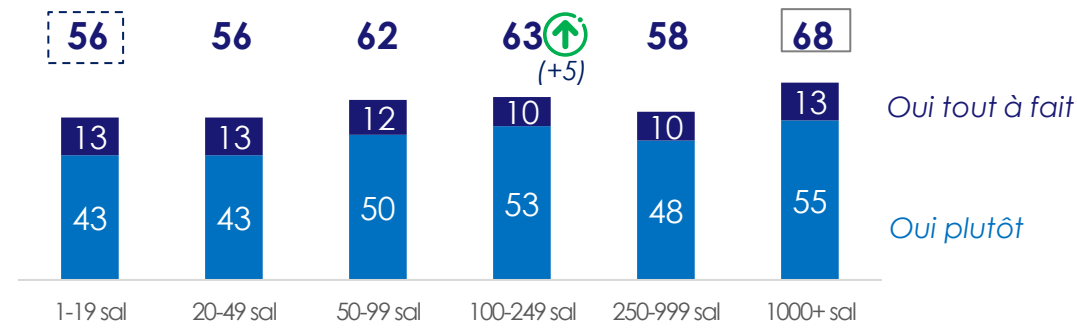
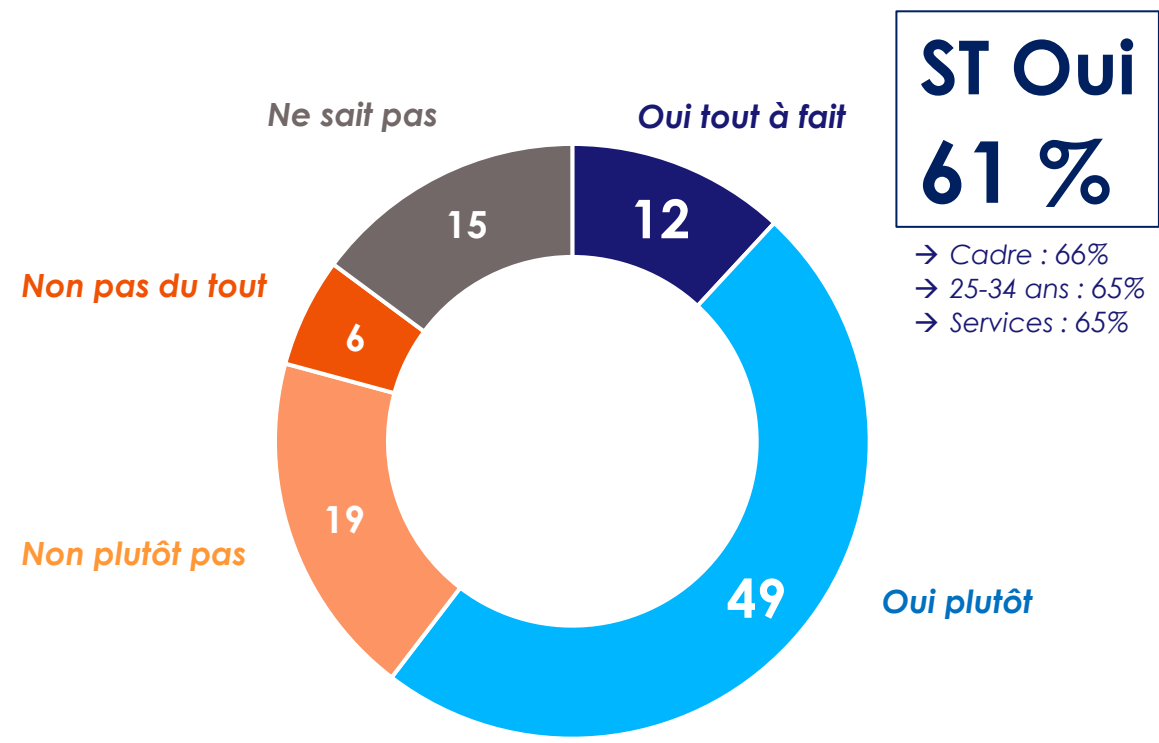
Base : Connait les valeurs de son entreprise (846)

Les valeurs d'entreprise sont de vrais leviers d'attachement à l'employeur

	Valeurs d'entreprise pas connues	Valeurs d'entreprise connues
▪ Se voient dans la même entreprise dans 3 ans	58 %	74 %
▪ Ont du plaisir à travailler dans leur entreprise	60 %	74 %
▪ Pensent que leur entreprise a un impact positif sur la société	49 %	74 %
▪ Identifient au moins une action mise en place en en projet dans l'entreprise...		
... en RSE	34 %	70 %
... sur des sujets environnementaux	54 %	81 %
... en diversité et égalité des chances	32 %	65 %

6 salariés du privé sur 10 croient en l'utilité sociale de leur entreprise, une conviction qui a progressé de 4 points en 2 ans et présente quelle que soit la taille de l'entreprise.

Est-ce que vous avez l'impression que **votre entreprise a un impact positif sur la société** ?
En %



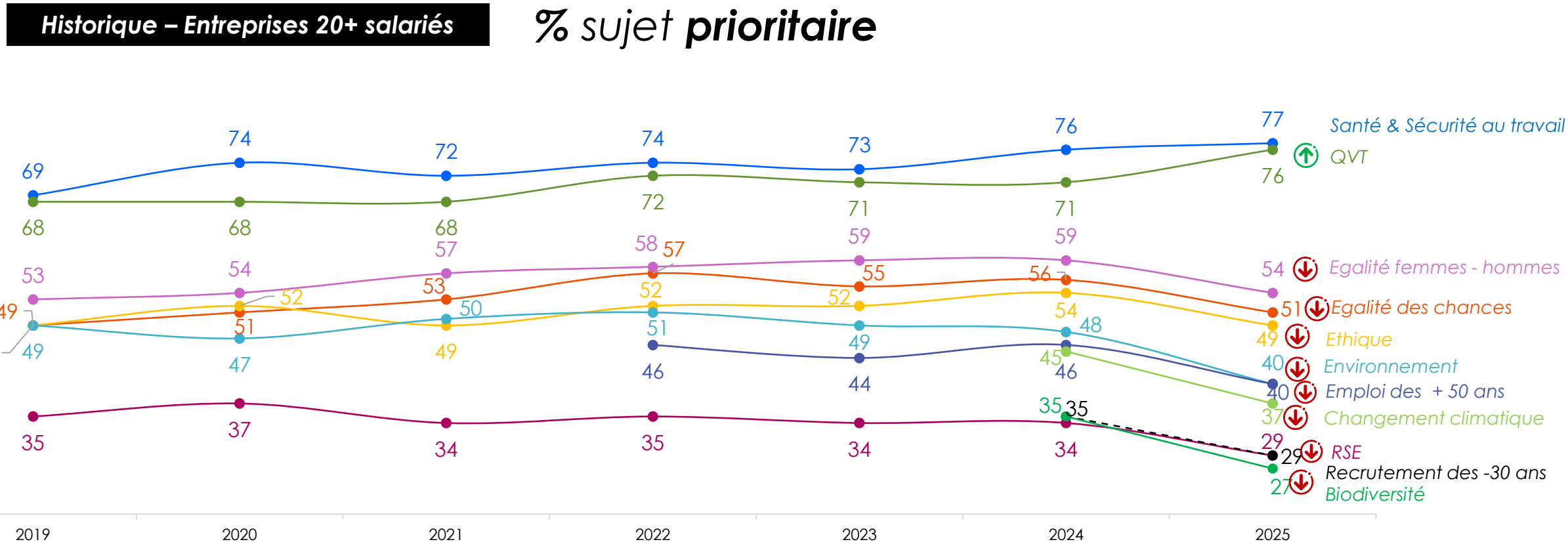
3.2

Attentes des salariés : vue générale

Les salariés affichent des attentes très claires à l'égard de leur entreprise : SST et QVT avant tout

... les autres thématiques étant jugées moins prioritaires cette année.

Ces sujets sont, **pour vous** ... ?
En %



Pour les salariés, en 2025, des priorités similaires quelle que soit la taille de leur entreprise :

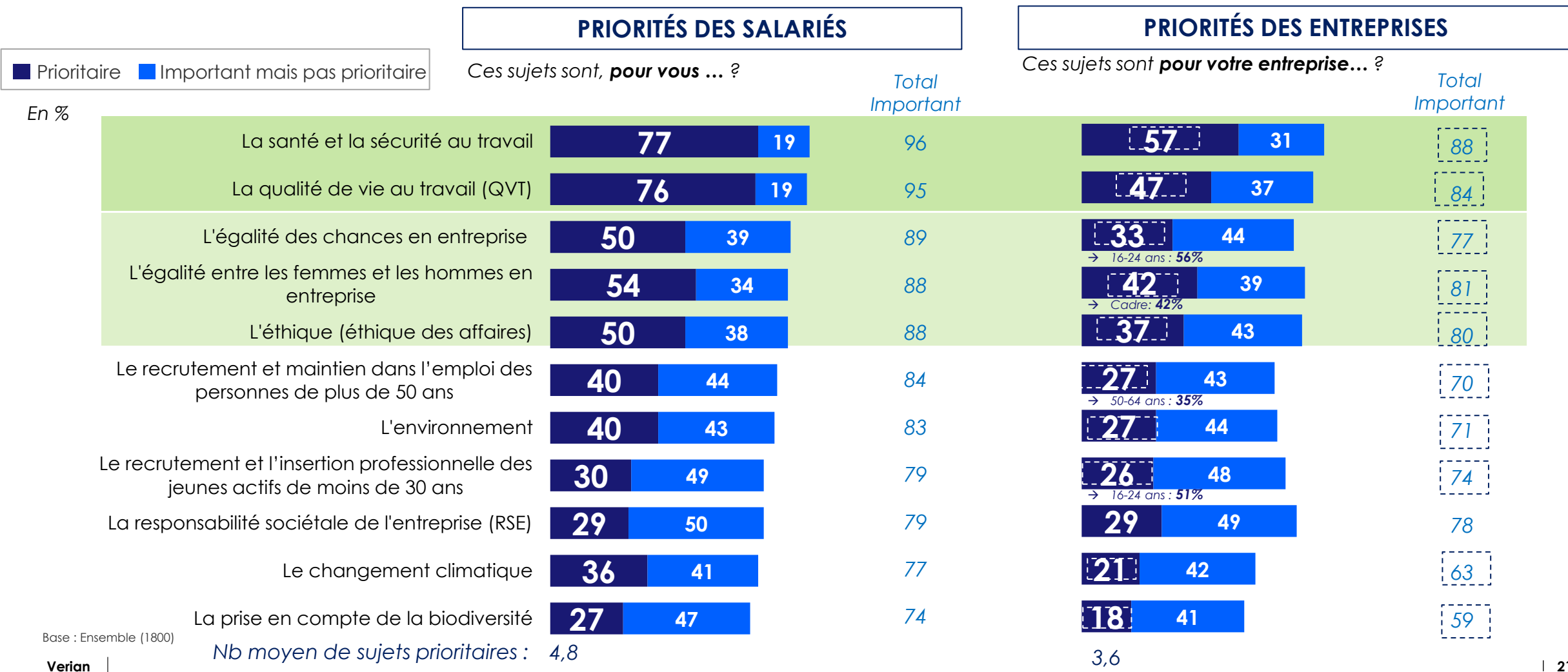
- 2 incontournables : SST et QVT
- 2 autres thématiques clés pour un salarié sur deux : égalité et éthique
- Les thématiques environnementales sont jugés plus secondaires

