



Baromètre sur l'état des relations sociales en entreprise

Vague 8 | Octobre 2025

N° 121735

Contacts Ifop :

Flora Baumlin / Chloé Tegny / Bastien Bichet
Gaspard Jaboulay / Coline Sesini / Alexandre Sautot
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise



01

Méthodologie



A

Méthodologie du dispositif quantitatif

Méthodologie

Étude réalisée par l'Ifop pour Syndex

Échantillon & Méthodologie

Représentants du personnel : échantillon de **1 167** élus du personnel français, suffisamment conséquent pour permettre une lecture des résultats par profil de répondants (selon différents critères). Ceux-ci ont été contactés sur la base d'un fichier fourni par Syndex.

Salariés : échantillon de **1301** salariés français travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé, représentatif de la population salariée de France métropolitaine travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés. **La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas** sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de secteur d'activité.

Dirigeants d'entreprise : échantillon de **400** chefs d'entreprise et DRH d'entreprises de 50 salariés et plus. **La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas** sur les critères de taille d'entreprise, de secteur d'activité et de région d'implantation.

Mode de recueil

Représentants du personnel : les interviews ont été réalisées par questionnaire autoadministré **en ligne du 22 septembre au 20 octobre 2025**.

Salariés : les interviews ont été réalisées par questionnaire autoadministré **en ligne du 22 septembre au 3 octobre 2025**.

Dirigeants d'entreprise : les interviews ont été réalisées **par téléphone du 22 septembre au 17 octobre 2025**.

Préambule

Au niveau national, le ressenti d'un climat de travail de plus en plus dégradé pour les salariés

Les élus interrogés font état de plusieurs constats à propos du climat de travail en France :

- **le ressenti d'une forte morosité** associée en partie à l'actualité économique et politique (dette, réduction de la croissance en 2024, etc.) ;
- **le constat partagé d'un droit social français de plus en plus menacé**, réduisant donc les perspectives d'amélioration et produisant un sentiment d'anxiété chez les élus ;
- **l'impression d'une forte réticence des salariés à faire respecter leurs droits en tant que travailleurs.**

« De toute façon, avec l'actualité économique, je parle au niveau national, on conditionne les gens dans la morosité. C'est clair. On leur dit, ça va mal là-bas, ça va mal partout. Et donc, les gens s'habituent à ne pas réclamer ou même à ne pas exercer certains droits. » (Élu, Industrie / BTP, 1 700 salariés)

« Les gens ne veulent pas faire de bruit parce qu'ils se disent que si j'exprime trop mes droits, je serais mal vu. Et les gens veulent être bien vus. » (Élu, Industrie / BTP, 1 700 salariés)

« Petit à petit, ça n'a pas arrêté de se dégrader. Tout ce qui était un peu protecteur, en fait, des droits sociaux, petit à petit, ça disparaît. » (Élu, Distribution omnicanale, 1 400 salariés)



