

Baromètre national RSE & Egalité des chances

Rapport d'étude

Septembre 2026

C121008177

Sommaire

1	Principaux enseignements	3
2	Résultats détaillés	9
2.1	<i>Preamble</i>	10
2.2	<i>Attentes des salariés : vue générale</i>	16
2.3	<i>Focus sur la RSE</i>	21
2.4	<i>Focus sur l'environnement et la transition écologique</i>	27
2.5	<i>Focus égalité des chances, diversité & inclusion</i>	31
2.6	<i>Evolutions de l'organisation et des conditions de travail</i>	39
3	Annexes	41

1

Principaux enseignements

Principaux enseignements

UN ATTACHEMENT SOLIDE À L'ENTREPRISE DONT L'UTILITÉ SOCIALE FAIT CONSENSUS

- **Les salariés continuent d'entretenir un lien fort avec leur entreprise : 68 % déclarent avoir plaisir à y travailler et les deux tiers s'y projettent encore dans trois ans.**
- **Les grandes entreprises bénéficient à cet égard d'un avantage net** : leurs salariés se projettent davantage, connaissent mieux les valeurs de leur organisation et en ont une image plus positive. À l'échelle de l'ensemble des salariés, ces valeurs pourraient toutefois être davantage identifiées : **leur notoriété s'établit à 46 %, un niveau stable depuis deux ans, alors qu'elles suscitent une très forte adhésion lorsqu'elles sont connues.**
- **Enfin, l'utilité sociale de l'entreprise demeure largement reconnue, en particulier par les salariés des grandes entreprises et les jeunes cadres** : 58 % des salariés considèrent en effet que leur entreprise a un impact positif sur la société, même si ce constat tend à se tasser depuis deux ans. Cette proportion monte à 63% chez les jeunes cadres.

Principaux enseignements

DES ATTENTES QUI SE CONCENTRENT SUR LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS

- La hiérarchie des priorités évolue peu et reste dominée par les enjeux qui touchent directement à l'expérience professionnelle. **La qualité de vie au travail, citée comme prioritaire par 76 % des salariés, et la santé-sécurité, par 72 %, arrivent largement en tête.**
- Plus globalement, les attentes se concentrent sur les conditions de travail, la rémunération, le bien-être et l'équilibre des temps de vie. À l'inverse, les sujets liés au climat, à la biodiversité ou à l'insertion des jeunes reculent par rapport à 2024.
- Il est, enfin, intéressant de noter qu'une **forte convergence s'observe entre les priorités des salariés et celles qu'ils prêtent à leur entreprise.**

UNE RSE PLUS VISIBLE ET MIEUX RECONNUE

- La RSE gagne nettement en visibilité cette année. La présence perçue d'un service ou d'un poste dédié progresse de **8 points en deux ans**, signe que les engagements des entreprises occupent une place croissante dans l'esprit des salariés. Cette progression reste néanmoins à consolider : **près d'un tiers seulement des salariés connaissent précisément les engagements RSE de leur entreprise** alors qu'ils y adhèrent fortement lorsque ces derniers sont connus (92% y adhèrent le cas échéant). La RSE devient donc plus visible, mais demeure un sujet véritablement maîtrisé par une minorité de collaborateurs.

Principaux enseignements

UNE RSE PLUS VISIBLE ET MIEUX RECONNUE (suite)

- **Les initiatives environnementales, notamment celles concernant la gestion des déchets, constituent aujourd'hui les actions les plus visibles et le socle le plus identifiable des démarches RSE.** Les mesures consacrées au bien-être et aux conditions de travail sont également largement repérées.
- **Surtout, les actions RSE gagnent en crédibilité : 67 % des salariés les jugent efficaces, soit une progression de 9 points cette année.** Lorsqu'elles sont connues, les initiatives mises en place sont donc majoritairement considérées comme utiles et crédibles. La visibilité apparaît ainsi comme une condition déterminante de leur reconnaissance.
- Les jeunes cadres se distinguent par leur forte réceptivité aux engagements des entreprises : **43 % connaissent les engagements RSE de leur entreprise, 58 % en identifient les valeurs et 82 % repèrent au moins une action mise en place.** Ils constituent ainsi le public le plus sensibilisé aux démarches RSE, mais également l'un des plus attentifs à leur traduction concrète.

Présentation de l'étude

Fiche technique



Etude menée auprès d'un échantillon de 1800 salariés d'entreprises privées **d'au moins 1 salarié**, âgés de 16 ans et plus.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la **méthode des quotas** appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, taille d'entreprise, secteur d'activité et région



Interrogation **en ligne** du 29 juin au 15 juillet 2026

2

Résultats détaillés

Note de lecture :

  évolution significative à la hausse ou à la baisse par rapport à 2025

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

2.1

Préambule

Des niveaux élevés d'épanouissement et de projection au sein de son entreprise

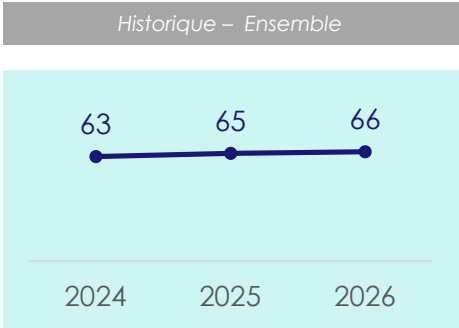
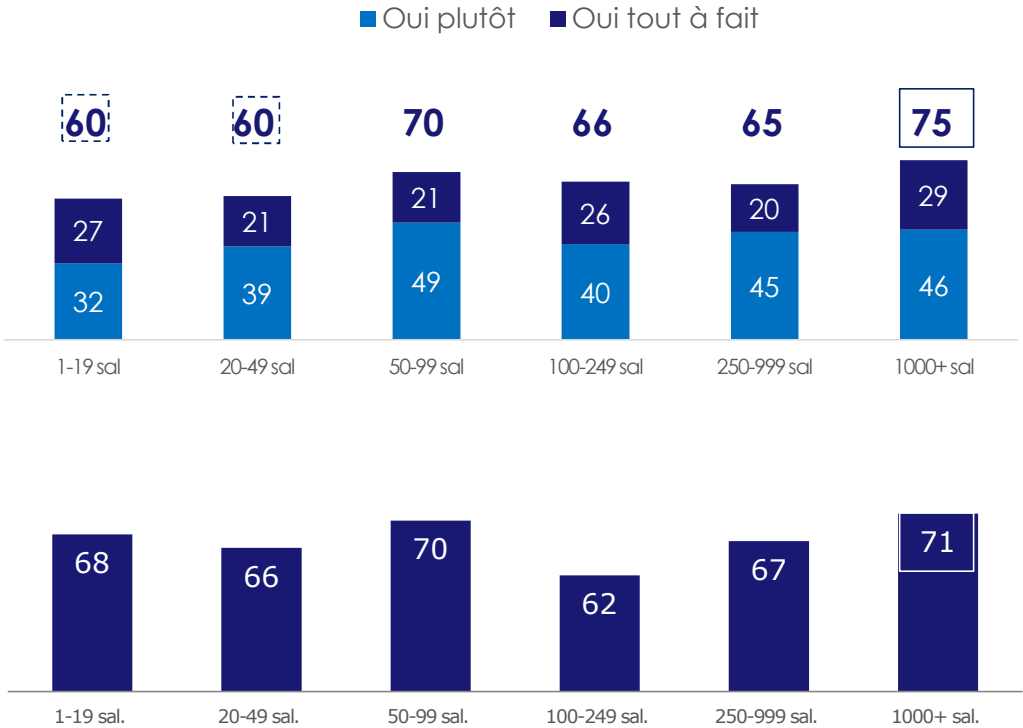
66% dont 25% tout à fait se voient **dans leur entreprise dans 3 ans**

→ Jeune cadre : 58%
→ Jeune non-cadre : 57%

68% ont du **plaisir à y travailler**

Base : Ensemble (1800)

Verian |



Heureux au travail, avec un désir de mobilité plus marqué : le cas des moins de 25 ans

	15 à 24 ANS	25 à 34 ANS	35 à 49 ANS	50 à 64 ANS
Se projettent dans leur entreprise dans 3 ans	44%	60%	72%	65%

	15 à 24 ANS	25 à 34 ANS	35 à 49 ANS	50 à 64 ANS
Ont du plaisir à travailler	67%	67%	67%	70%

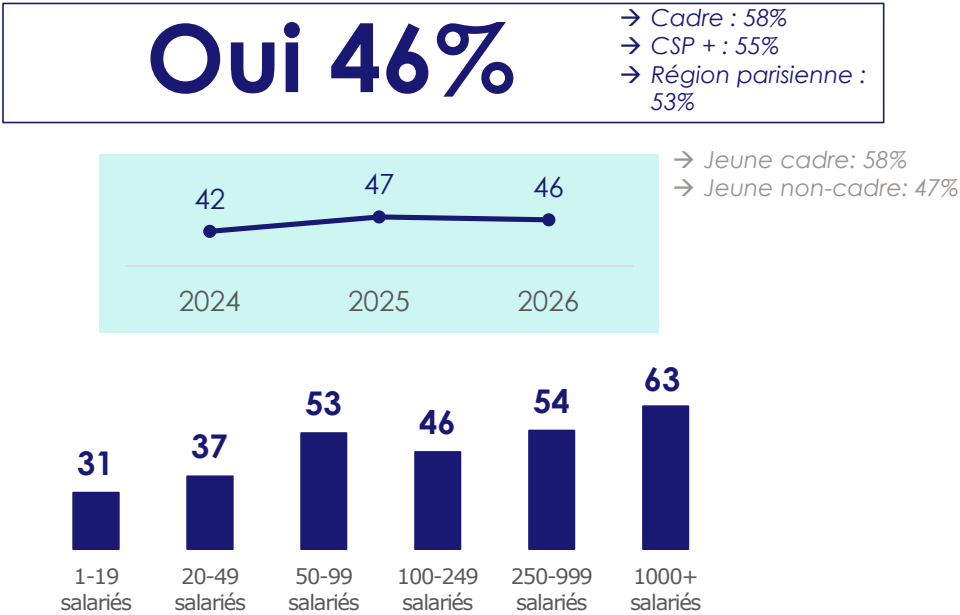
Base : Ensemble (1800)

Les valeurs des entreprises ont gagné en notoriété par rapport à 2024 et constituent un puissant facteur d'adhésion.