Ces sujets sont, **pour vous ... ?**
En %

	Prioritaire Important mais pas prioritaire	Total Important	% Prioritaire plus élevé auprès de :	... moins élevé auprès de :
La santé et la sécurité au travail	77 19	96	→ 100 à 249 sal. : 81% → 50-64 ans : 80%	→ Cadre : 72%
La qualité de vie au travail (QVT)	76 ⬆ 19	95	→ Femme : 82%	→ Cadre : 68%
L'égalité des chances en entreprise	50 ⬇ 39	89	→ Femme : 57%	→ Cadre : 44% / Ouvrier : 43%
L'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise	54 ⬇ 34	88	→ Femme : 65%	→ Ouvrier : 43% / 35-49 ans : 50%
L'éthique (éthique des affaires)	50 38	88	→ Cadre : 57%	→ Ouvrier : 38%
Le recrutement et maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans	40 ⬇ 44	84	→ 50-64 ans : 59%	
L'environnement	40 ⬇ 43	83		
Le recrutement et l'insertion professionnelle des jeunes actifs de moins de 30 ans	30 ⬇ 49	79	→ 1 à 19 sal. : 35% → 16-24 ans : 53%	→ Cadre : 25%
La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)	29 ⬇ 50	79	→ 24-34 ans : 34%	
Le changement climatique	36 ⬇ 41	77		
La prise en compte de la biodiversité	27 ⬇ 47	74	→ 16-24 ans : 43%	

Base : Ensemble (1800)

Une hiérarchie des priorités similaire entre salariés et entreprises.

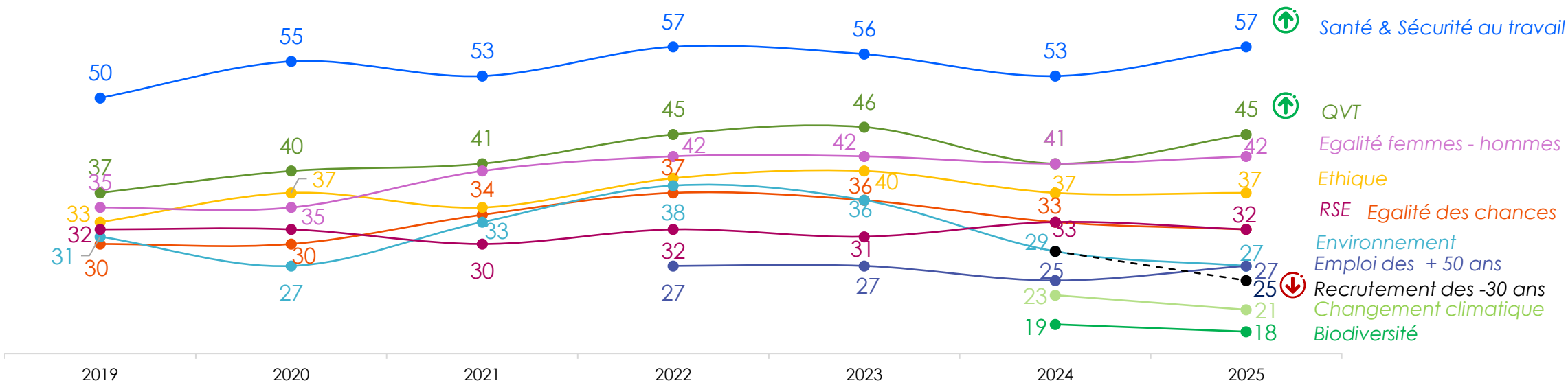


Montée en puissance de 3 sujets au sein des entreprises depuis 6 ans : SST (+7 pts), QVT (+8 pts) et égalité femmes/hommes (+7 pts).

Ces sujets sont, **pour votre entreprise ... ?**
En %

Historique – Entreprises 20+ salariés

% sujet **prioritaire**

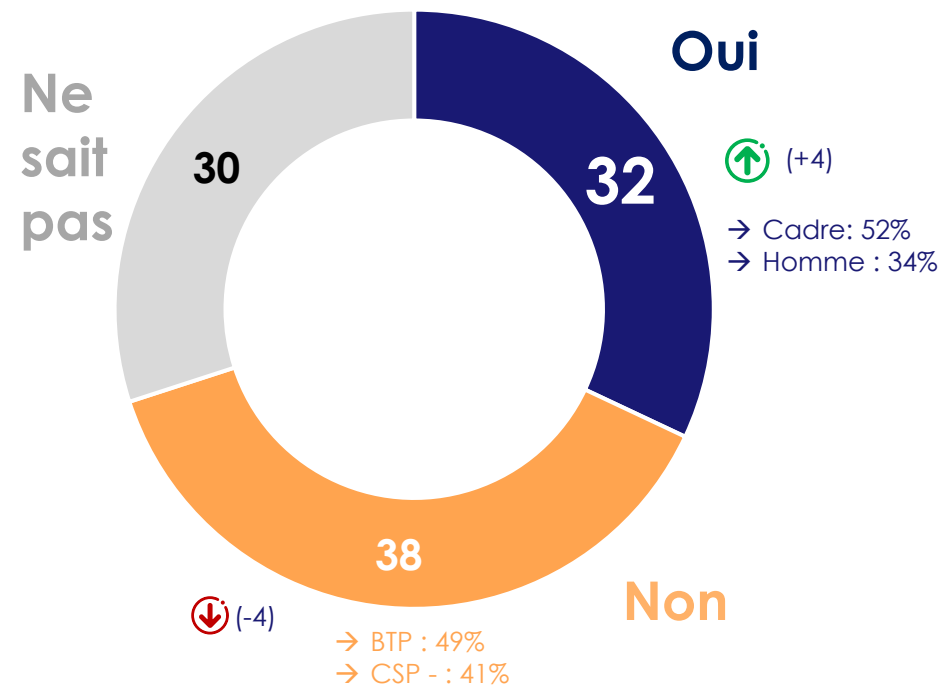


3.3

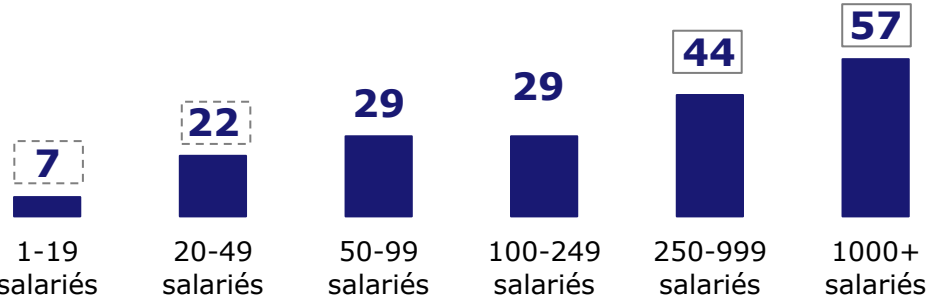
Focus sur la RSE

La présence et la visibilité des services RSE en entreprises est en net progrès sur les 9 dernières années (+25 points depuis 2017), et très liée à la taille de l'entreprise

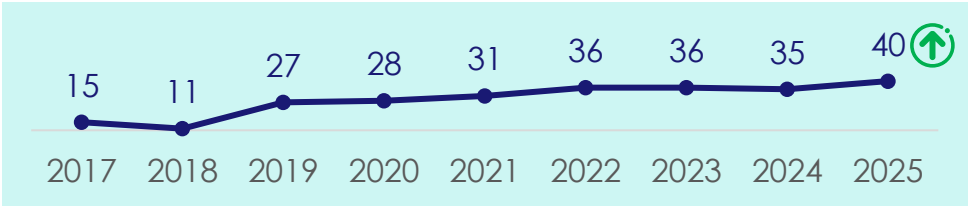
Au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, **existe-t-il selon vous une mission, un service ou un poste consacré au sujet de la RSE ?**
En %



% Oui selon la taille d'entreprise



Historique – Entreprises 20+ salariés



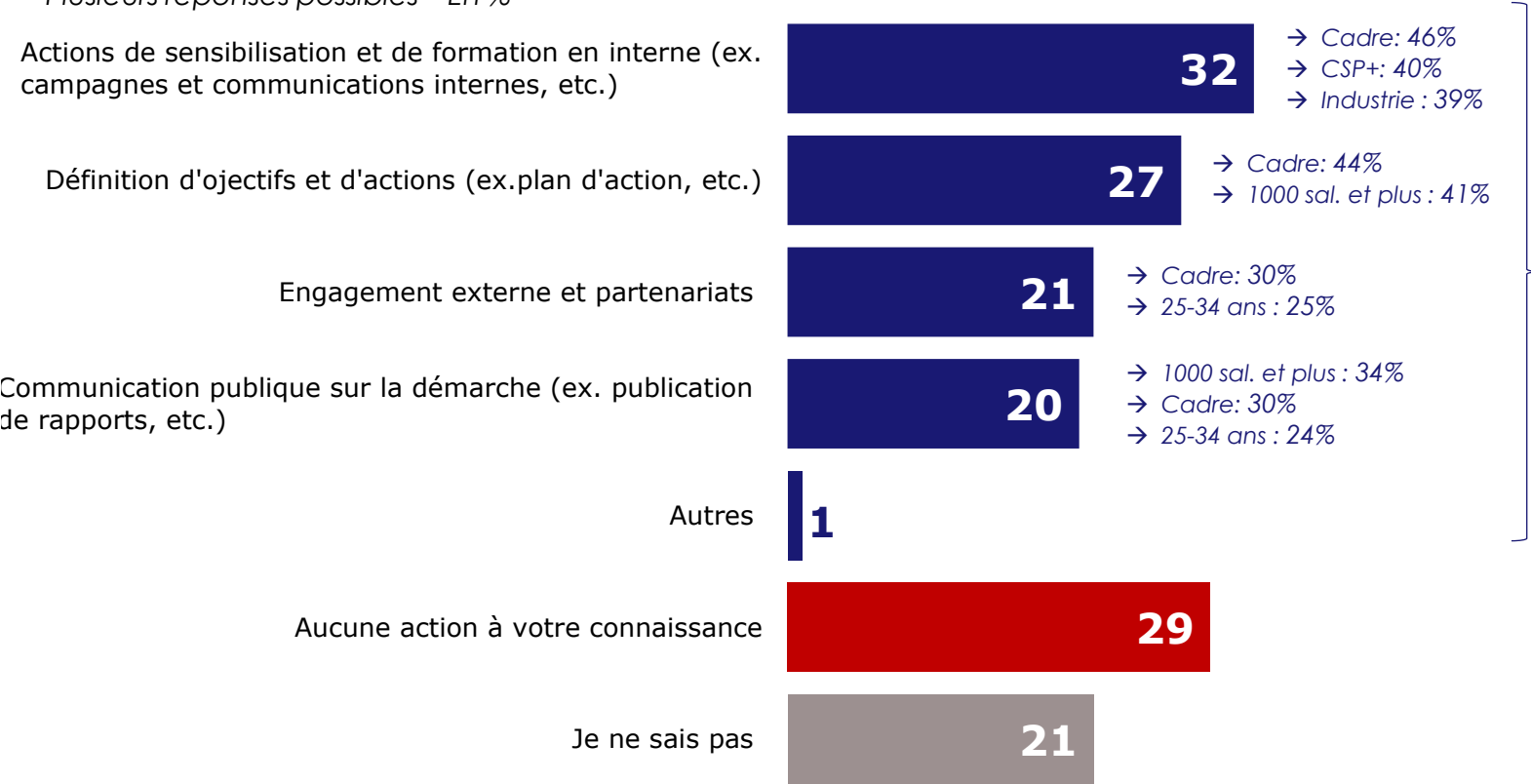
Base : Ensemble (1800)