02

Les résultats de l'étude



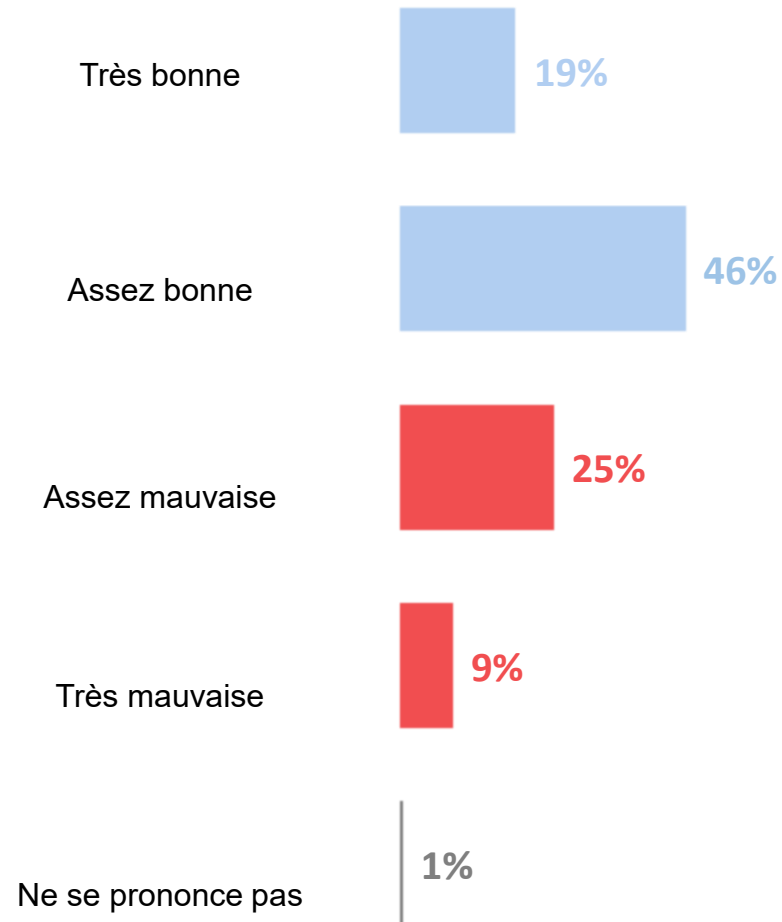
A

Contexte et climat
général

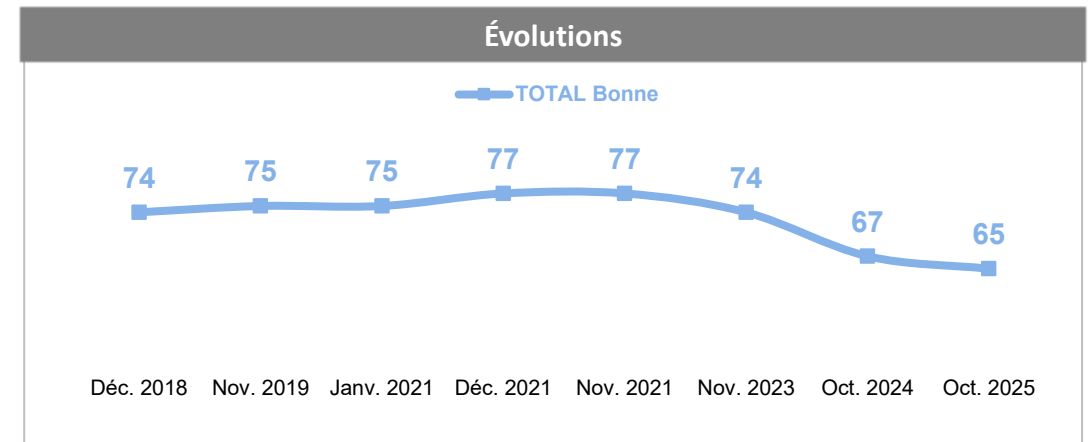
2 RP sur 3 estiment bonne la situation économique de leur entreprise : le plus faible score enregistré depuis 2018

QUESTION : Tout d'abord, diriez-vous que la situation économique actuelle de votre entreprise est...?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



65 %
Bonne



Un contexte économique peu propice à un dialogue apaisé

Facteurs économiques

Une santé financière actuellement perçue ou anticipée comme défavorable apparaît comme un facteur clé pour comprendre l'état du dialogue social :

- **les difficultés économiques des entreprises semblent générer des tensions** (départs non remplacés provoquant des surcharges de travail, salaires qui n'augmentent pas). Les élus déplorent l'absence de prise en compte de la qualité de vie au travail en comparaison avec l'enjeu économique ;
- **le contexte politique et budgétaire à l'échelle nationale est aussi identifié comme limitant le dialogue social**, notamment dans les organisations recevant des fonds publics.

« La tendance, c'est le tout économique. Ce n'est même pas le sauve-qui-peut. En fait, c'est une boîte qui est leader sur le marché et qui pense que comme ils sont leaders, de toute façon, les autres vont crever, mais que nous, on va résister. » (Élu, Services et conseil, 18 000 salariés)

« L'entreprise est en redressement, donc depuis 2019, nous ne vivons que de restrictions au sein de l'entreprise à tous niveaux. » (Élu, Tech et Big data, 10 000 salariés)

« On est inquiets avec la direction, on est dépendants des budgets de financement qui sont votés, où on vient chercher des millions et il faut savoir qu'on risque là de perdre 1 000 postes, alors sur 10 000 salariés, c'est quand même un chiffre très très important. » (Élu, Tech et Big data, 10 000 salariés)

Focus

Un sentiment global de recul social au sein des entreprises...

Facteurs économiques

Les politiques RH des entreprises apparaissent de plus en plus strictes voire injustes aux yeux des élus. Cette idée est issue de plusieurs éléments :

- une politique de formation réduite ;
- des stratégies de recrutement jugées incohérentes ;
- une impression de recul des avancées sociales (baisse de la prévoyance santé, etc.) ;
- une impression marquée d'injustice salariale entre les dirigeants et les employés.

Notons toutefois que les élus d'entreprises en « bonne santé » financière observent également une dégradation des politiques RH.

« On a été surpris, on a appris que le service ressources humaines avait engagé un responsable des rémunérations. On était quand même étonnés, parce que tout le monde est un petit peu au pain sec et à l'eau et que l'objectif était 'zéro recrutement en 2025'. » (Élu, Distribution omnicanale, 1 400 salariés)

« On réduit des avancées sociales et on se dit « top employeur ». On hallucine de voir ça. En principe, on rajoute des avancées sociales. C'est hallucinant. » (Élu, Industrie / BTP, 1 700 salariés)

« On est tombé à 0,5 jour de formation par salarié par an, alors qu'en 2012 c'était encore à 3,7 jours. » (Élu, Tech et Big data, 10 000 salariés)

« Nous nous retrouvons avec 2% d'augmentation en général, mais en fait, en portion de progression, c'est du 0,2 au 0,3. Derrière le PDG est parti avec des parachutes dorés qu'on a payés des centaines de millions, on trouve ça un peu aberrant. » (Élu, Tech et Big data, 10 000 salariés)

Focus

... qui se concrétise par des PSE pour plusieurs structures

Facteurs économiques

Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), qu'ils soient affichés ou non, apparaissent comme une réalité pour plusieurs élus qui regrettent :

- **des situations perçues comme menaçantes et injustes**, avec des interrogations de la part des salariés ;
- des **départs individuels se multipliant** (licenciements, ruptures conventionnelles) qui semblent cacher des plans sociaux de plus grande envergure ;
- la **mise à l'écart des syndicats**.