- Si les grandes entreprises bénéficient d'une meilleure notoriété de leurs valeurs, les petites structures se distinguent par une adhésion plus solide de leurs salariés. La proximité et l'incarnation des valeurs semblent compter autant que leur visibilité.
- Les jeunes cadres se distinguent par une meilleure connaissance des valeurs de leur entreprise, signe probable d'une attention et d'un attachement plus forts à ces repères dans leur vie professionnelle.

Connaissez-vous les valeurs affichées par votre entreprise ?

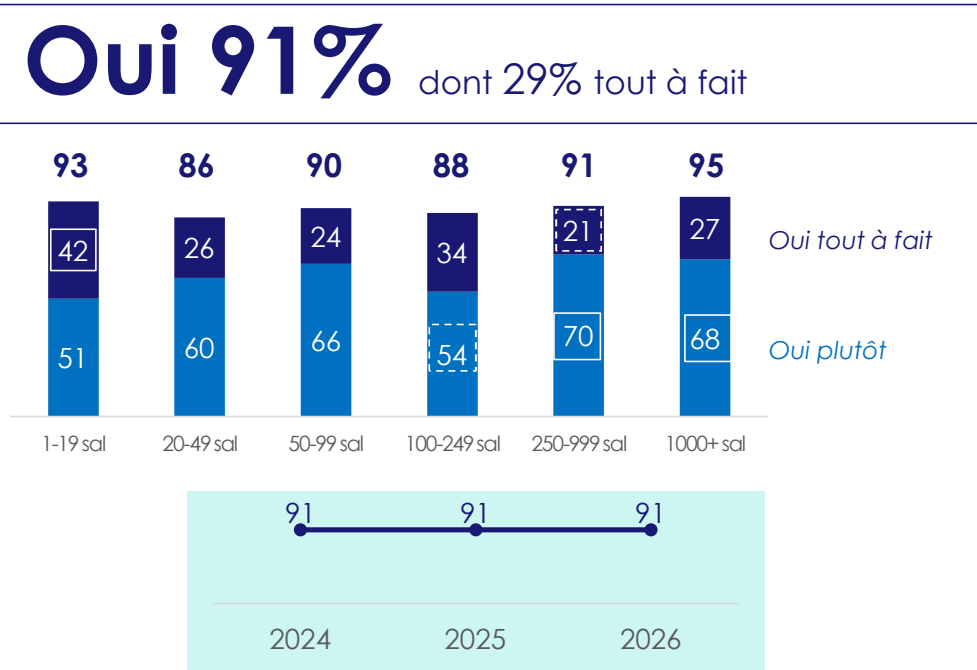
En %



Base : Ensemble (1800)

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

En %



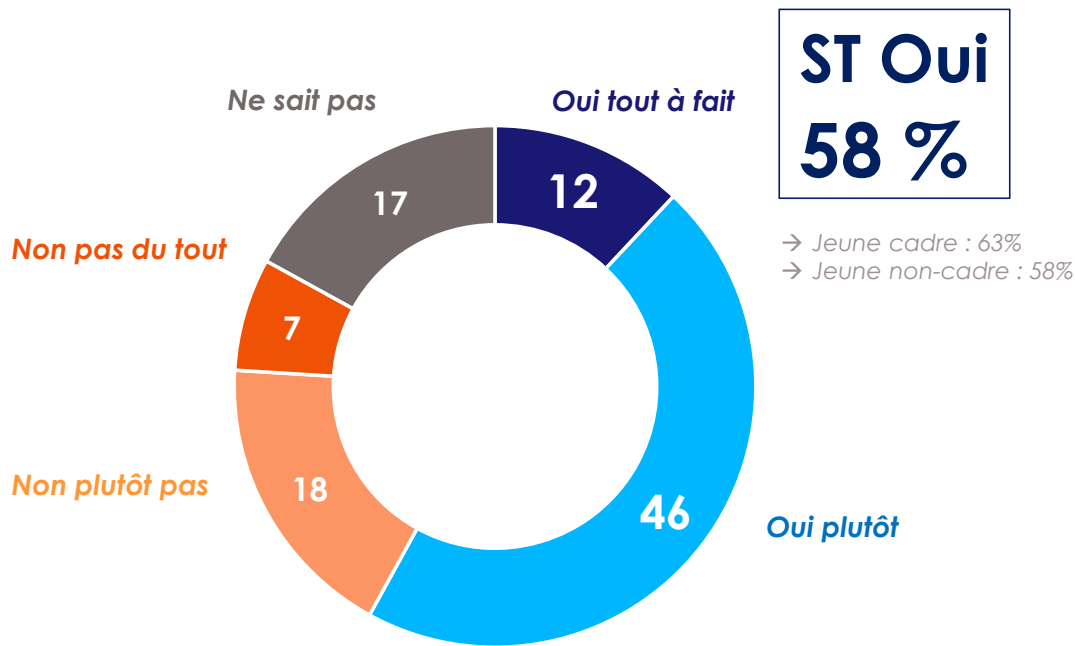
Base : Connait les valeurs de son entreprise (828)

La connaissance des valeurs de l'entreprise est un vrai levier pour la fidélisation, l'image employeur et la visibilité des engagements RSE.

	Valeurs d'entreprise pas connues	Valeurs d'entreprise connues
Se voient dans la même entreprise dans 3 ans	59 %	74 %
Ont du plaisir à travailler dans leur entreprise	59 %	77 %
Pensent que leur entreprise a un impact positif sur la société	45 %	73 %
Identifient au moins une action mise en place en en projet dans l'entreprise...		
... sur des sujets environnementaux	48 %	80 %
... en diversité et égalité des chances	45 %	80 %

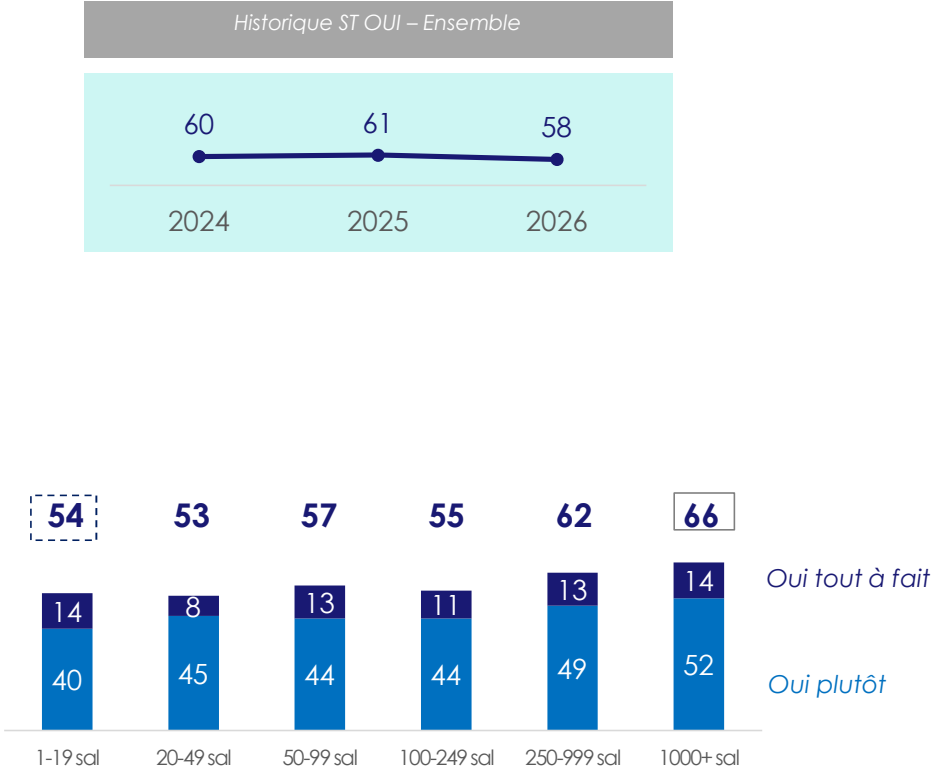
La perception de l'utilité sociale demeure majoritaire cette année et de manière plus prononcée parmi les salariés des grandes entreprises et les jeunes cadres.

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



Base : Ensemble (1800)

Verian |



2.2

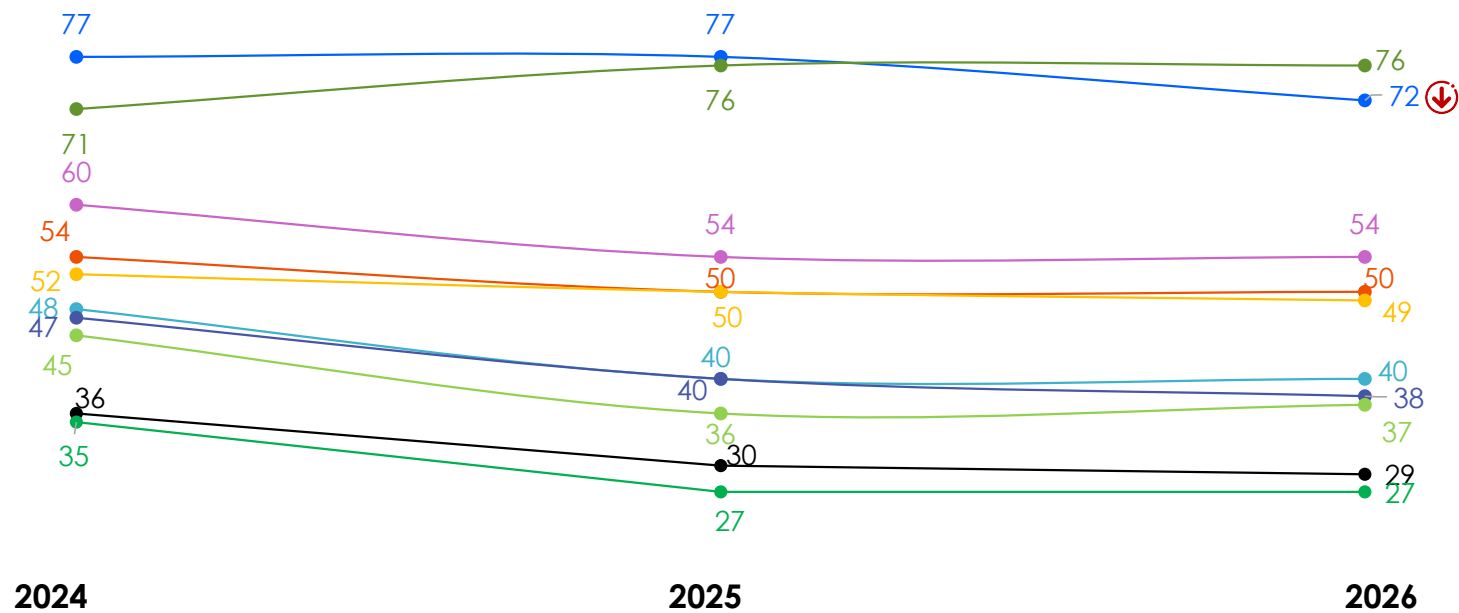
Attentes des salariés : vue générale

Le bien-être et la sécurité au travail restent les priorités pour les salariés.