Les actions RSE sont mieux identifiées par les salariés :

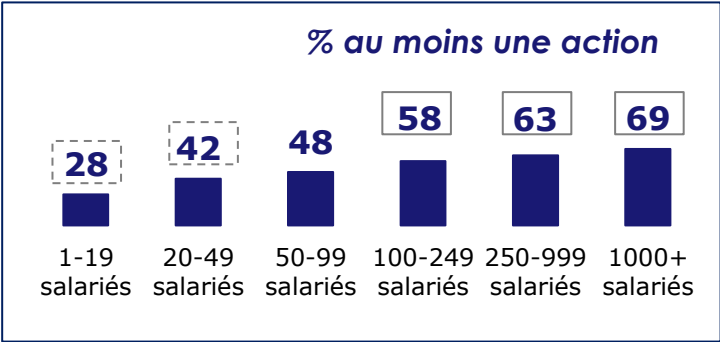
- Ils sont plus nombreux à être en mesure de reconnaître au moins une action RSE (50 %) et plus nombreux parmi les grandes entreprises que les petites.
- 2 types d'actions ressortent : sensibilisation en interne et définition d'objectifs

Plus spécifiquement, **quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet)** pour l'engager en matière de RSE ?

Plusieurs réponses possibles – En %

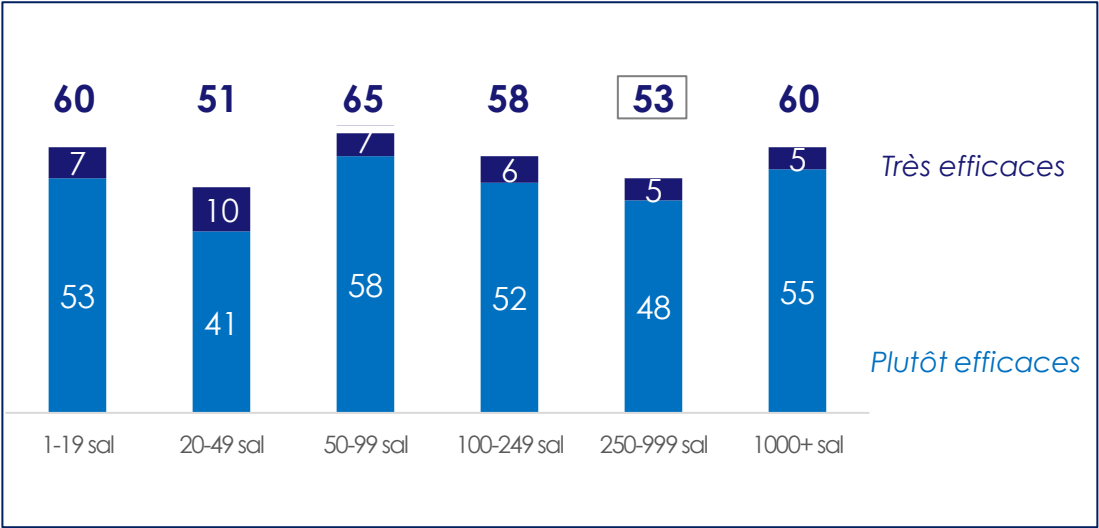
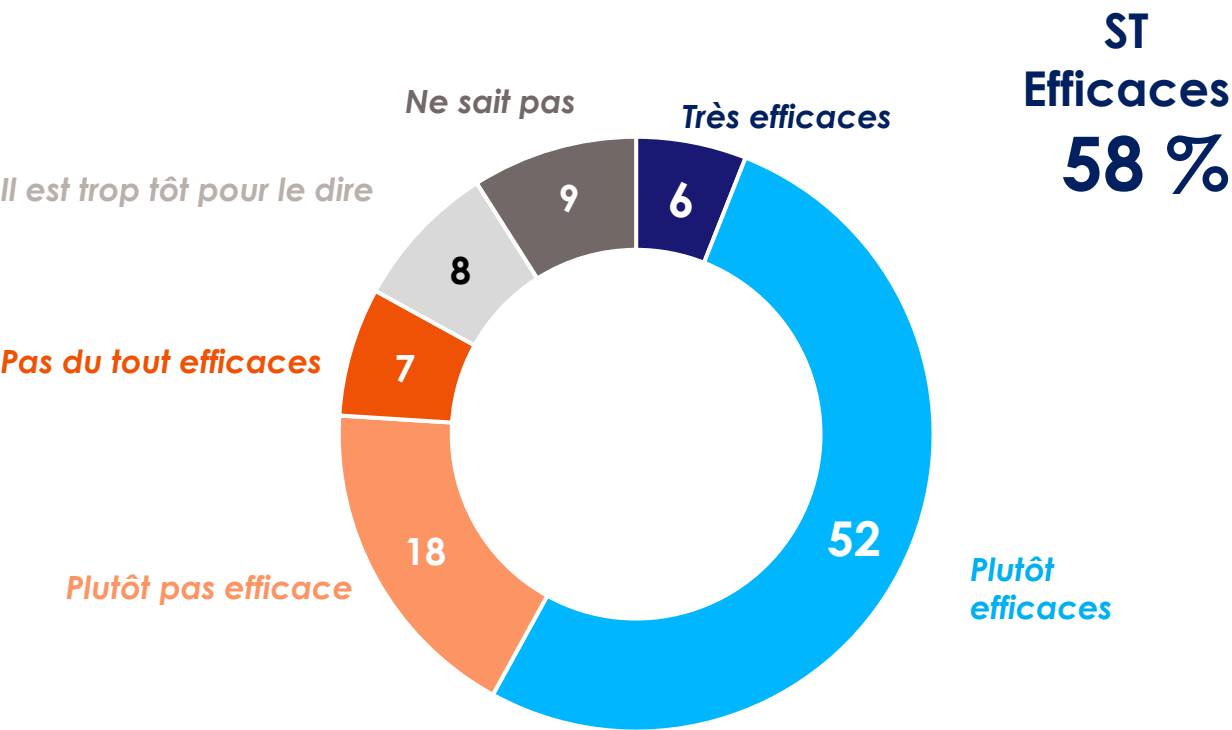


Au moins
une
action :
50%



Le travail sur les actions RSE mises en place apprécié et à poursuivre : une majorité de 6 salariés sur 10 les jugent efficaces.

Et concrètement, ces actions mises en place ou prévues dans votre entreprise, **sont-elles selon vous...**
En %



Base : citent au moins une action (960)

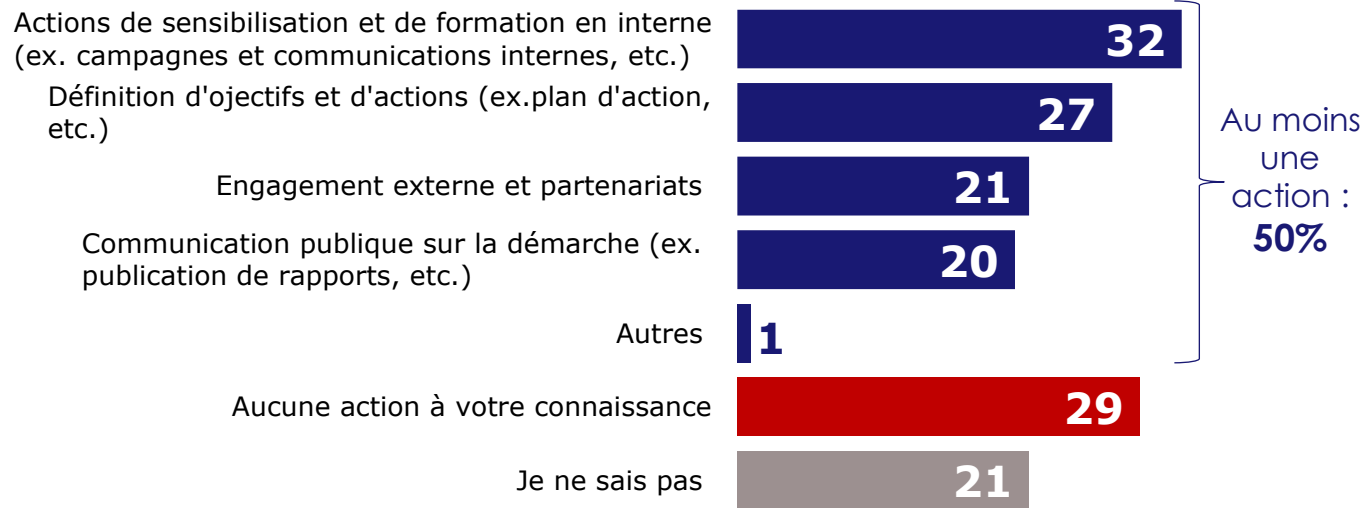
Bonne adéquation entre actions souhaitées et actions déployées sur ce sujet.

Les attentes restent fortes, mais moins marquées dans les plus petites structures.

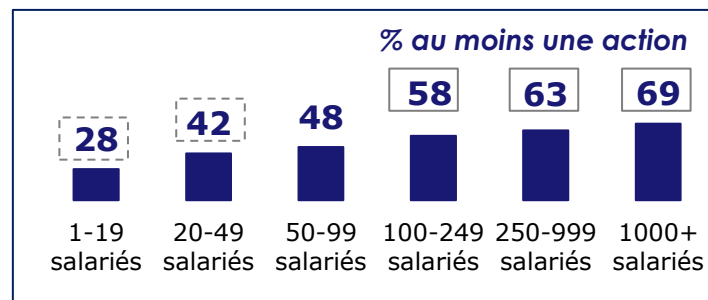
Plusieurs réponses possibles – En %

ACTIONS MISES EN PLACE

Plus spécifiquement, **quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet)** pour l'engager en matière de RSE ?