« On est, chez nous, sur un PSE déguisé, mais à part notre syndicat, personne n'est sur le sujet. L'entreprise a perdu, sur ce périmètre-là du CSE, à peu près 2 000 salariés. Il y a un doublement, un triplement le mois dernier des licenciements et des ruptures conventionnelles. Pourtant il y a de la trésorerie, donc, c'est les actionnaires derrière qui veulent toujours plus et qui veulent rentabiliser. » (Élu, Services et conseil, 18 000 salariés)

« On a un engorgement de calendrier social très fort. Le CSEC, en ce moment, ils ont huit consultations en même temps avant Noël. Et pendant ce temps-là, on ne fait pas autre chose. » (Élu, Services et conseil, 18 000 salariés)

« La situation est tellement délicate que les salariés nous demandent : est-ce qu'il faut qu'on quitte l'entreprise ou pas ? » (Élu, Tech et Big data, 10 000 salariés)

The illustration features a woman with long dark hair, wearing a green shirt and orange pants, sitting on a yellow chair and working on a laptop at a dark blue desk. The background is a light blue circle containing a network diagram of white nodes connected by blue lines, with several nodes having circular portraits of diverse people. The scene is framed by two large, semi-transparent red shapes on the left and right, each containing a smaller, fainter network diagram. A green plant is on the left, and a dark red plant is on the right.

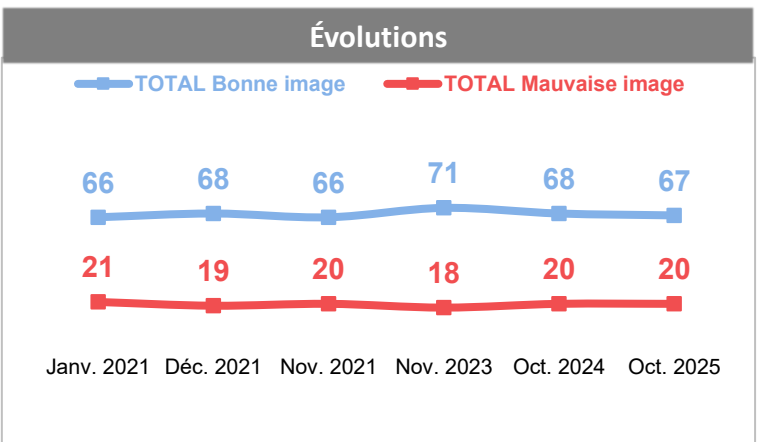
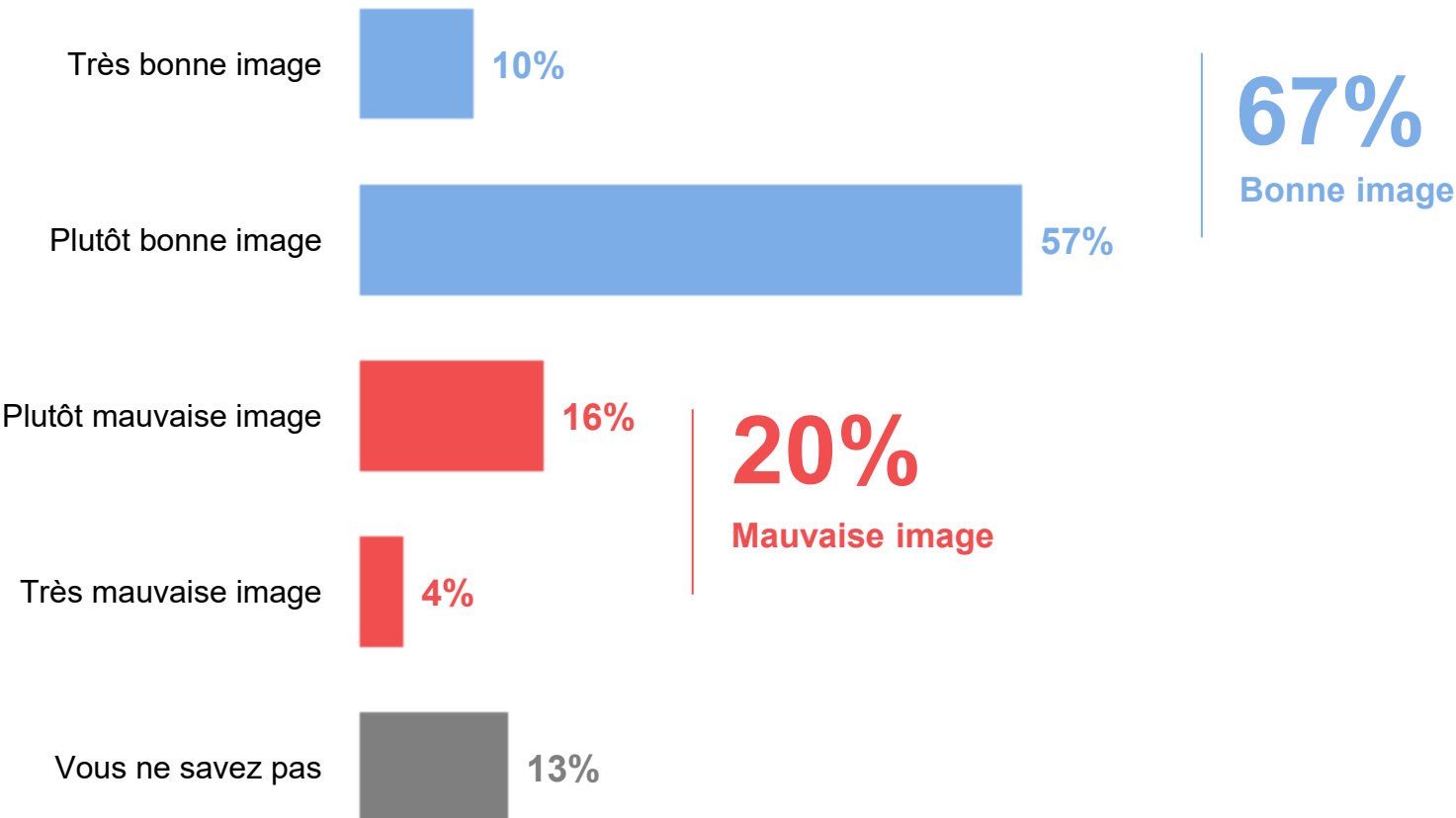
B