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

Historique – Ensemble

% sujet **prioritaire**



QVT
Santé & Sécurité au travail

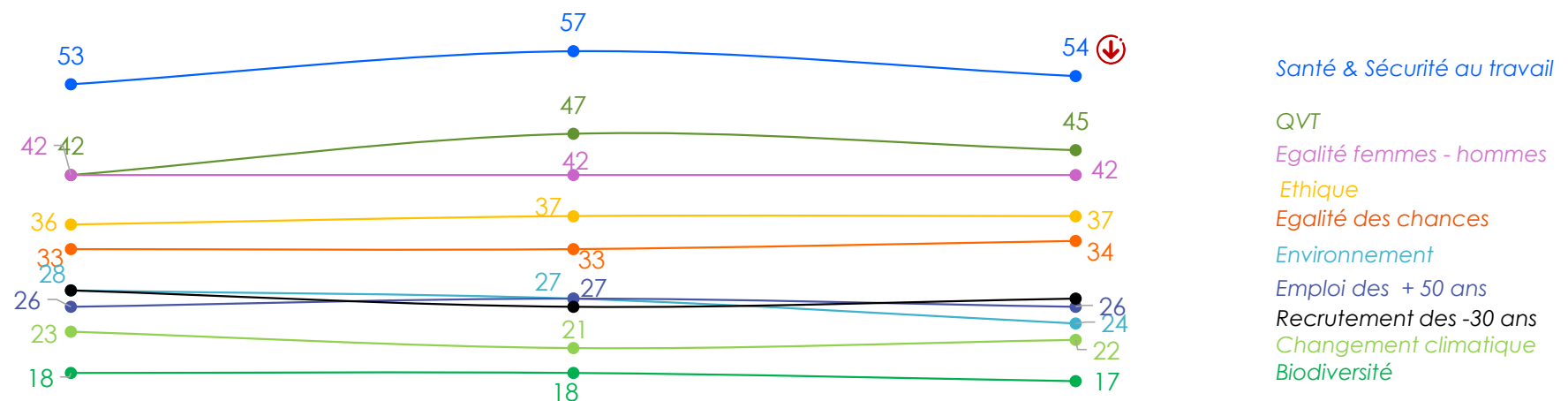
Egalité femmes - hommes
Egalité des chances
Ethique
Environnement
Emploi des + 50 ans
Changement climatique
Recrutement des -30 ans
Biodiversité

Les entreprises prennent en compte ces attentes en plaçant comme principales priorités la santé, la sécurité et la QVT.

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

Historique – Ensemble

% sujet **prioritaire**



L'égalité, l'éthique et l'environnement font également partie des principales attentes des salariés...

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

En %

■ Prioritaire ■ Important mais pas prioritaire

Total
Important

% Prioritaire plus élevé auprès de :

... moins élevé auprès de :

La qualité de vie au travail (QVT)	76	22	98	→ Femme : 79%, → CSP- : 80%	→ Cadre : 69%
La santé et la sécurité au travail	72 ⬇	25	97	→ Femme : 76% → CSP- : 75%	→ Cadre : 65%
L'égalité des chances en entreprise	50	41	91	→ Femme : 59% → 16-24 ans : 64%	
L'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise	54	36	90	→ Femme : 67% → 16-24 ans : 74%	→ Cadre : 47%, CSP + : 51%
L'éthique	49	41	90	→ Cadre : 57%	
L'environnement	40	46	86	→ Moins de 30 ans: 56%	
Le recrutement et maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans	38	46	84	→ Région parisienne : 47%	
Le changement climatique	37	43	80	→ Femme : 42%	
Le recrutement et l'insertion professionnelle des jeunes actifs de moins de 30 ans	29	50	79	→ 50-64 ans : 58%	→ Employé : 33%
La prise en compte de la biodiversité	27	48	75	→ 16-24 ans : 56%	→ CSP- : 32%
				→ Région parisienne : 33%	

Base : Ensemble (1800)

Verian |

Nb moyen de sujets prioritaires : 1,9

... et des priorités des entreprises.

PRIORITÉS DES SALARIÉS

PRIORITÉS DES ENTREPRISES

■ Prioritaire ■ Important mais pas prioritaire

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

Total
Important

Ces sujets sont **pour votre entreprise**... ?

Total
Important

En %

La qualité de vie au travail (QVT)	76	22	98	45	38	83
La santé et la sécurité au travail	72	25	97	54	34	88
L'égalité des chances en entreprise	50	41	91	34	46	80
L'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise	54	36	90	42	41	83
L'éthique	49	41	90	37	43	80
L'environnement	40	46	86	24	45	69
Le recrutement et maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans	38	46	84	26	44	70
Le changement climatique	37	43	80	22	42	64
Le recrutement et l'insertion professionnelle des jeunes actifs de moins de 30 ans	29	50	79	27	47	74
La prise en compte de la biodiversité	27	48	75	17	43	60

Base : Ensemble (1800)

Verian |

Nb moyen de sujets prioritaires : 4,7

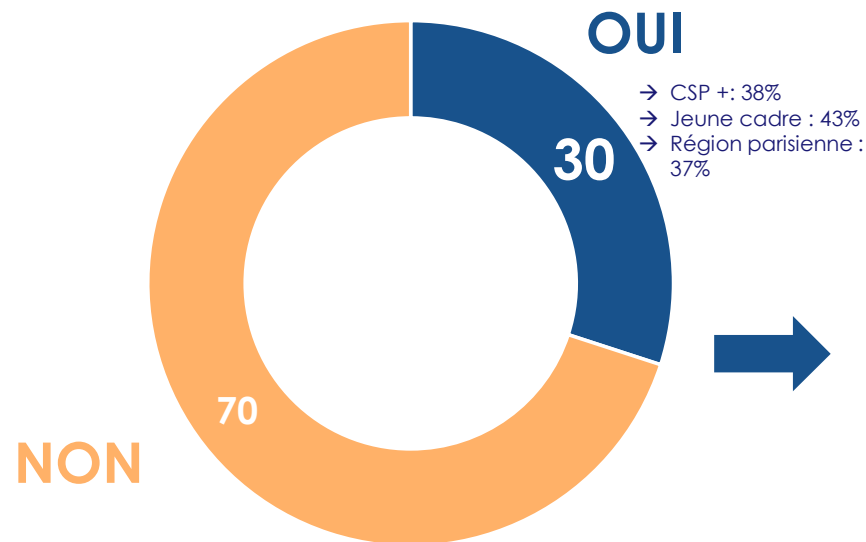
3,2

2.3

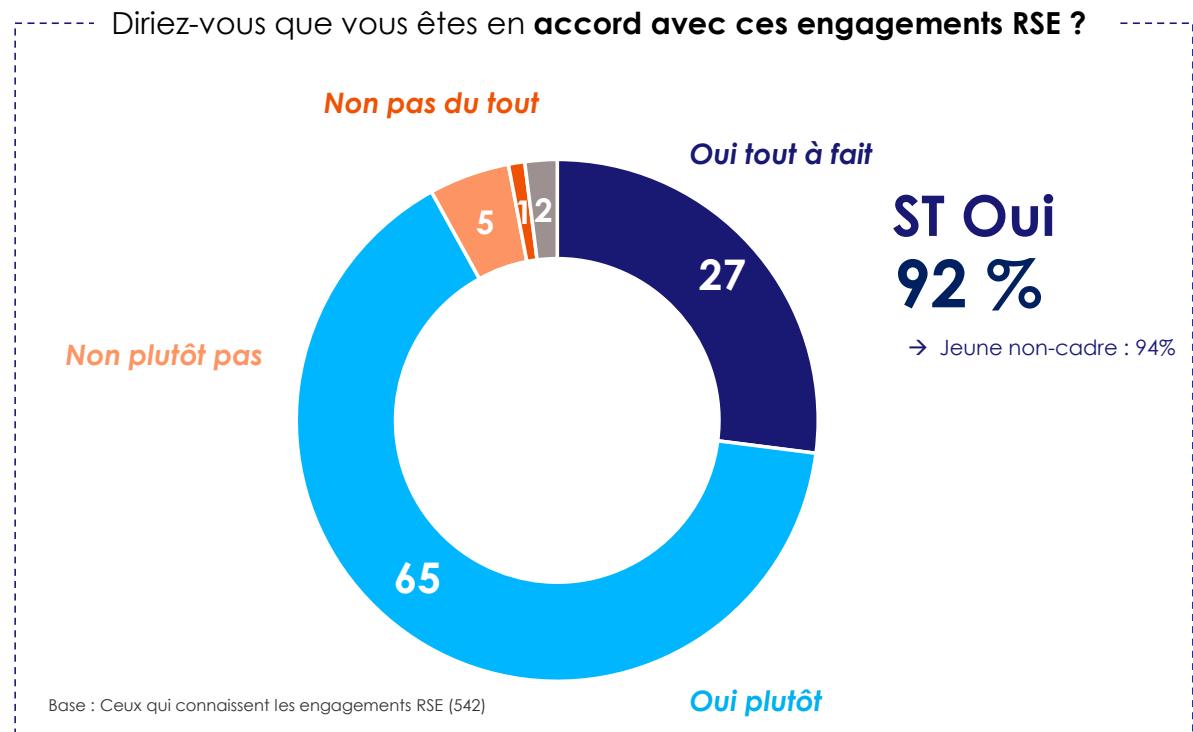
Focus sur la RSE

1/3 des Français connaissent les engagements RSE de leur entreprise et y adhèrent fortement.