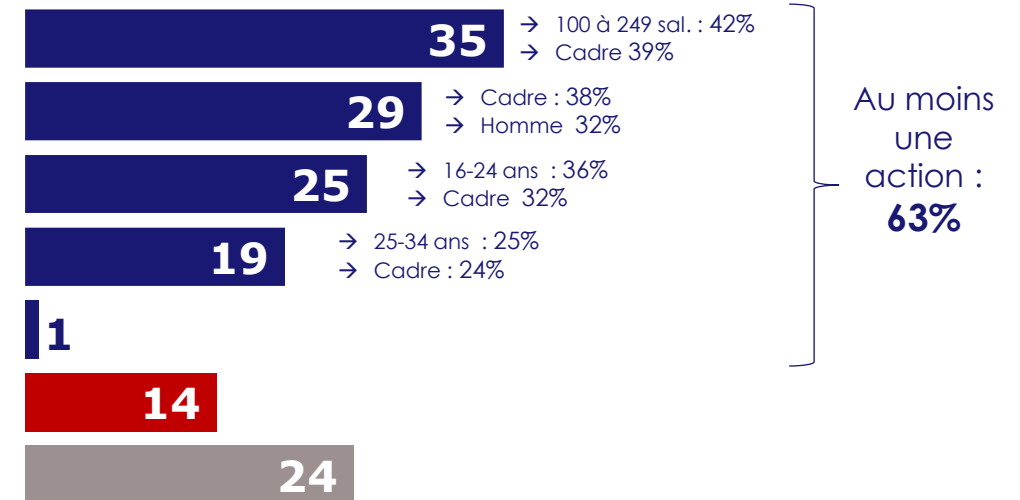


Nb moyen d'actions : 1,9

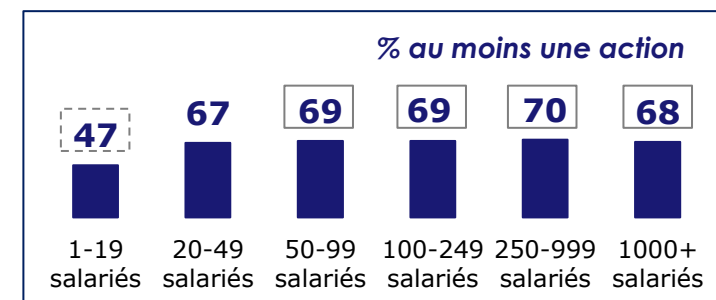


ACTIONS SOUHAITÉES

Et **quelles actions souhaitez-vous** que votre entreprise mette en place pour l'engager en matière de RSE ?



1,7



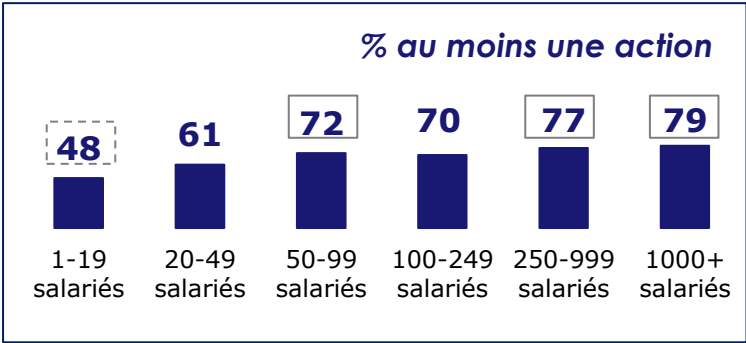
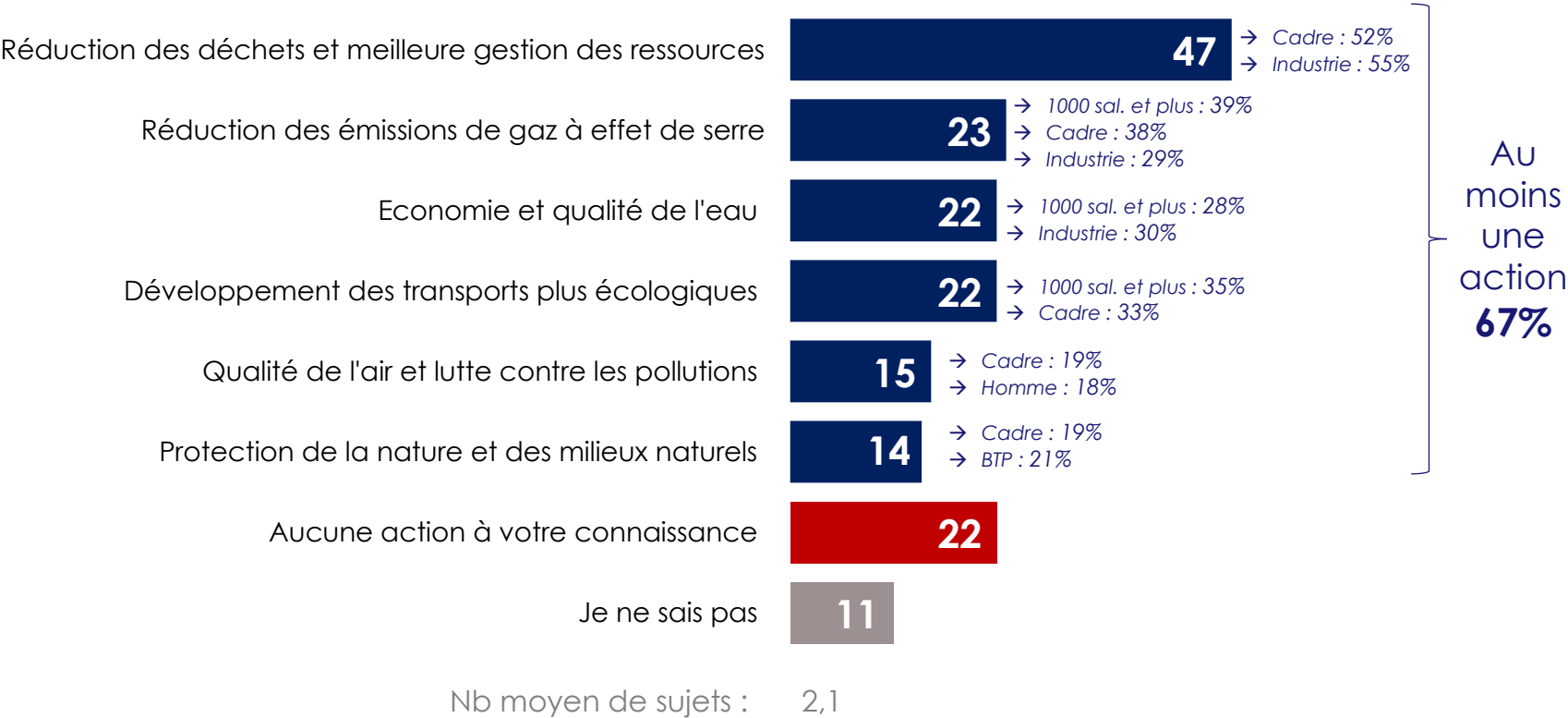
3.4

Focus sur l'environnement et la transition écologique

Les salariés identifient plus aisément les actions en place sur les sujets environnementaux (2/3 vs. 1/2 pour la RSE), avec un sujet phare : la réduction des déchets et la gestion des ressources

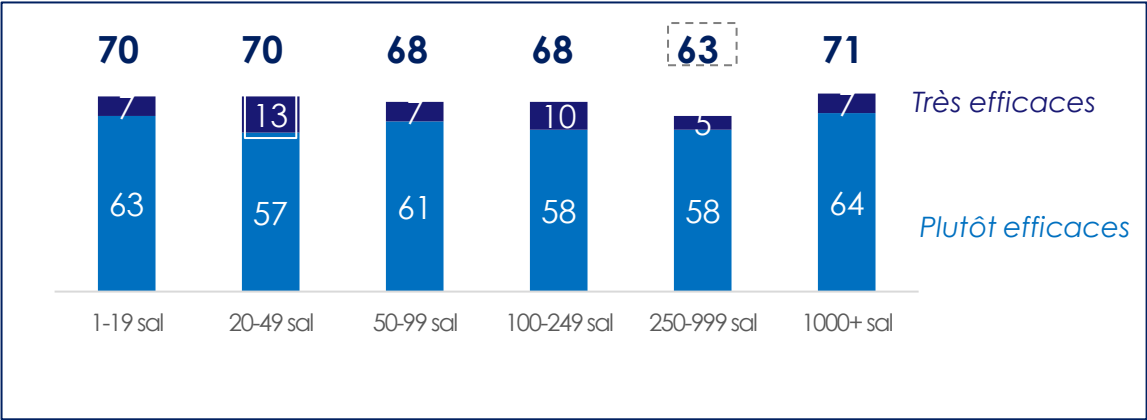
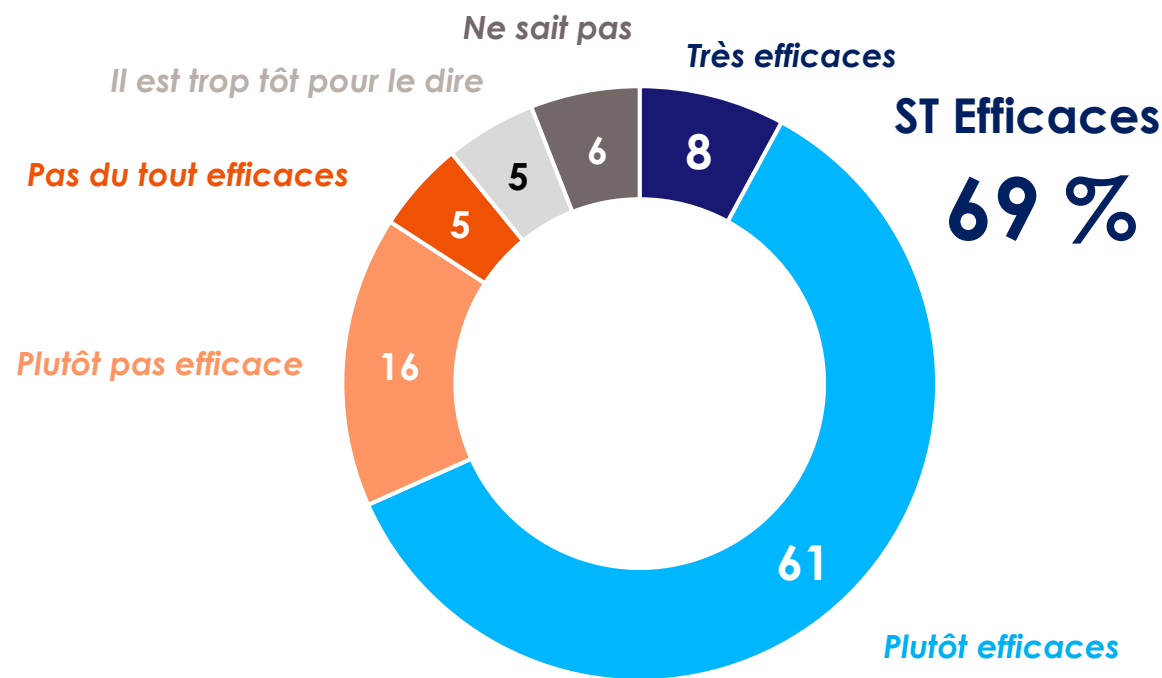
- Des actions largement répandues dans les entreprises d'au moins 50 salariés...
- ... et également présentes dans une petite structure sur deux

Sur quels **sujets environnementaux** portent **les actions mises en place** (ou en projet) dans votre entreprise ?
Plusieurs réponses possibles – En %



Des actions sur les sujets environnementaux jugées efficaces par plus de deux-tiers des salariés

Et concrètement, ces actions mises en place ou prévues dans votre entreprise, **sont-elles selon vous...**
En %



Base : A ceux qui citent au moins une action (1247)

Les attentes plus marquées concernant la protection de la nature et la lutte contre les pollutions.