Connaissance et image
du CSE de manière
générale

Les deux tiers des salariés ont une bonne image de leur CSE, un score stable par rapport à 2024

QUESTION : De manière générale, avez-vous une bonne ou une mauvaise image du CSE de votre entreprise ?

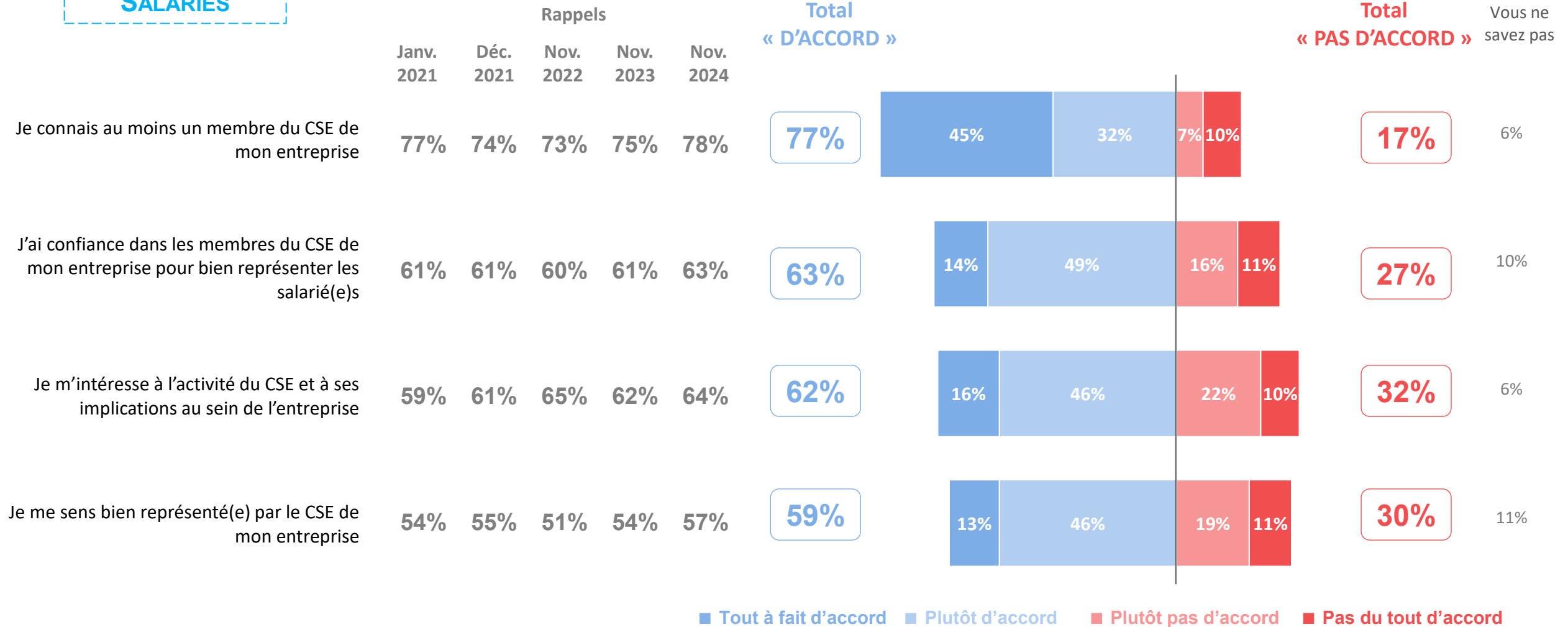
SALARIÉS



Les salariés sont globalement positifs à l'égard du CSE et se sentent majoritairement bien représentés : un score, cette année encore, en hausse (+2 pts), au plus haut niveau depuis la première mesure en 2021

QUESTION : Voici une série d'affirmations concernant le CSE. Merci de nous indiquer si vous êtes d'accord ou non avec celles-ci :