Connaissez-vous les **engagements RSE** affichés par votre entreprise ?
En %



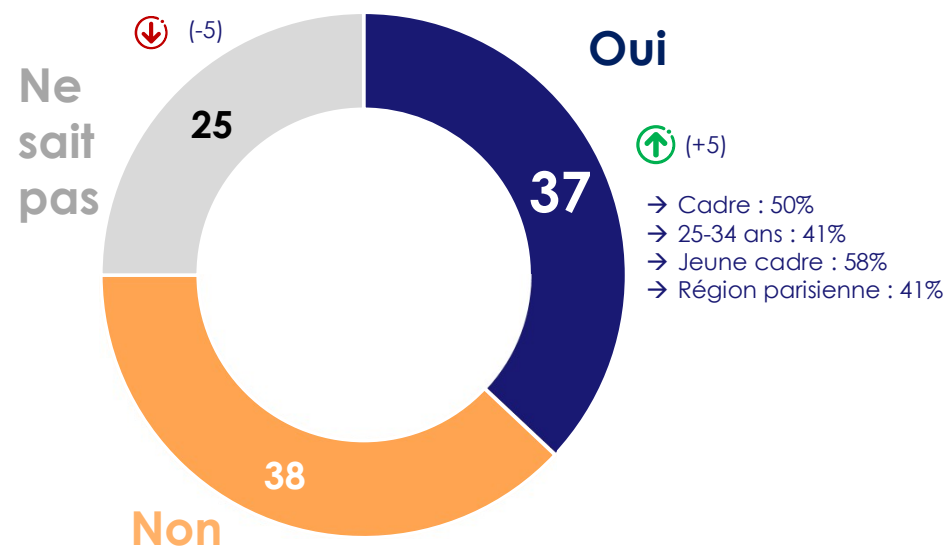
Base : Ensemble(1800)



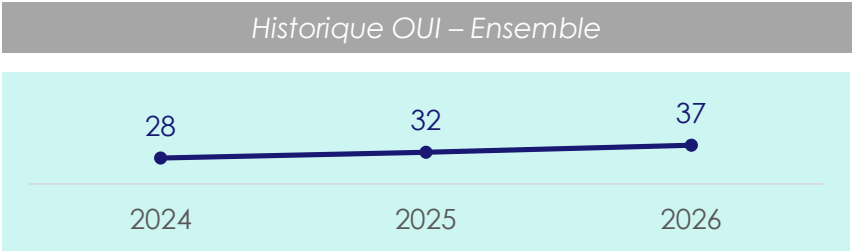
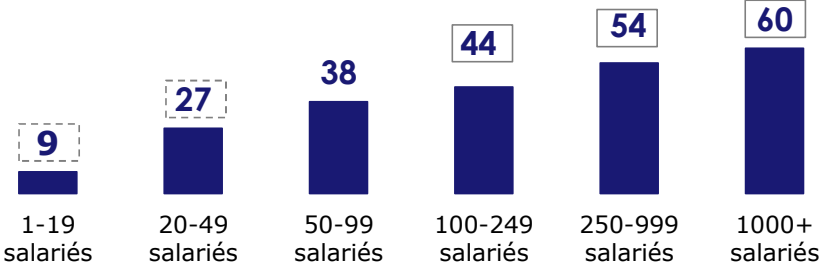
La notoriété des services RSE en entreprise progresse de 5 points cette année, avec une différence importante selon la taille de l'entreprise.

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 ?**
Pour rappel : la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est la démarche par laquelle une entreprise prend en compte les enjeux sociaux, environnementaux et économiques liés à son activité dans sa stratégie et son fonctionnement*

En %



% Oui selon la taille d'entreprise

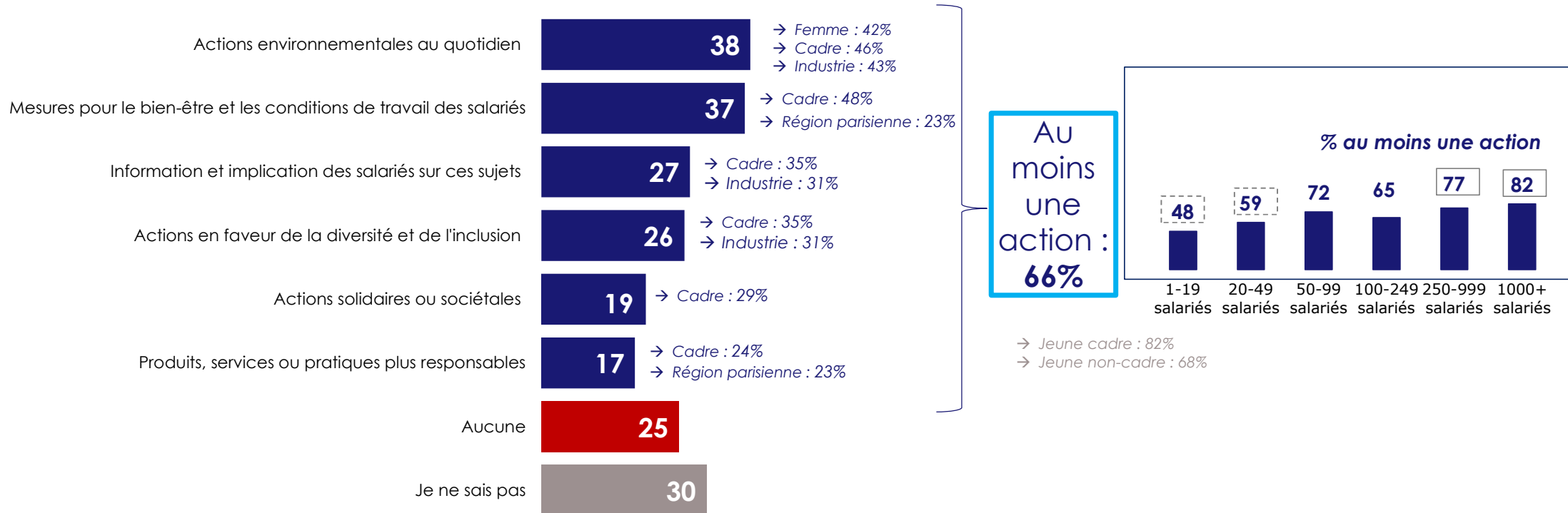


Base : Ensemble (1800)
* La définition de la RSE n'était pas présentée dans le libellé de cette question lors des précédentes vagues

2/3 des salariés identifient au moins une action mise en place au sein de leur entreprise.

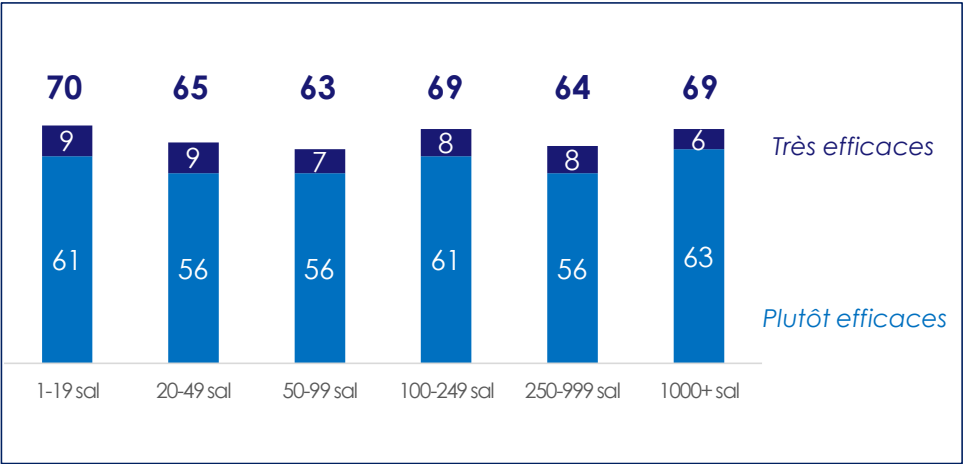
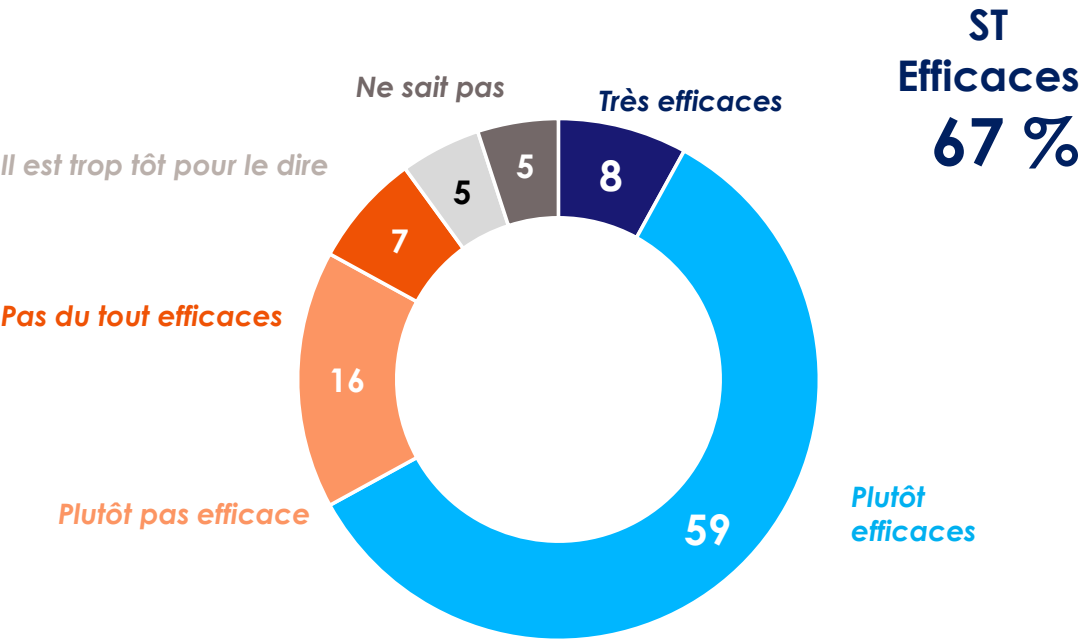
Plus spécifiquement, **quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet)** en matière de RSE dans votre entreprise ?

Plusieurs réponses possibles – En %



Une dynamique partagée : les actions RSE sont jugées efficaces par une large majorité de salariés.

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



Base : citent au moins une action (1182)

Les actions RSE menées par les entreprises sont en phase avec les attentes exprimées par les salariés.

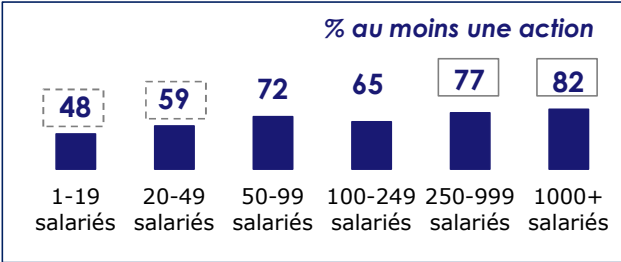
Plusieurs réponses possibles – En %

ACTIONS MISES EN PLACE

Plus spécifiquement, **quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet)** en matière de RSE dans votre entreprise ?