Plusieurs réponses possibles – En %

ACTIONS MISES EN PLACE

Sur quels **sujets environnementaux** portent **les actions mises en place** (ou en projet) dans votre entreprise ?

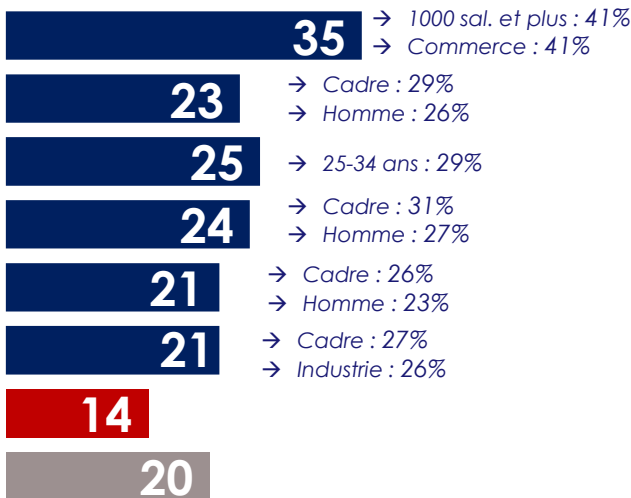


Au moins
une
action :
67%

Nb moyen de sujets : 2,1

ACTIONS SOUHAITÉES

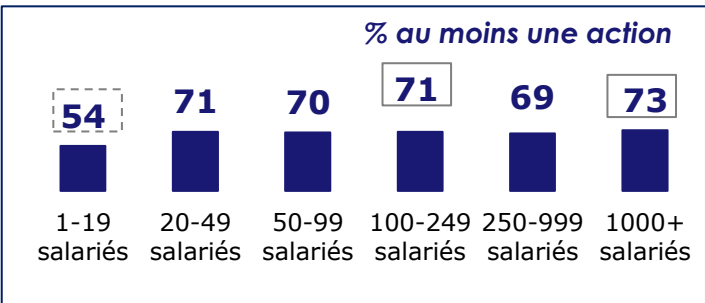
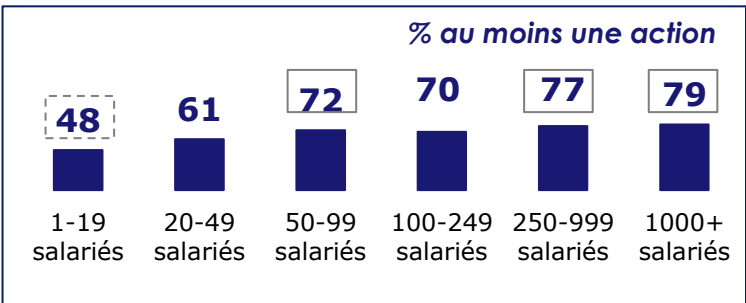
Et **sur quels sujets souhaitez-vous** que votre entreprise mette en place des actions pour favoriser la transition écologique ?



Au moins
une
action :
67%

2,2

Base : Ensemble (1800)

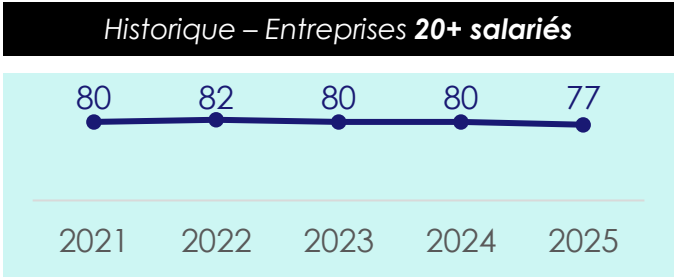
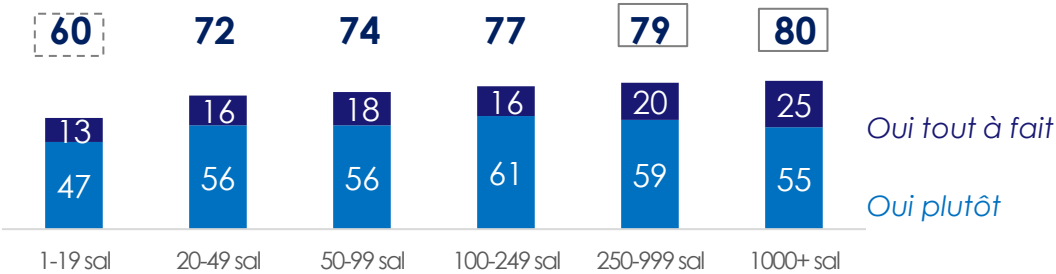
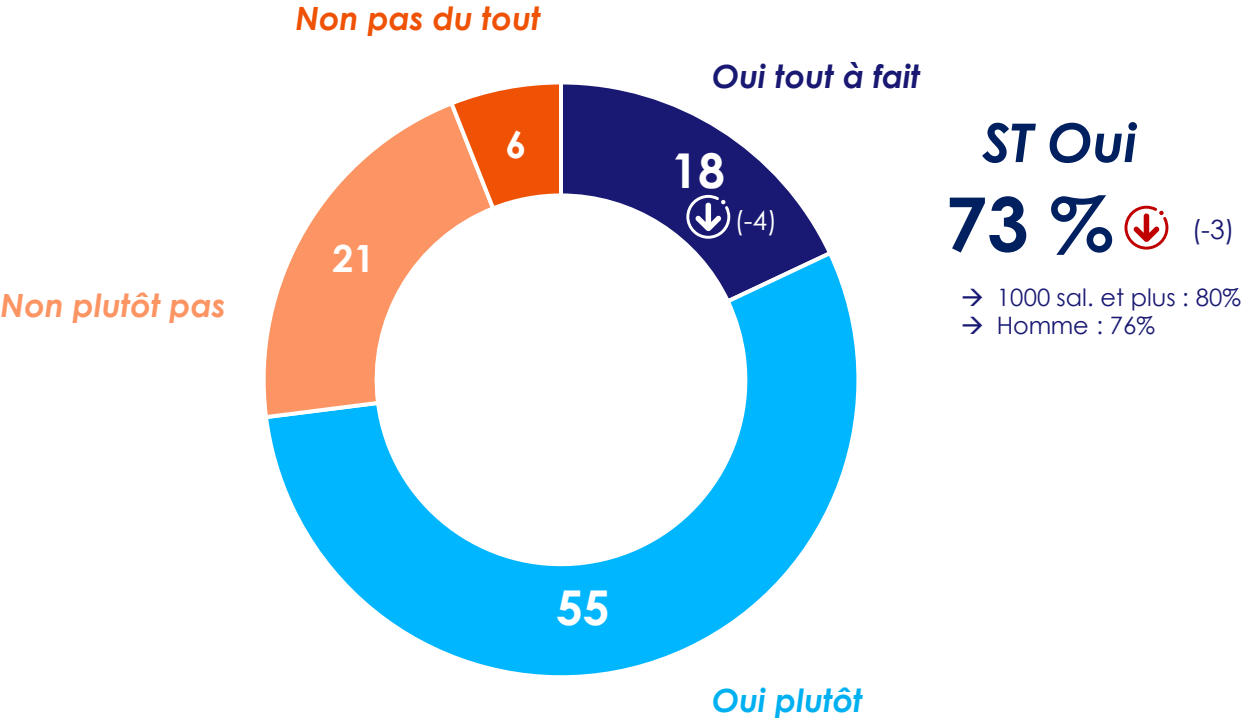


3.5

Focus sur égalité des chances, diversité & inclusion

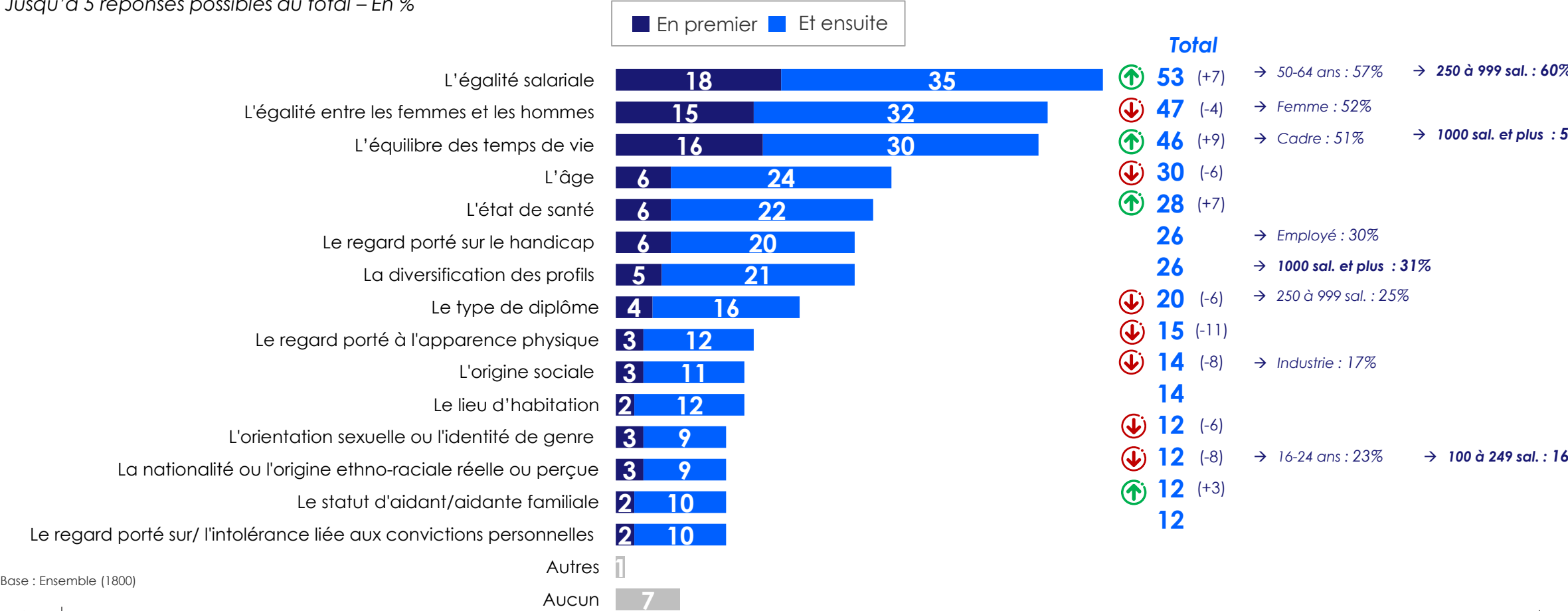
Un sentiment largement majoritaire dans les entreprises d'au moins 20 salariés d'une bonne représentation de la diversité de la société dans son entreprise.