SALARIÉS



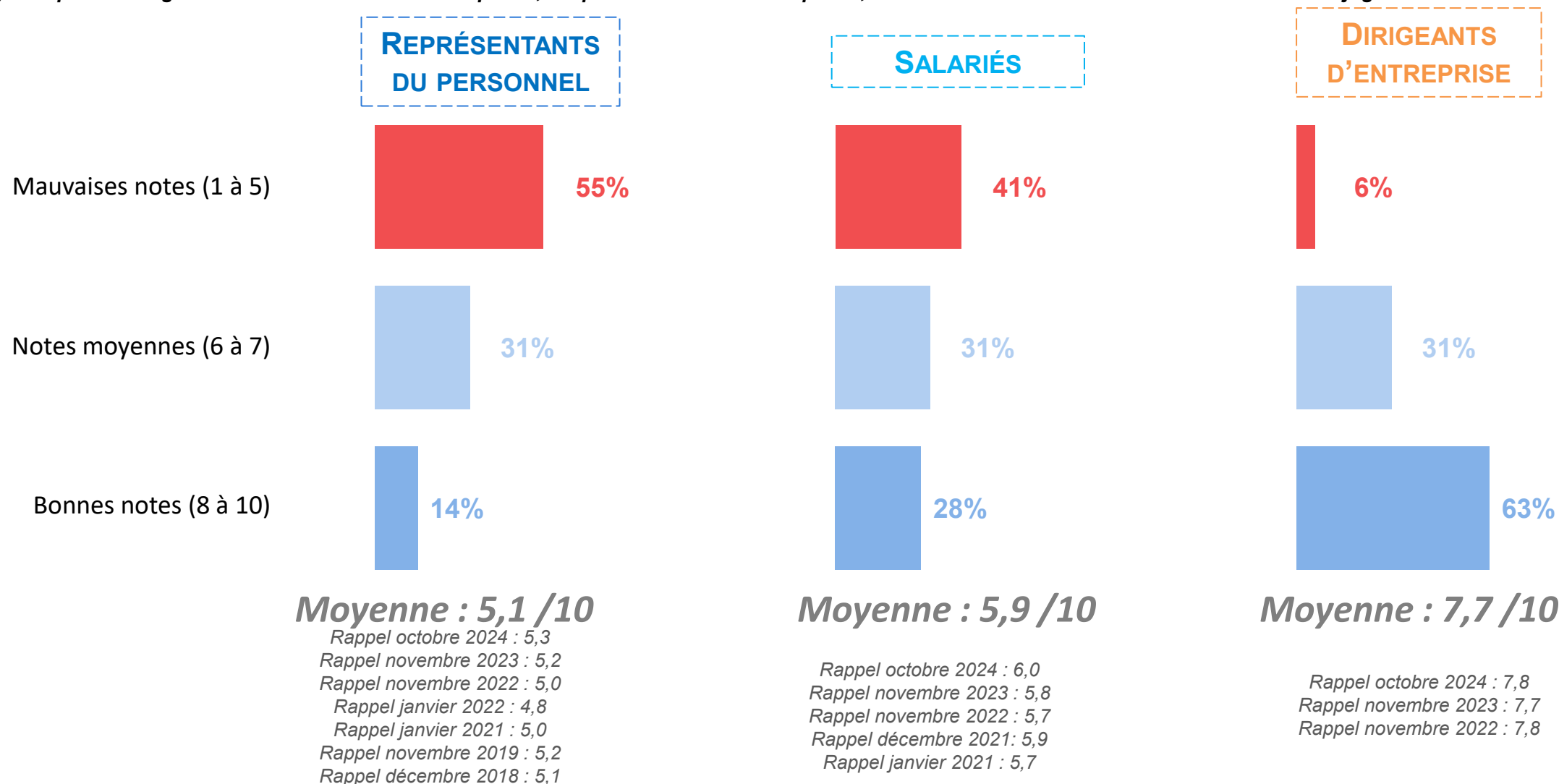


C

État des lieux du dialogue social en 2025

Les dirigeants évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise (note moyenne de 7,7/10), mais les salariés demeurent plus réservés (5,9/10) tandis que les RP se montrent encore plus critiques (5,1/10)