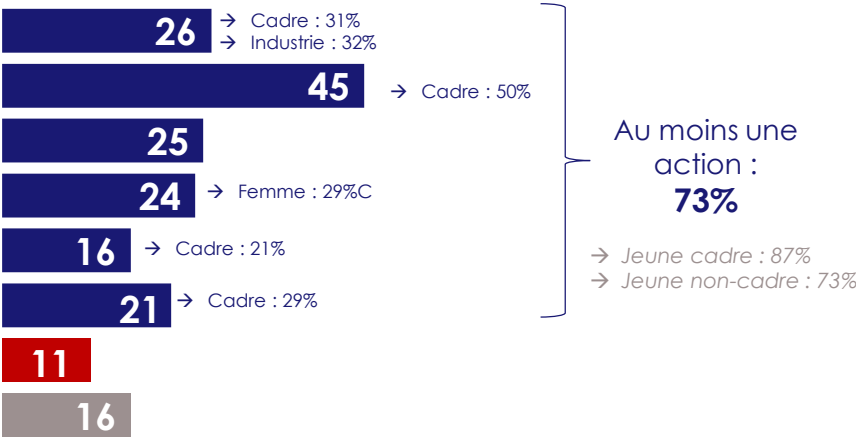
Nb moyen d'actions : 2,4



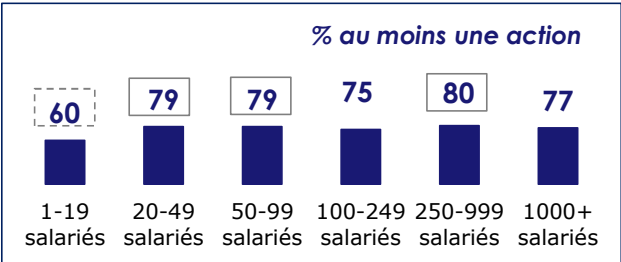
Base : Ensemble (1800)

ACTIONS SOUHAITÉES

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



2,1



2.4

Focus sur l'environnement et la transition écologique

Identifiées par près de 6 salariés sur 10, les actions environnementales restent les initiatives RSE les plus visibles des salariés.

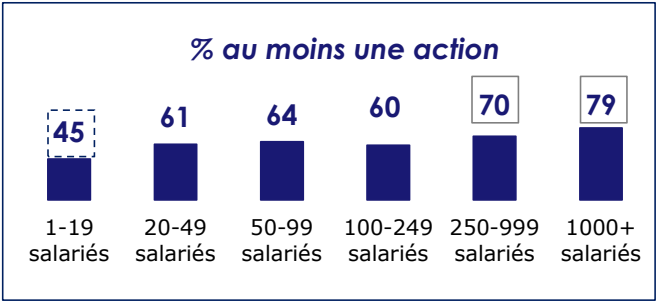
- Des actions largement répandues dans les entreprises d'au moins 50 salariés, même s'il reste de la marge de progrès...
- ... et également présentes dans une petite structure sur deux

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



Au moins une action
62%
↓ (-5)

→ Cadre : 68%

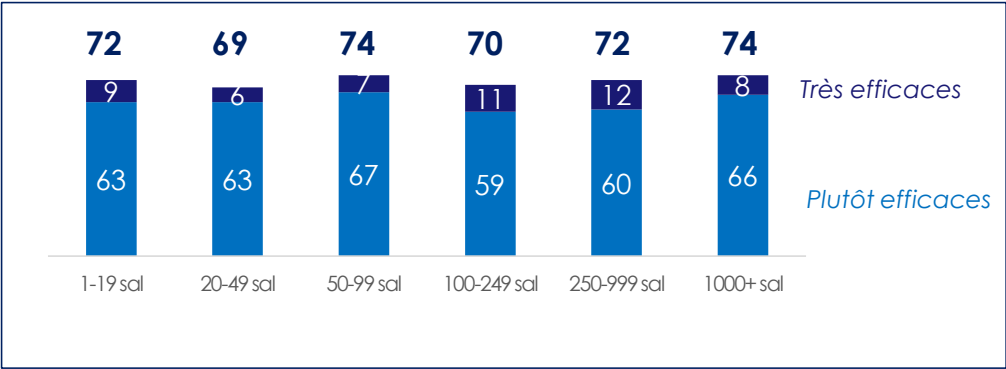
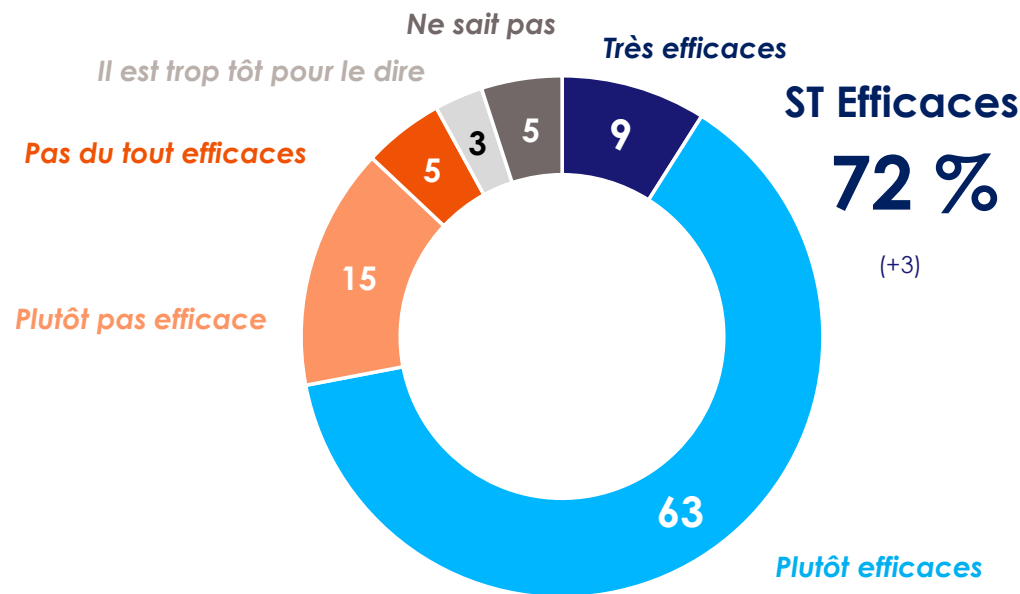


Base : Ensemble (1800)

Nb moyen de sujets : 2,1

Près de 3/4 des salariés jugent efficaces les actions environnementales mises en place par leur entreprise.

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



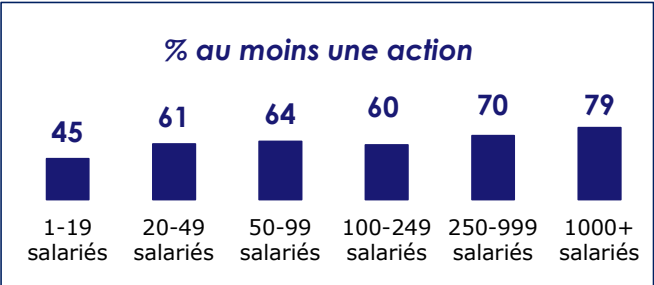
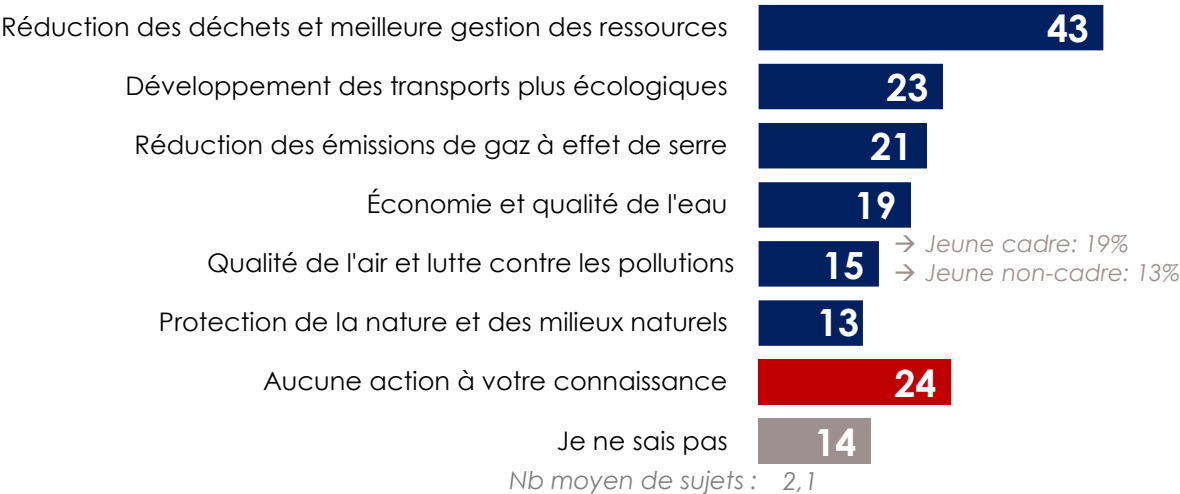
Base : A ceux qui citent au moins une action (1124)

Des actions souhaitées en faveur de l'environnement, mises en place par les entreprises.