Diriez-vous que les salariés de votre entreprise **représentent suffisamment la diversité** de la société ?
En %



Pour faire évoluer les mentalités, 3 grands axes identifiés : égalité salariale, égalité de genre et équilibre entre vie pro et vie perso.

Quels sont selon vous **les éléments sur lesquels les entreprises devraient agir pour faire évoluer les mentalités** et faire respecter le principe d'égalité des chances ? En 1^{er}, et ensuite...
Jusqu'à 5 réponses possibles au total – En %



Base : Ensemble (1800)

L'équilibre vie pro/vie perso est de plus en plus prégnant et atteint le même niveau que l'égalité femmes/hommes.

A l'inverse, la filière d'études, l'apparence physique, l'origine sociale ou ethnique et l'orientation sexuelle semblent être mieux intégrées aujourd'hui.

Quels sont selon vous **les éléments sur lesquels les entreprises devraient agir pour faire évoluer les mentalités** et faire respecter le principe d'égalité des chances ?

% Total

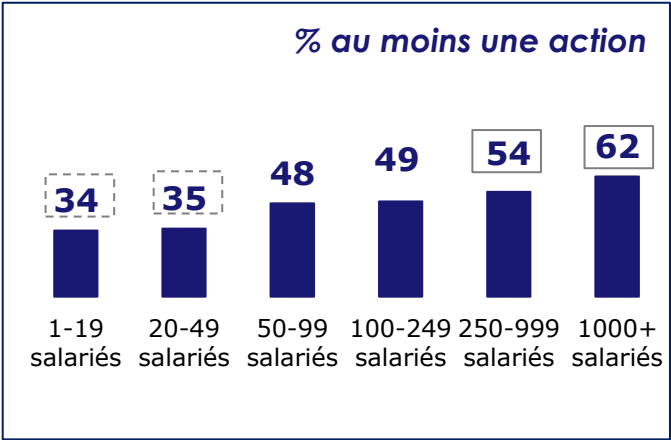
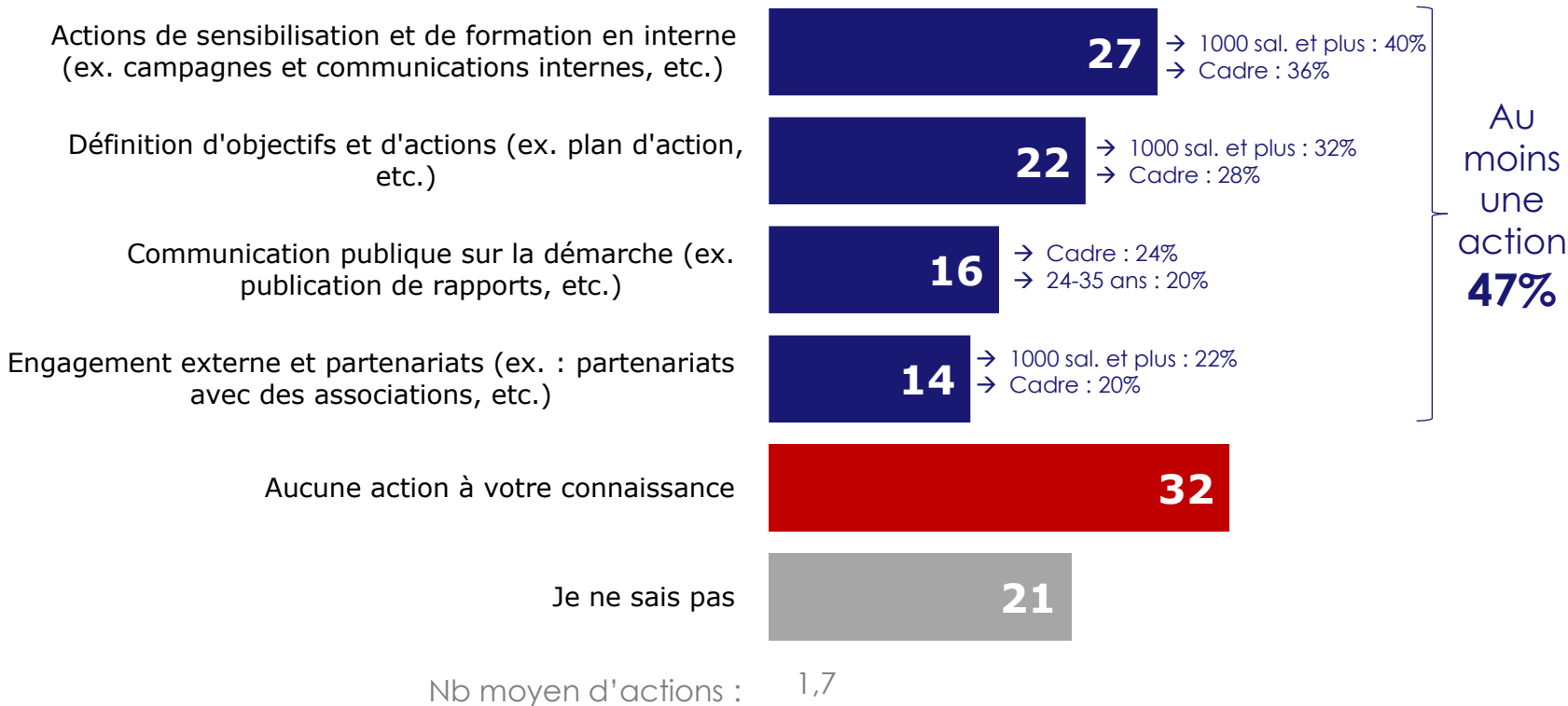
Historique – Entreprises 20+ salariés

	2022	2023	2024	2025
L'égalité salariale	53	42	46	55
L'égalité entre les femmes et les hommes	49	42	50	48
L'équilibre des temps de vie	/	31	37	48
L'âge	39	34	36	31
L'état de santé	/	22	21	27
Le regard porté sur le handicap	35	27	28	27
La diversification des profils	30	22	24	28
Le type de diplôme	31	25	28	21
Le regard porté à l'apparence physique	29	23	25	15
L'origine sociale	28	21	21	15
Le lieu d'habitation	15	11	11	14
L'orientation sexuelle ou l'identité de genre	20	16	18	13
La nationalité ou l'origine ethno-raciale réelle ou perçue	/	17	20	13
Le statut d'aidant/aidante familiale	/	9	9	12
Le regard porté sur l'intolérance liée aux convictions personnelles	/	/	15	12

Près d'un salarié sur deux est en mesure de citer une action mise en place en matière de diversité & égalité des chances dans leur entreprise, avec une proportion quasiment deux fois plus élevée en grandes entreprises (62 %) qu'en petites (34 %).

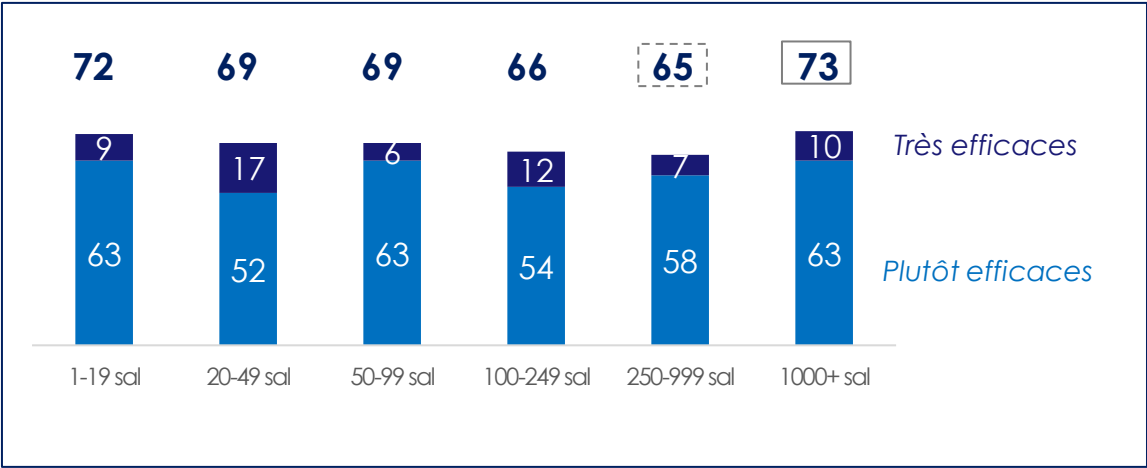
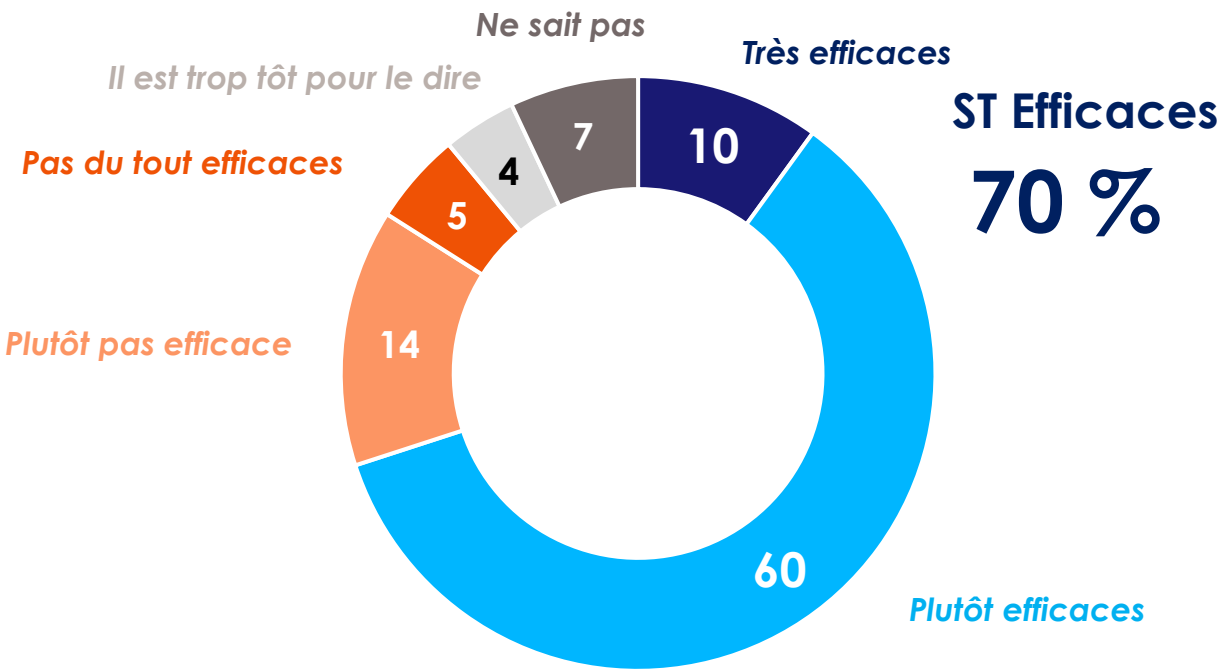
- Deux actions ressortent quelque peu : sensibilisation et définition d'objectifs