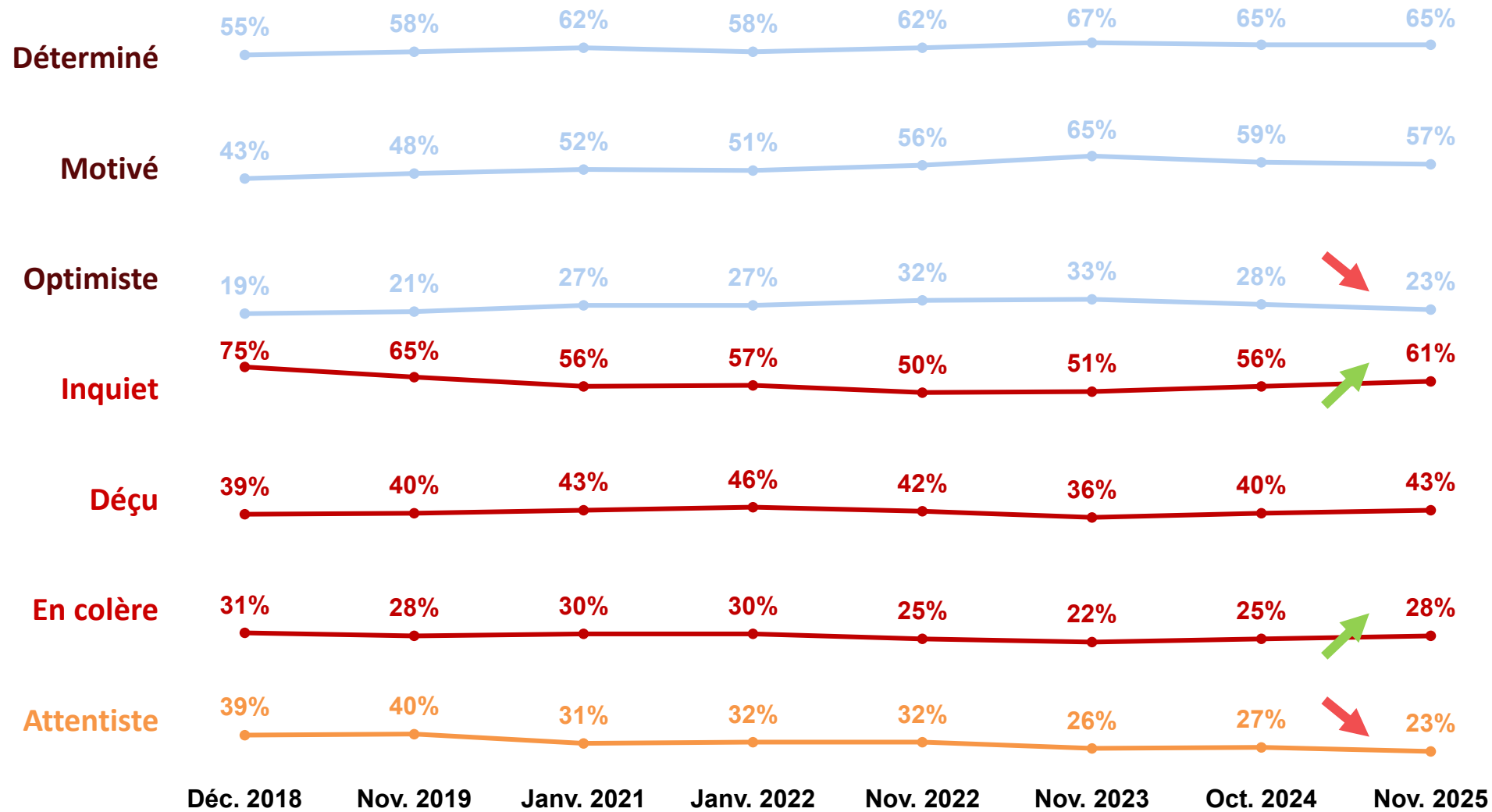
QUESTION : Sur une échelle de 1 à 10, de quelle manière évalueriez-vous la qualité du dialogue social au sein de votre entreprise ?
1 signifie que le dialogue social est de très mauvaise qualité, 10 qu'il est de très bonne qualité, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.



Des RP de moins en moins optimistes et de plus en plus inquiets vis-à-vis du CSE de leur entreprise, à des niveaux qui n'avaient pas été observés depuis 2019. En parallèle, le sentiment de colère est en hausse tandis que les RP n'ont jamais été aussi peu nombreux à adopter une posture attentiste

QUESTION : Pour vous personnellement, parmi les adjectifs suivants, quels sont ceux qui décrivent le mieux votre état d'esprit vis-à-vis du CSE dans votre entreprise ? En premier ? En second ? Et en troisième ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