Plusieurs réponses possibles – En %

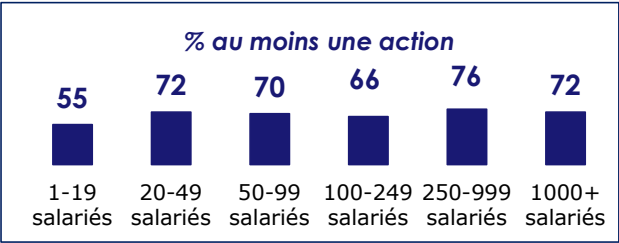
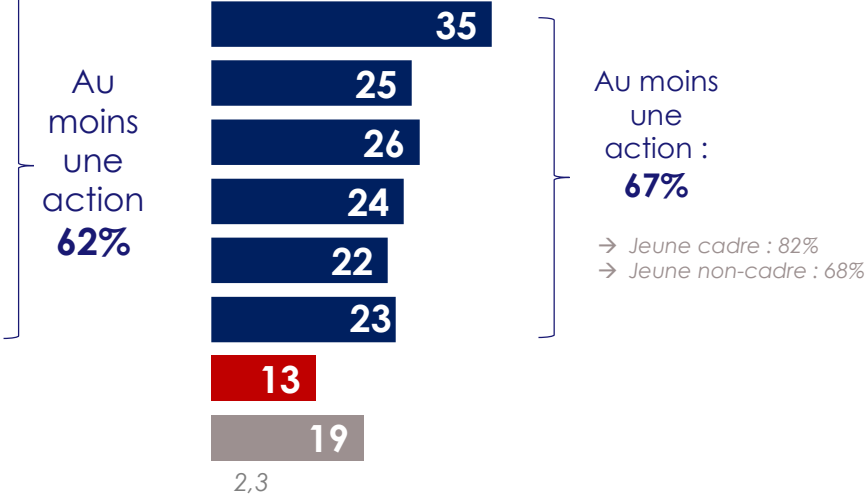
ACTIONS MISES EN PLACE

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



ACTIONS SOUHAITÉES

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



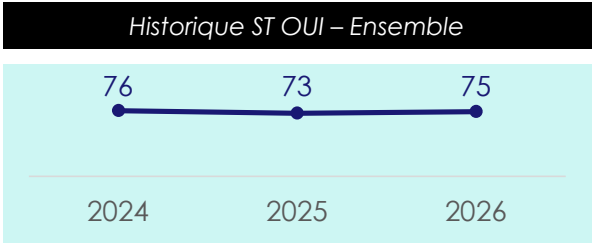
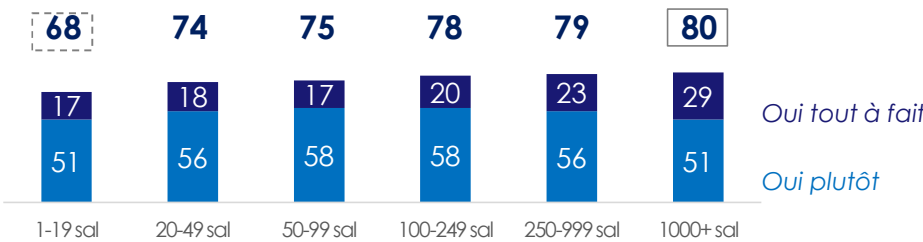
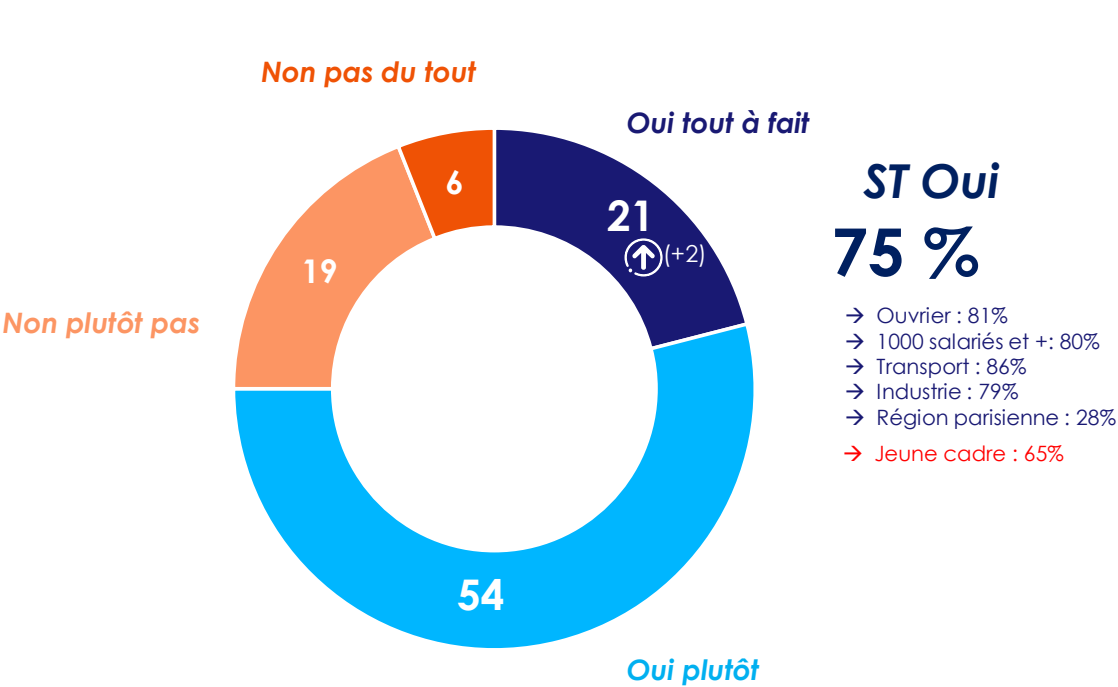
Base : Ensemble (1800)

2.5

Focus sur égalité des chances, diversité & inclusion

Les trois quarts des salariés considèrent que leur entreprise reflète suffisamment la diversité de la société, avec des petites nuances en fonction de la taille de l'entreprise.

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



Base : Ensemble (1800)

Les salariés perçoivent très majoritairement leur entreprise comme inclusive.

Les situations suivantes, vous semblent-elles possibles au sein de votre entreprise ?

■ Tout à fait possible ■ Plutôt possible

UNE PERSONNE VIVANT DANS UN QUARTIER SENSIBLE ET/OU PRIORITAIRE			ST Possible	Rappel 2024	UNE PERSONNE LGBT+ (IDENTITÉ DE GENRE ET/OU ORIENTATION SEXUELLE)			ST Possible	Rappel 2024
... recrutée dans mon entreprise	50	41	91	93	48	39	87	88	
... avoir une évolution de carrière	42	40	82	82	40	40	80	78	
... être promue à un poste à haute responsabilité	39	39	77	77	37	39	76	73	
UNE PERSONNE D'APPARENCE MÉTISSÉE ET/OU RACISÉE (ORIGINE ETHNO-RACIALE RÉELLE OU PERÇUE)					UNE PERSONNE PORTANT UN SIGNE RELIGIEUX VISIBLE				
... recrutée dans mon entreprise	58	34	93	92	26	40	66	63	
... avoir une évolution de carrière	49	35	84	83	23	40	63	58	
... être promue à un poste à haute responsabilité	44	36	80	79	21	37	58	54	
UNE MÈRE D'ENFANTS EN BAS ÂGE					UNE PERSONNE AVEC UN NOM ET/OU UN PRENOM D'ORIGINE OU A CONSONNANCE ÉTRANGÈRE				
... recrutée dans mon entreprise	53	37	90	90	58	35	93	93	
... avoir une évolution de carrière	42	39	81	79	46	37	83	83	
... être promue à un poste à haute responsabilité	38	38	76	75	42	37	79	79	

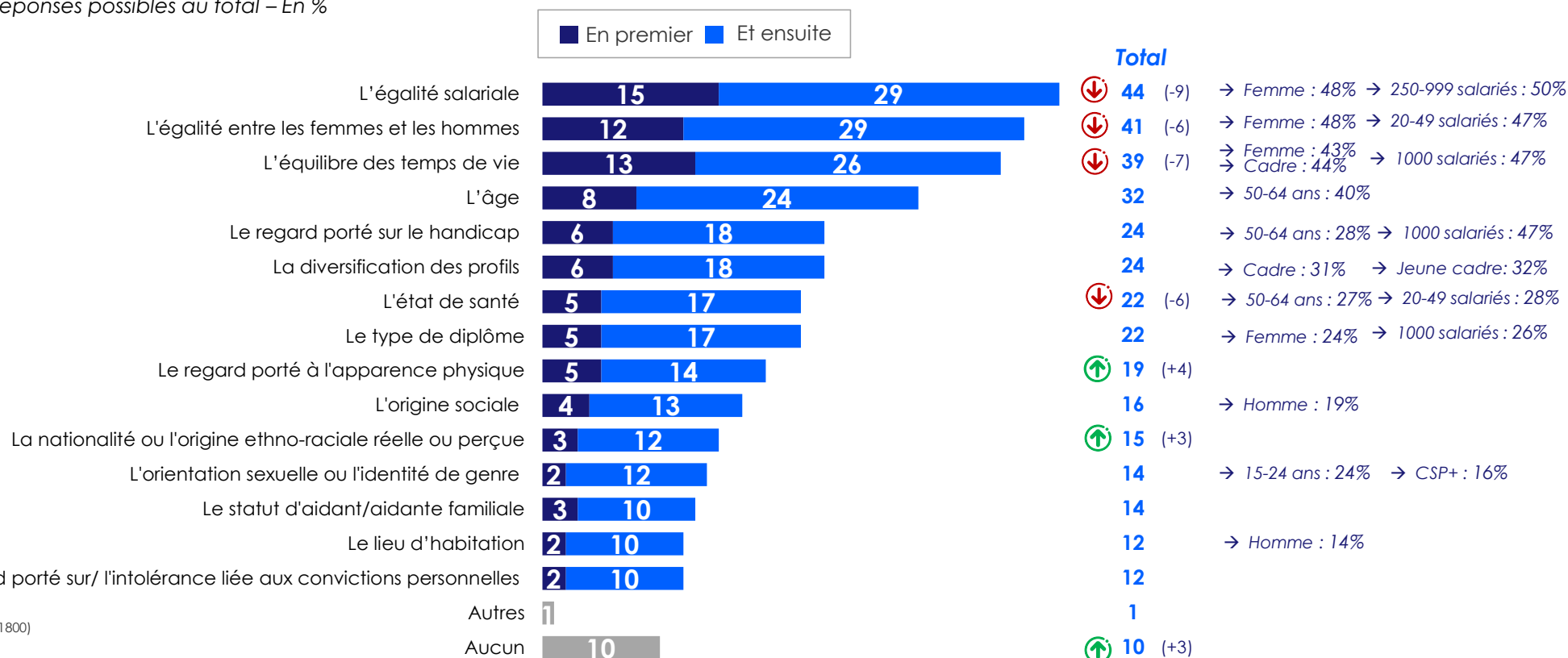
Base : Ensemble (1800)

Base : Ensemble (1800)

Les actions mises en place par les entreprises efficaces sur les sujets d'égalité salariale, égalité de genre et équilibre des temps de vie, qui restent prioritaires pour faire changer les mentalités.

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 1er, et ensuite...