Q17. **Quelles actions ont été mises en place** (ou sont en projet) pour favoriser la diversité et l'égalité des chances dans votre entreprise ?
Plusieurs réponses possibles – En %



Des actions pour la diversité et l'égalité des chances jugées efficaces par 7 salariés sur 10

Et concrètement, ces actions mises en place ou prévues dans votre entreprise, **sont-elles selon vous...**
En %



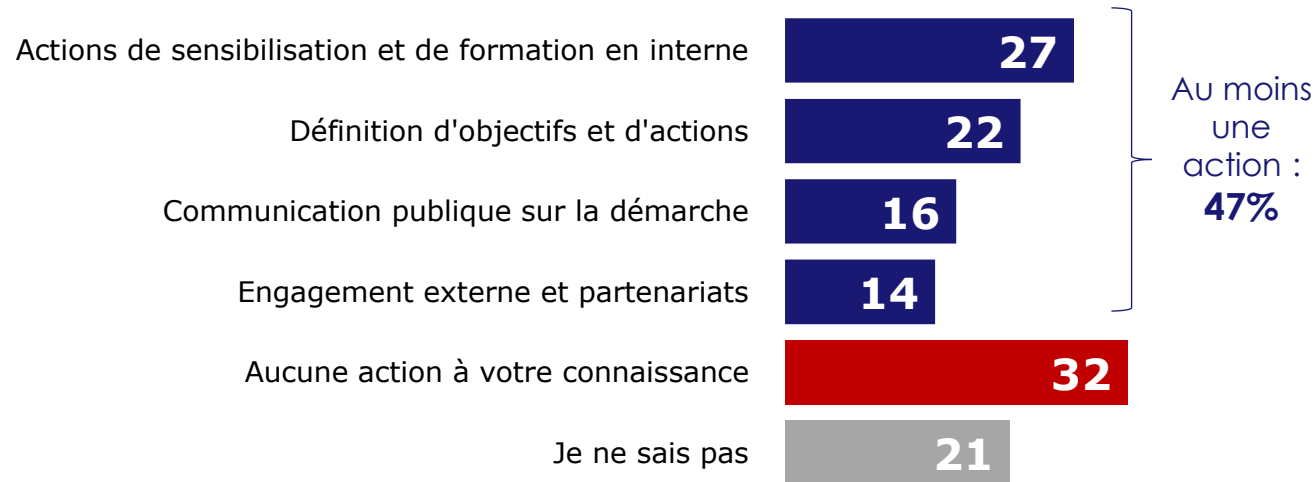
Base : citent au moins une action (875)

Une assez bonne adéquation entre actions souhaitées et actions déployées sur ce sujet, si ce n'est sur l'engagement externe où les attentes sont un peu plus marquées.

Plusieurs réponses possibles – En %

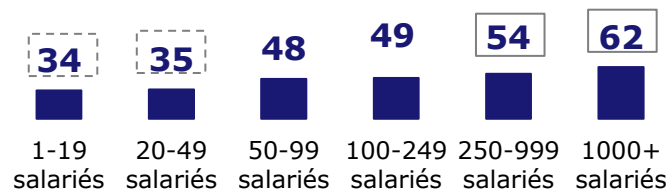
ACTIONS MISES EN PLACE

Quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet) pour favoriser la diversité et l'égalité des chances dans votre entreprise ?



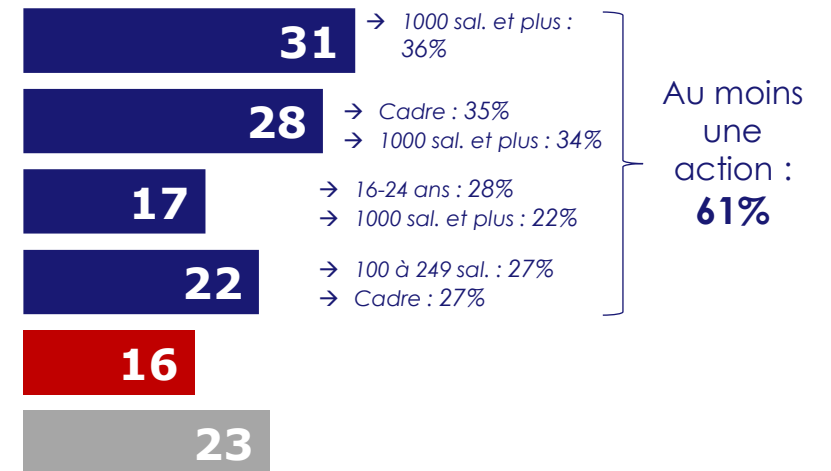
Nb moyen d'actions : 1,7

% au moins une action



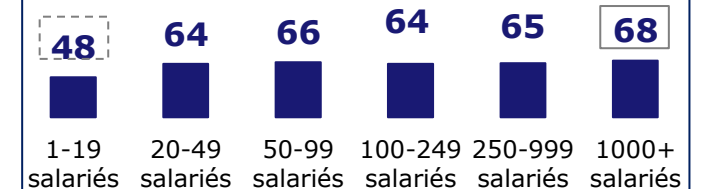
ACTIONS SOUHAITÉES

Et quelles actions souhaitez-vous que votre entreprise mette en place pour favoriser la diversité et l'égalité des chances ?



1,6

% au moins une action



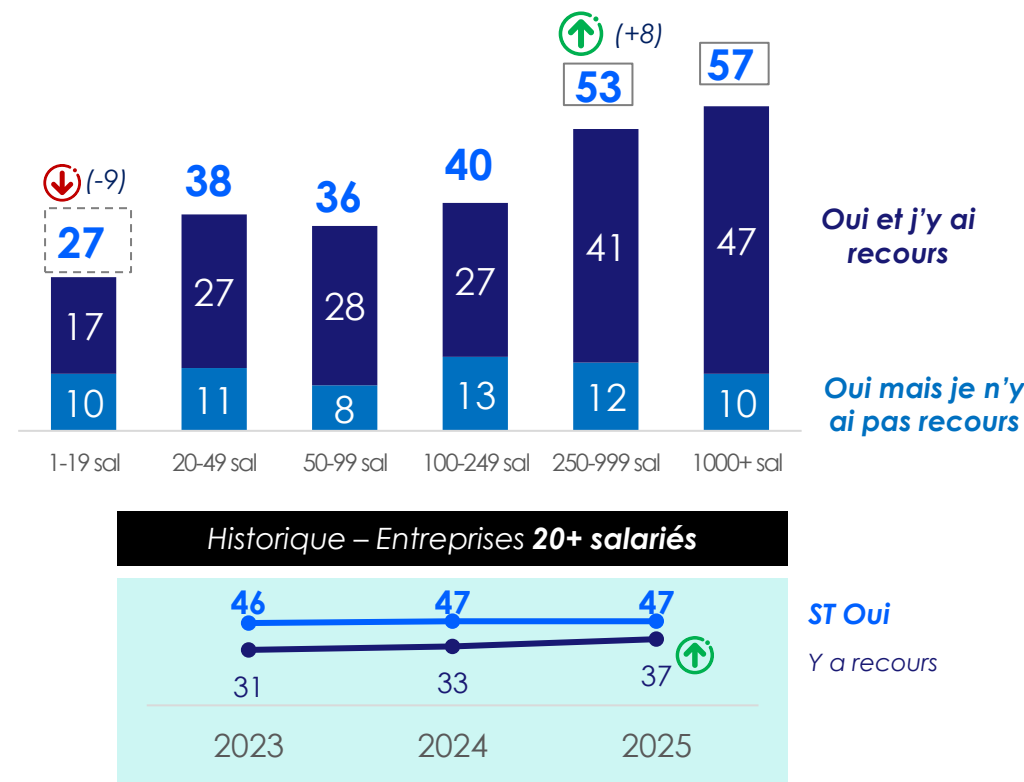
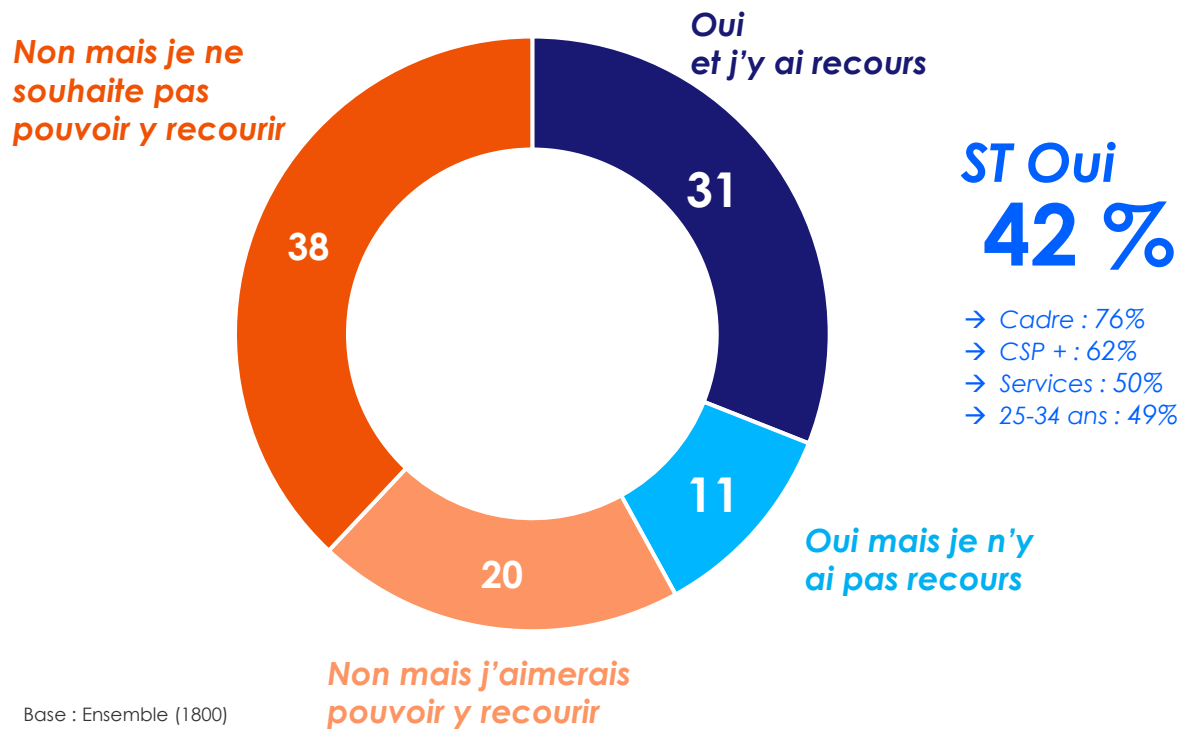
3.6

Evolution de l'organisation et des conditions de travail

4 salariés sur 10 ont la possibilité de télétravailler au sein de leur entreprise, et un tiers y ont effectivement recours