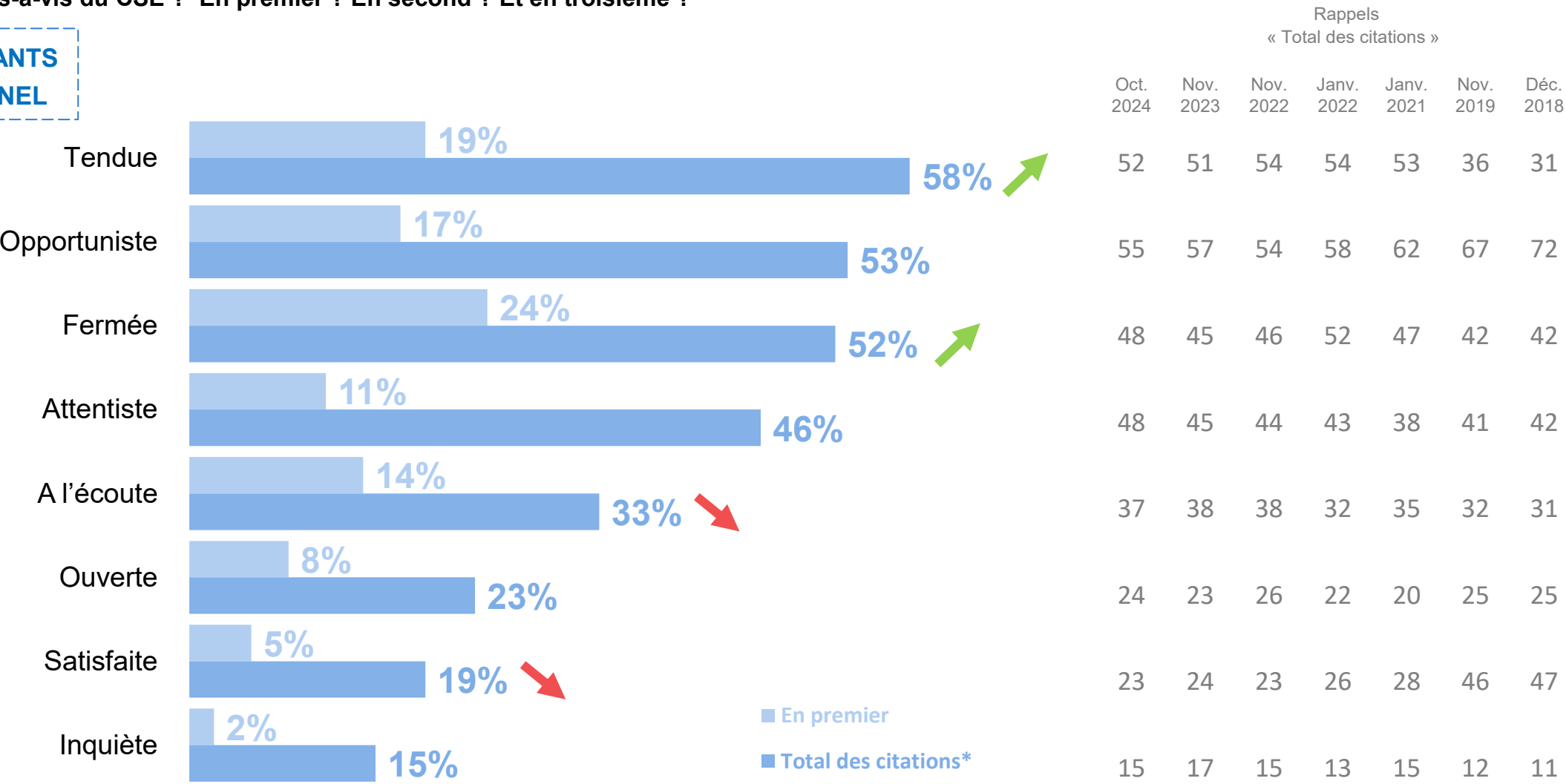


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

En miroir, les RP témoignent d'un état d'esprit de plus en plus tendu de la part de la direction (+6 points vs 2024 et le plus haut niveau observé depuis la première mesure en 2018), devant l'opportunisme, traditionnellement en tête

QUESTION : Et d'après ce que vous en percevez ou anticipez, quel est l'état d'esprit de la direction de votre entreprise vis-à-vis du CSE ? En premier ? En second ? Et en troisième ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



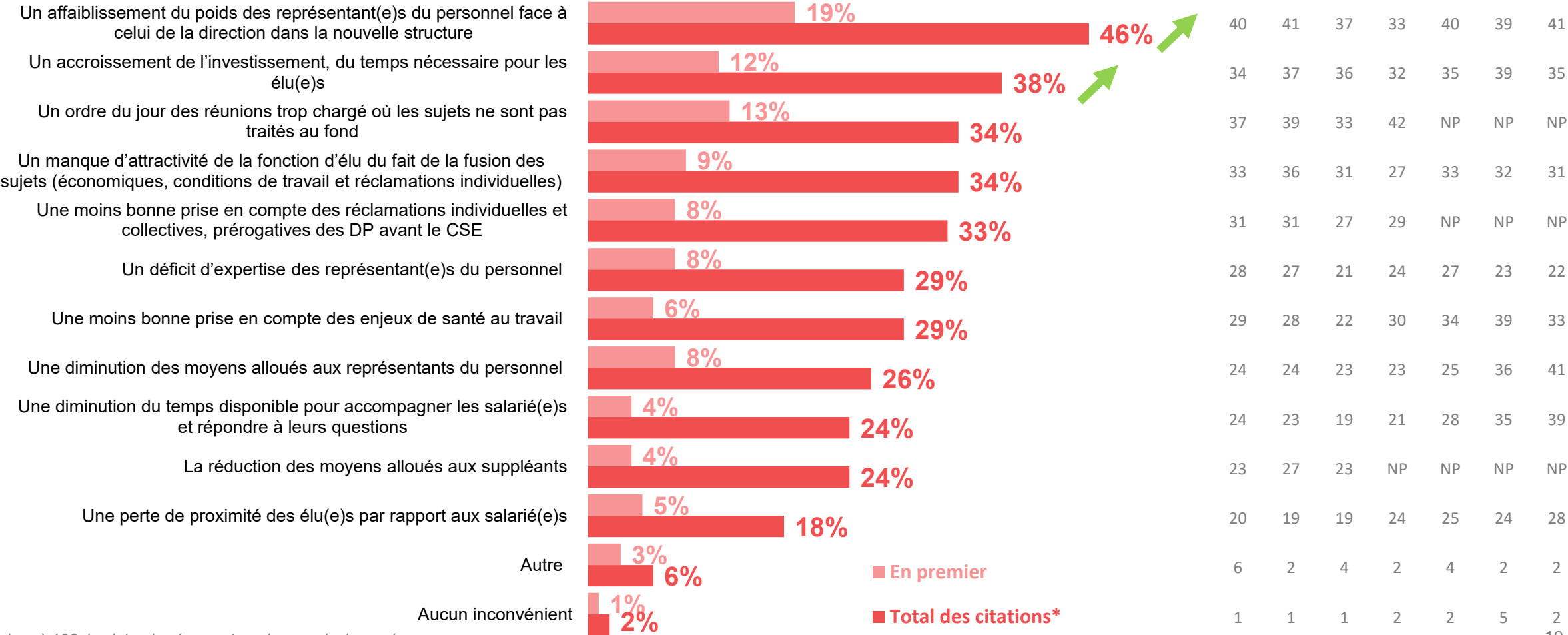
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