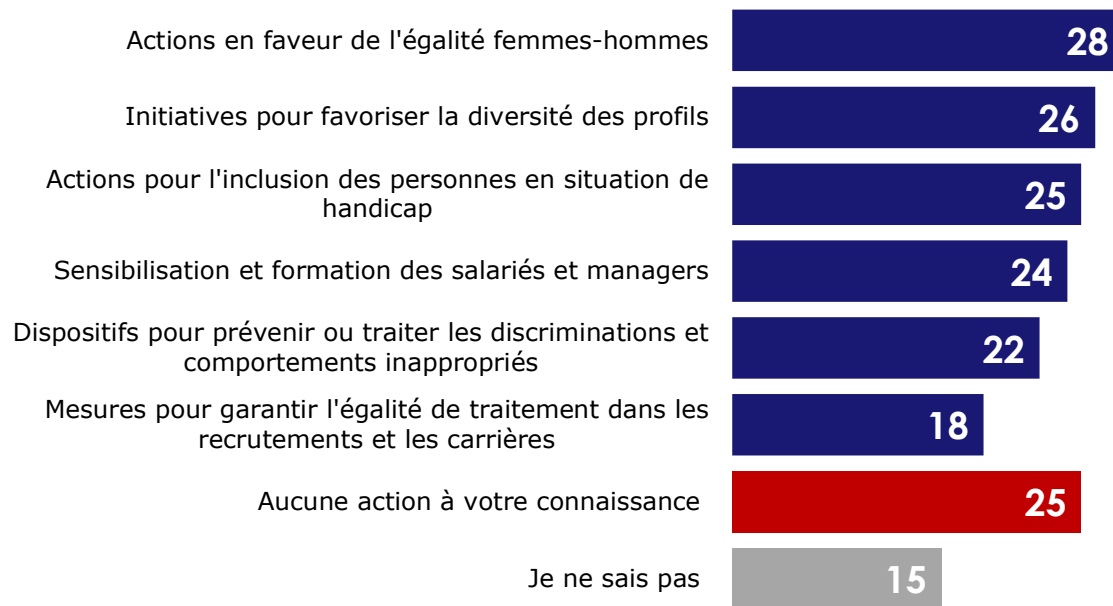
Jusqu'à 5 réponses possibles au total – En %



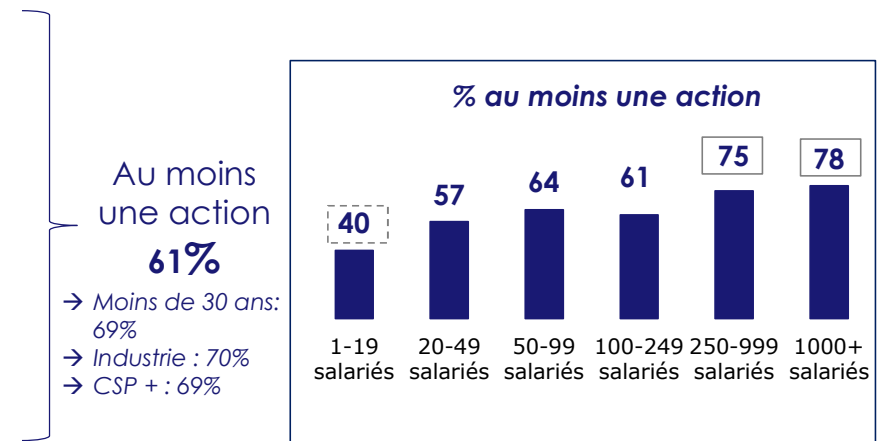
Base : Ensemble (1800)

6 salariés sur 10 salariés sont en mesure de citer une action mise en place en matière de diversité & égalité des chances dans leur entreprise.

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 %



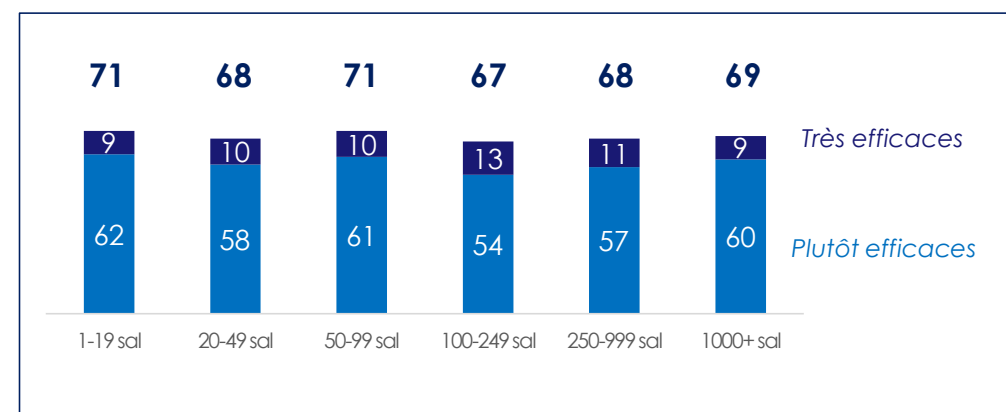
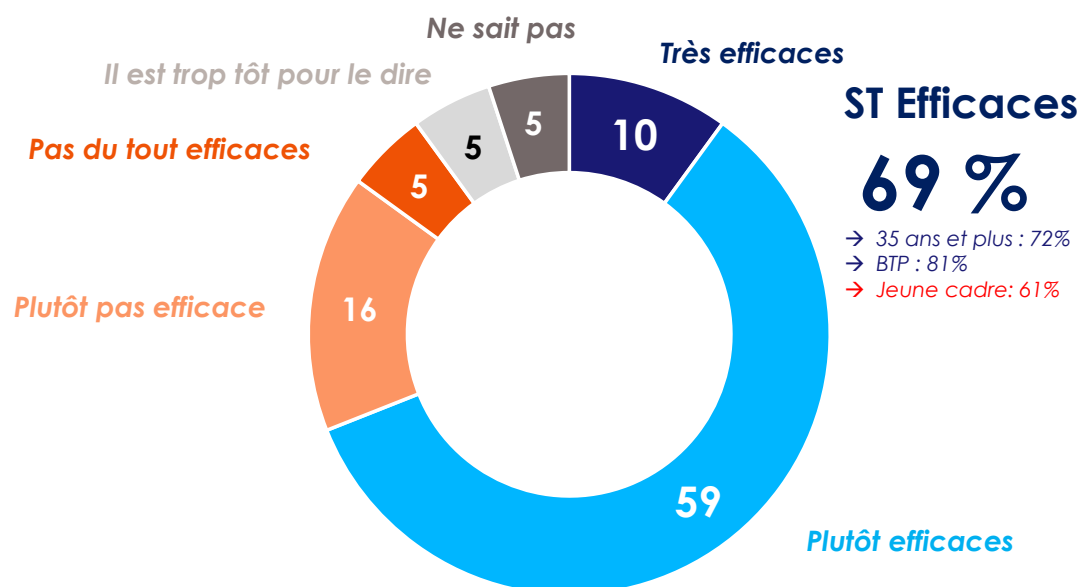
Nb moyen d'actions : 2,3



Base : Ensemble (1800)

Des actions pour la diversité et l'égalité des chances jugées efficaces par 7 salariés sur 10, quelle que soit la taille d'entreprise

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



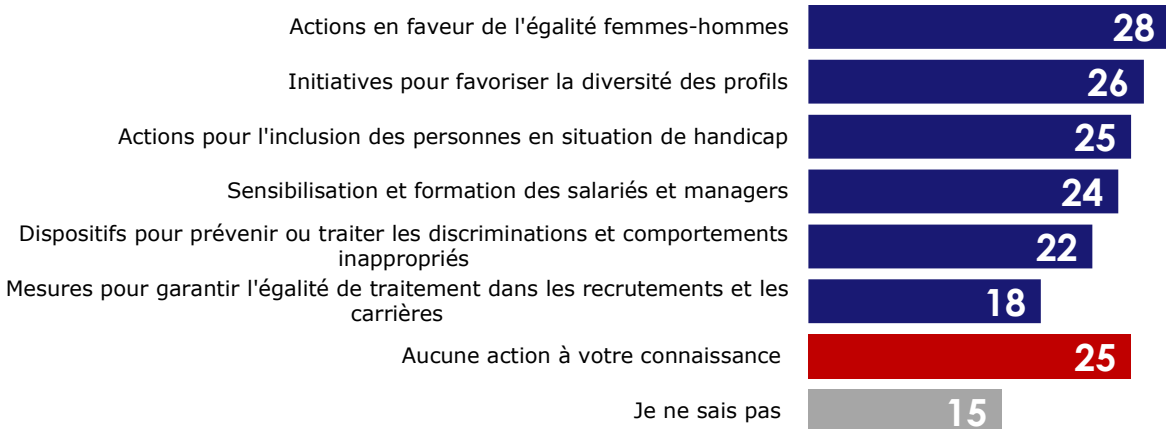
Base : citent au moins une action (1095)

Diversité et égalité des chances : des entreprises en phase avec les attentes des salariés.

Plusieurs réponses possibles – En %

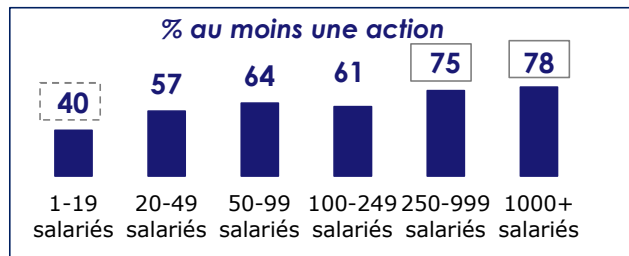
ACTIONS MISES EN PLACE

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



Au moins
une
action :
61%

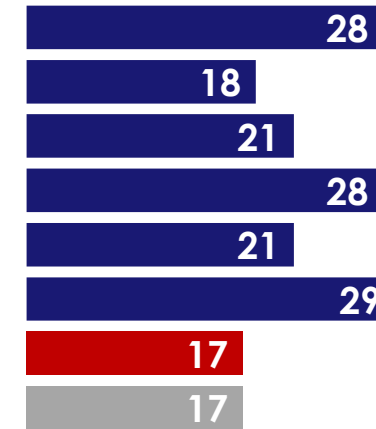
Nb moyen d'actions : 2,3



Base : Ensemble (1800)

ACTIONS SOUHAITÉES

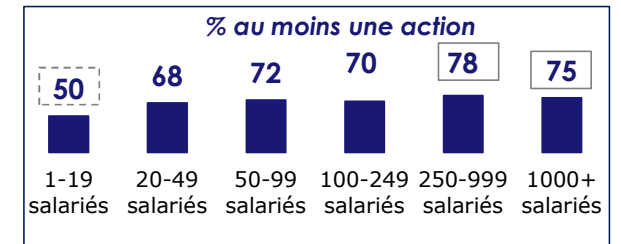
Et quelles actions souhaitez-vous que votre entreprise mette en place pour favoriser la diversité et l'égalité des chances ?