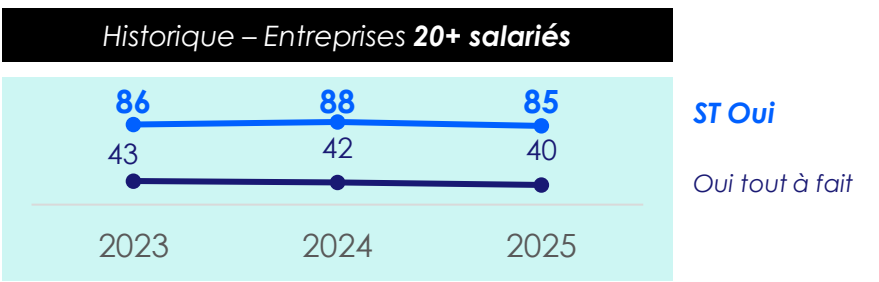
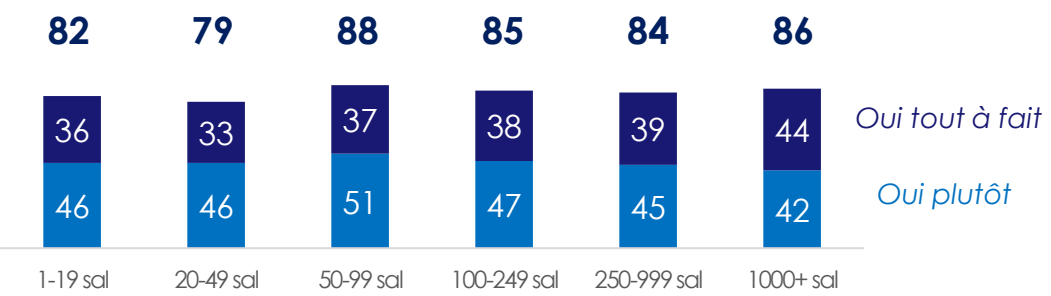
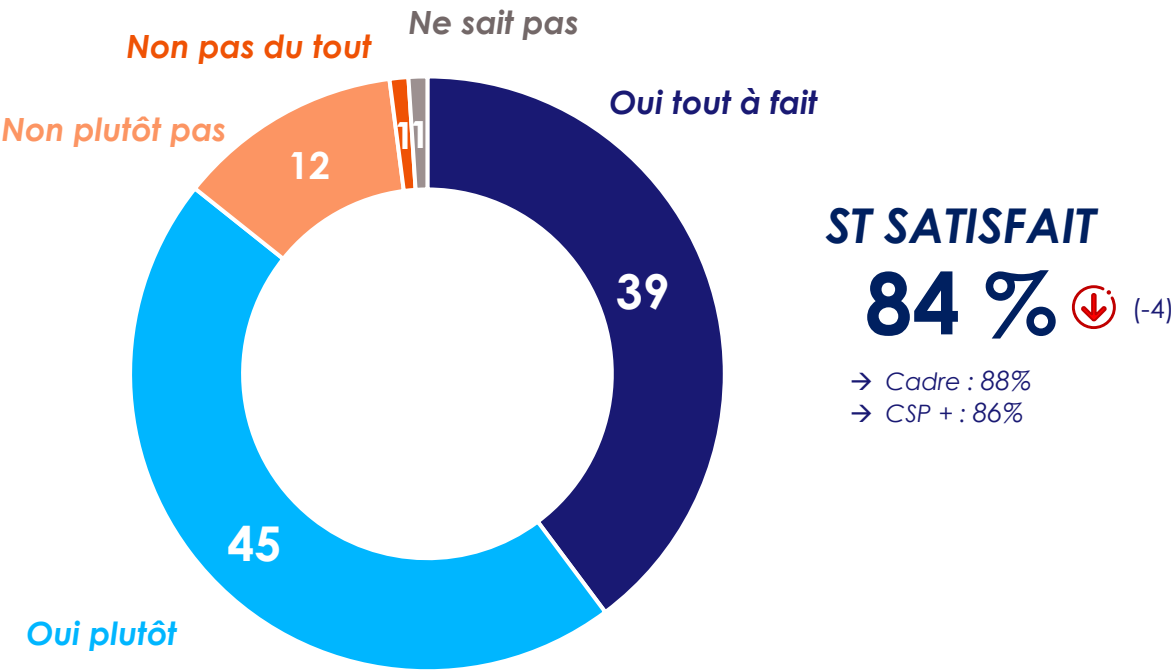
- Les cadres sont très majoritaires à pouvoir en bénéficier : 3/4 d'entre eux y ont droit
- L'accès au télétravail augmente avec la taille de l'entreprise : près de 6 salariés sur 10 y ont droit dans les grandes entreprises vs. un quart dans les plus petites structures
- On notera également que si la proportion des salariés ayant accès au télétravail est stable, la part de ceux qui y ont effectivement recours s'est renforcée en 2 ans (+6 points)

Avez-vous la **possibilité de faire du télétravail** dans votre entreprise ?
En %



Malgré une légère érosion en un an, très grande satisfaction des modalités de télétravail des salariés y ayant accès : plus de 8 sur 10 en sont satisfaits, dont la moitié **très** satisfaits.

Etes-vous **satisfait des modalités de télétravail** mises en place dans votre entreprise ?
En %



Base : Salariés ayant la possibilité de télétravailler (787)

Un quart des salariés déclarent que leur entreprise réfléchit actuellement à réduire le nombre de jours de télétravail ou l'a déjà fait – une décision plus fréquente dans les plus grandes structures, là où le télétravail est le plus développé.

Les avis des salariés concernés sont partagés sur ces réflexions.

Certaines entreprises **réfléchissent à réduire le nombre de jours de télétravail** proposé à leurs salariés ou l'ont déjà fait.

Est-ce le cas au sein de votre entreprise ? En %

Réduction du nombre de jours de TT **24%**

→ 1000 sal. et plus : 31%

→ 250 à 999 sal. : 30%

▪ L'entreprise l'a **déjà fait**

14%

→ 250 à 999 sal. : 18%

→ 1000 sal. et plus : 17%

▪ L'entreprise **y réfléchit**

10%

→ 1000 sal. et plus : 14%

→ 250 à 999 sal. : 12%

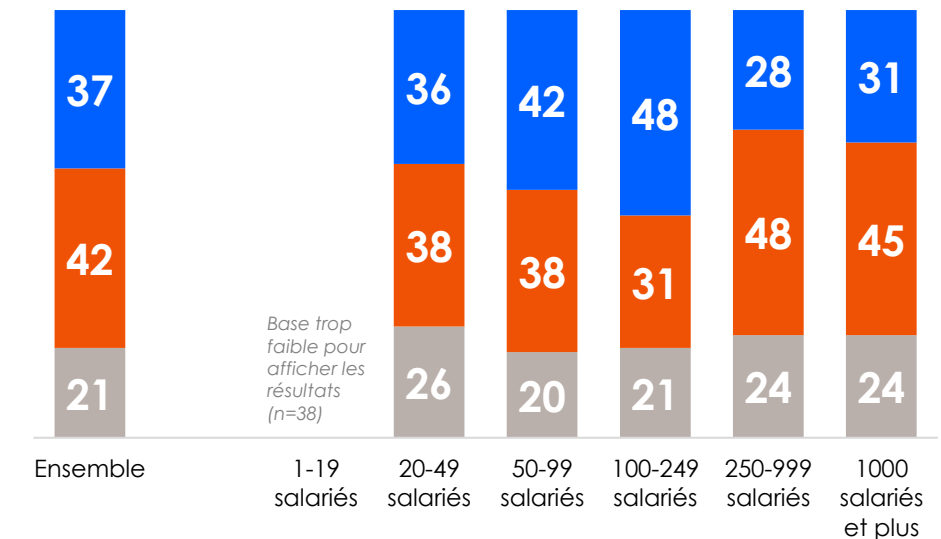
Base : Ensemble (1800)

(si réduction du TT) Pensez-vous que **réduire le nombre de jours de télétravail** dans votre entreprise **a été/serait ...?**
En %

Plutôt une
bonne
chose

Plutôt une
mauvaise
chose

Ni l'un, ni
l'autre



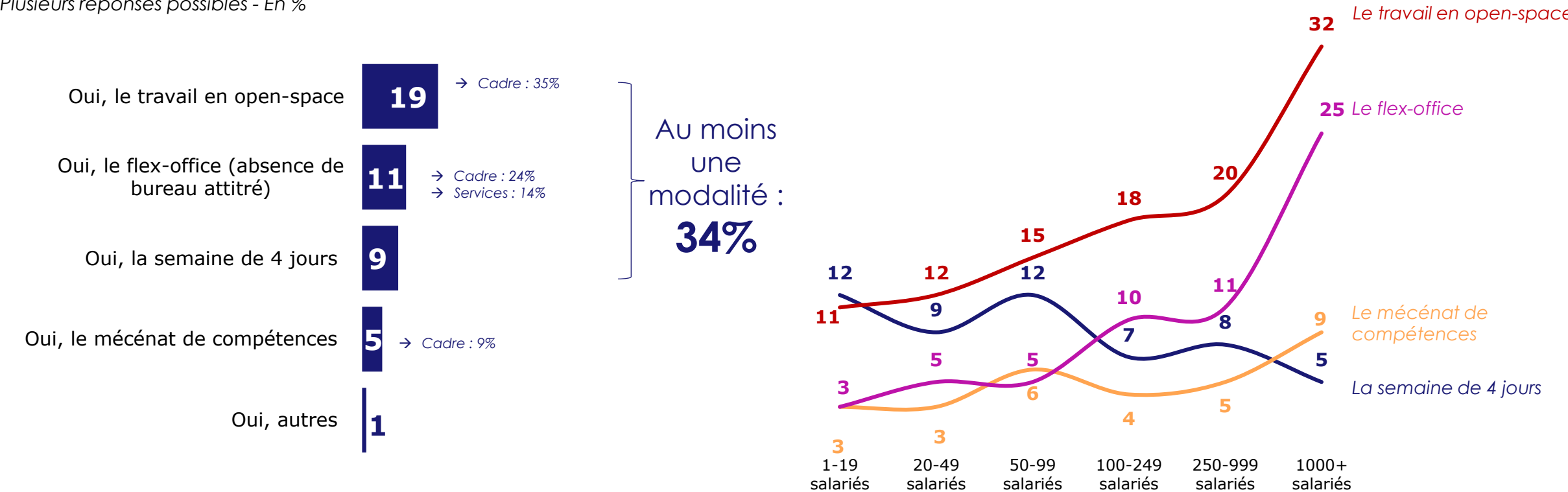
Base : Salariés dont l'entreprise a réduit ou réfléchit à réduire le nombre de jours de télétravail (n=448)

Un tiers des salariés connaissent d'autres modalités d'organisation du travail

- Parmi celles-ci, la réorganisation des espaces de travail vient en tête, avec l'open space et le flex-office, qui sont plus souvent l'apanage des cadres en grandes entreprises
- Plus marginaux sont le mécénat de compétences et la semaine de 4 jours, cette dernière étant néanmoins plus proposée dans les petites structures que dans les très grandes.

Avez-vous **accès** dans votre entreprise **à d'autres modalités d'organisation du travail** ?

Plusieurs réponses possibles - En %



Base : Ensemble (1800)