Au moins
une
action :
67%

→ Jeune cadre :
87%

2,1

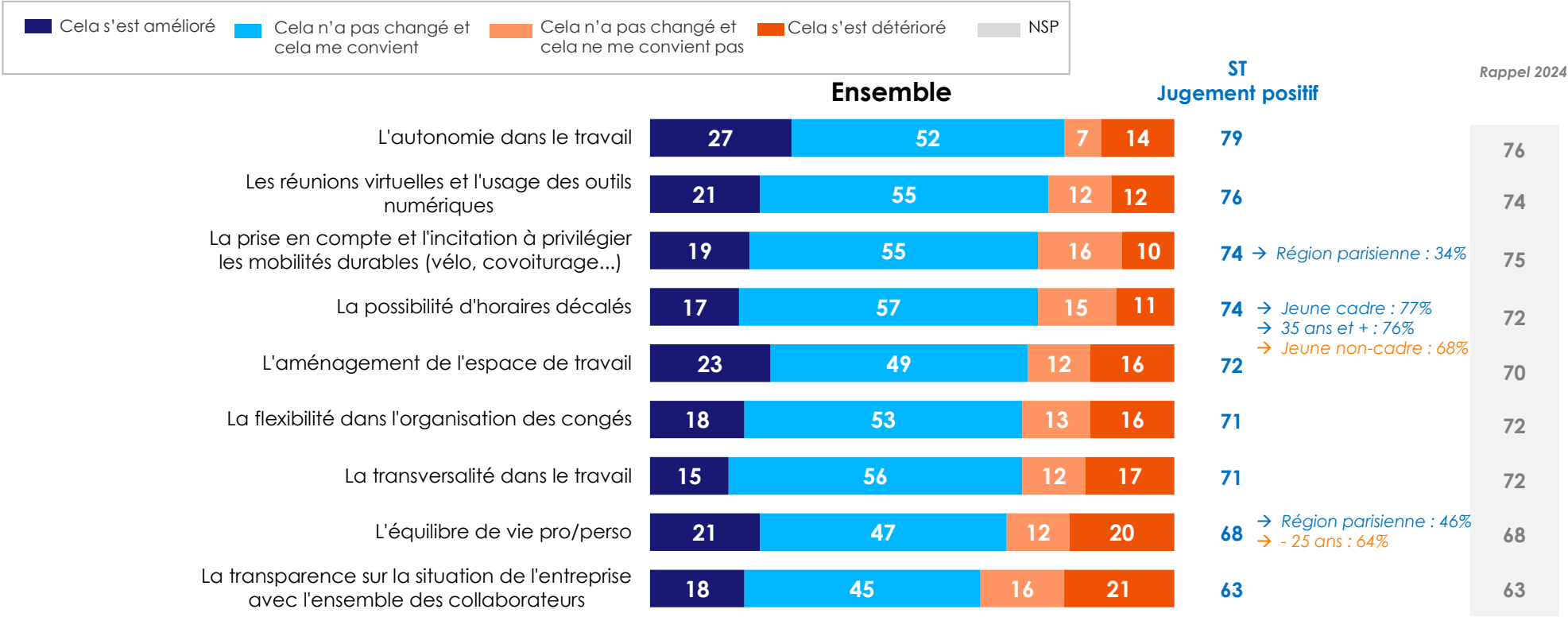


2.7

Evolution de l'organisation et des conditions de travail

Les salariés perçoivent une amélioration globale de leurs conditions de travail, grâce à davantage d'autonomie et de flexibilité.

Comment percevez-vous l'évolution de vos conditions de travail sur chacun des aspects suivants depuis ces 2 dernières années ?



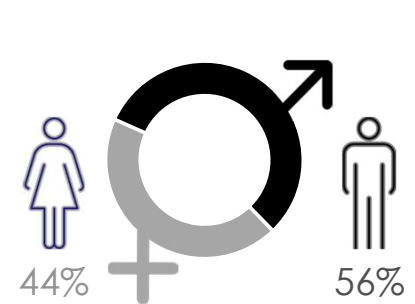
Base : Ensemble (1800)

3

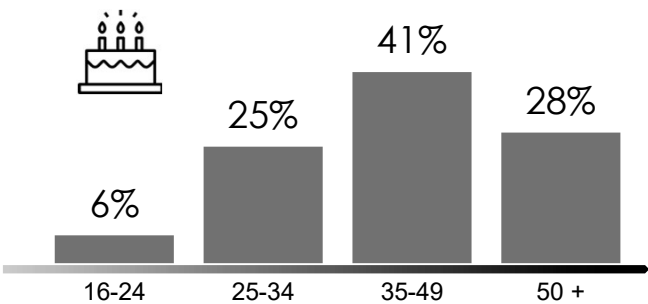
Annexes

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

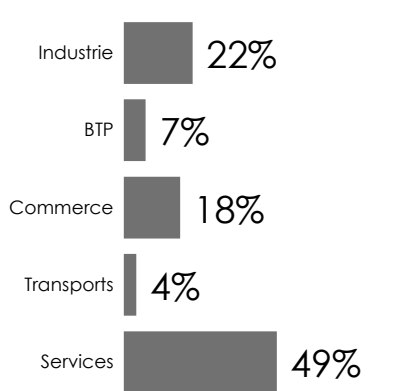
GENRE



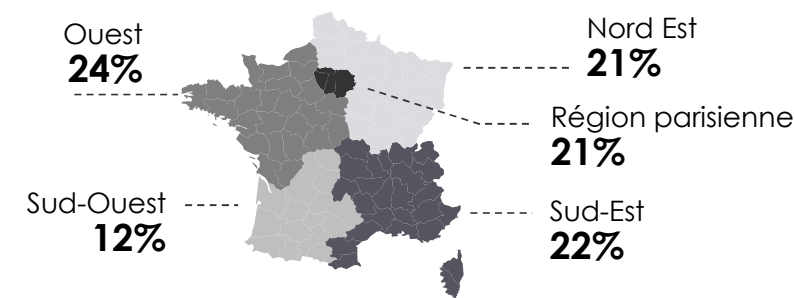
TRANCHE D'ÂGE



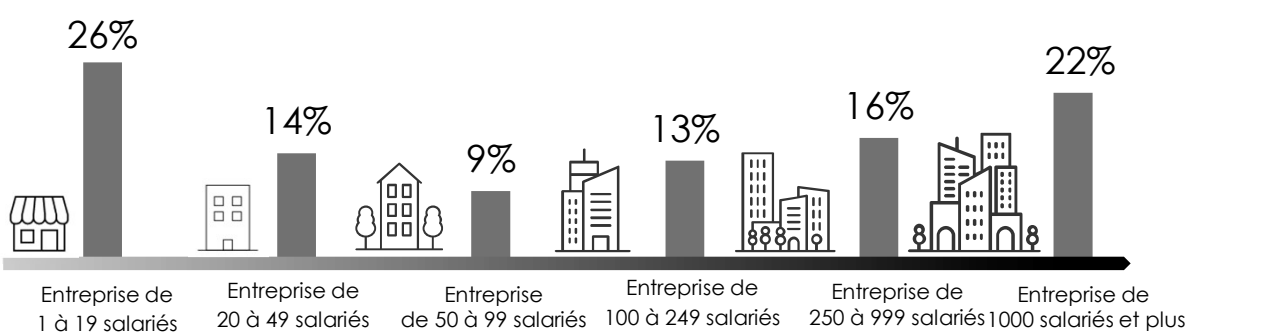
SECTEUR



RÉGION



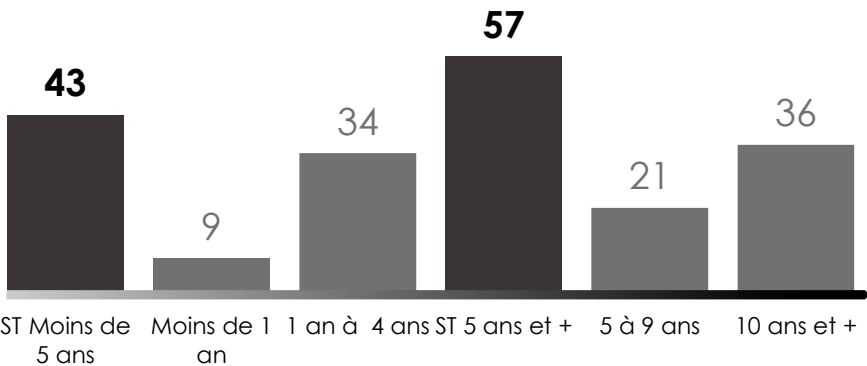
TAILLE D'ENTREPRISE



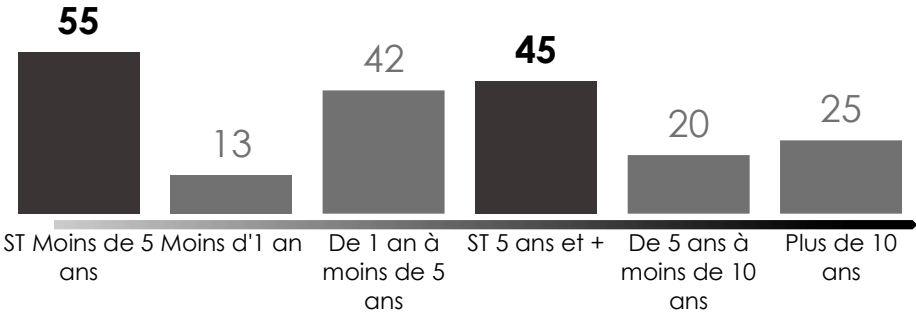
En %
Base : Ensemble (1800)

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)

Votre équipe Verian

Fabienne Cadenat

Directrice conseil
Fabienne.cadenat@veriangroup.com

Eddy Vautrin Dumaine

Directeur – Expertise Stratégies d'opinion et de confiance
Eddy.vautrin-dumaine@veriangroup.com

Flore Thomassin

Chargée d'études
Flore.thomassin@veriangroup.com



Powering decisions
that shape the world.