Comme en 2024, les RP continuent de relever dans des proportions accrues comme principaux inconvénients du CSE : l'affaiblissement du poids des RP face à la direction et un accroissement du temps nécessaire pour les élus

QUESTION : Quels sont pour vous les principaux inconvénients du CSE ? En premier ? Et ensuite ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

Rappels
« Total des citations »



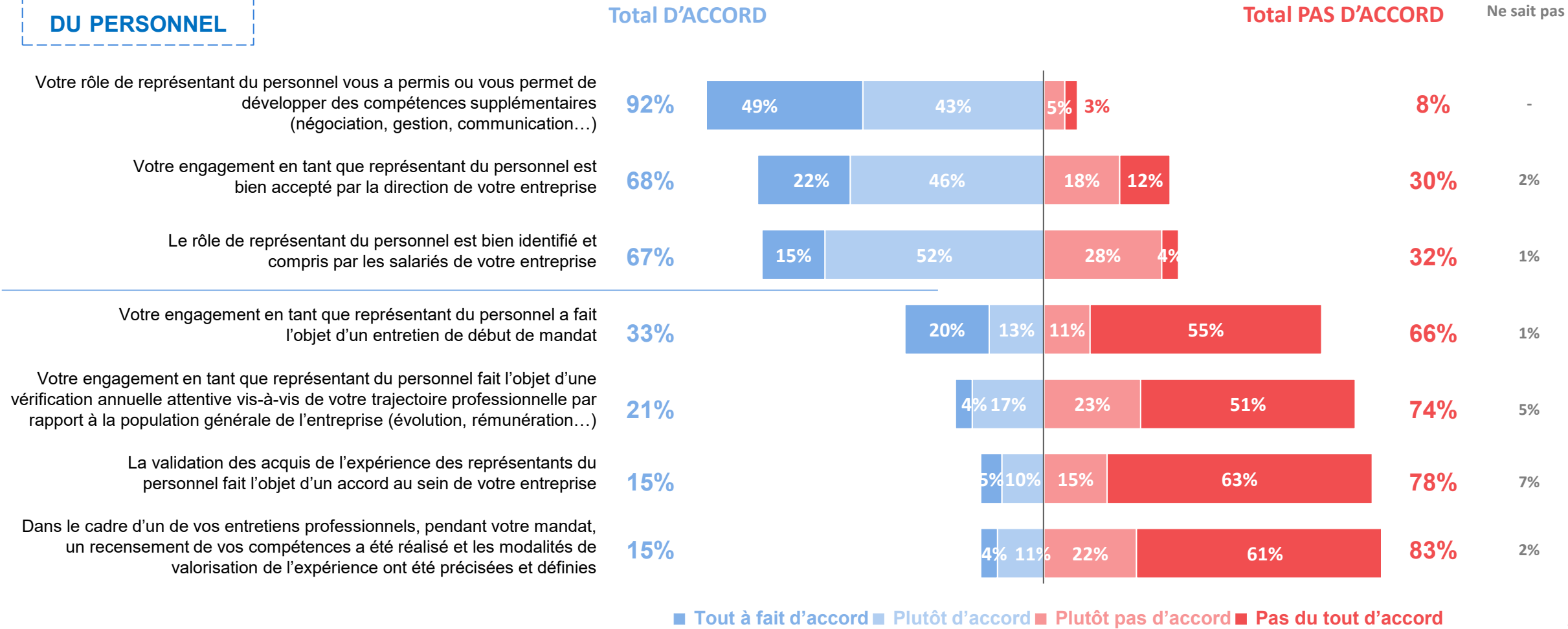
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Plus de 9 RP sur 10 estiment que leur statut leur a permis de développer des compétences supplémentaires. Pour autant, la valorisation de l'expérience ou la VAE restent peu institutionnalisées

QUESTION : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre statut de représentant du personnel dans votre entreprise ?

NOUVELLE QUESTION

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



Une grande partie des RP perçoit plus d'inconvénients que d'avantages concernant l'équilibre vie pro - vie perso, l'évolution de sa rémunération ou de sa carrière en lien avec le statut de RP

QUESTION : Diriez-vous que votre statut de représentant du personnel constitue plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre concernant... ?

NOUVELLE QUESTION

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

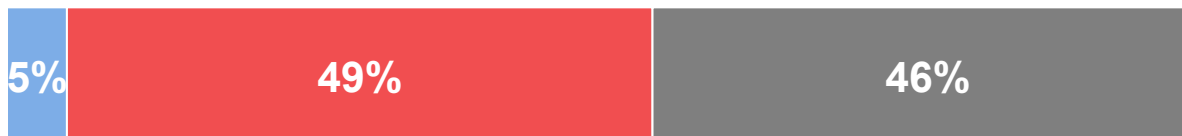
Ecart
Avantage – Inconvénient

L'équilibre entre votre vie personnelle et votre vie professionnelle



-38pts

L'évolution de votre rémunération



-44pts

L'évolution de votre carrière professionnelle



-58pts

■ Un avantage

■ Un inconvénient

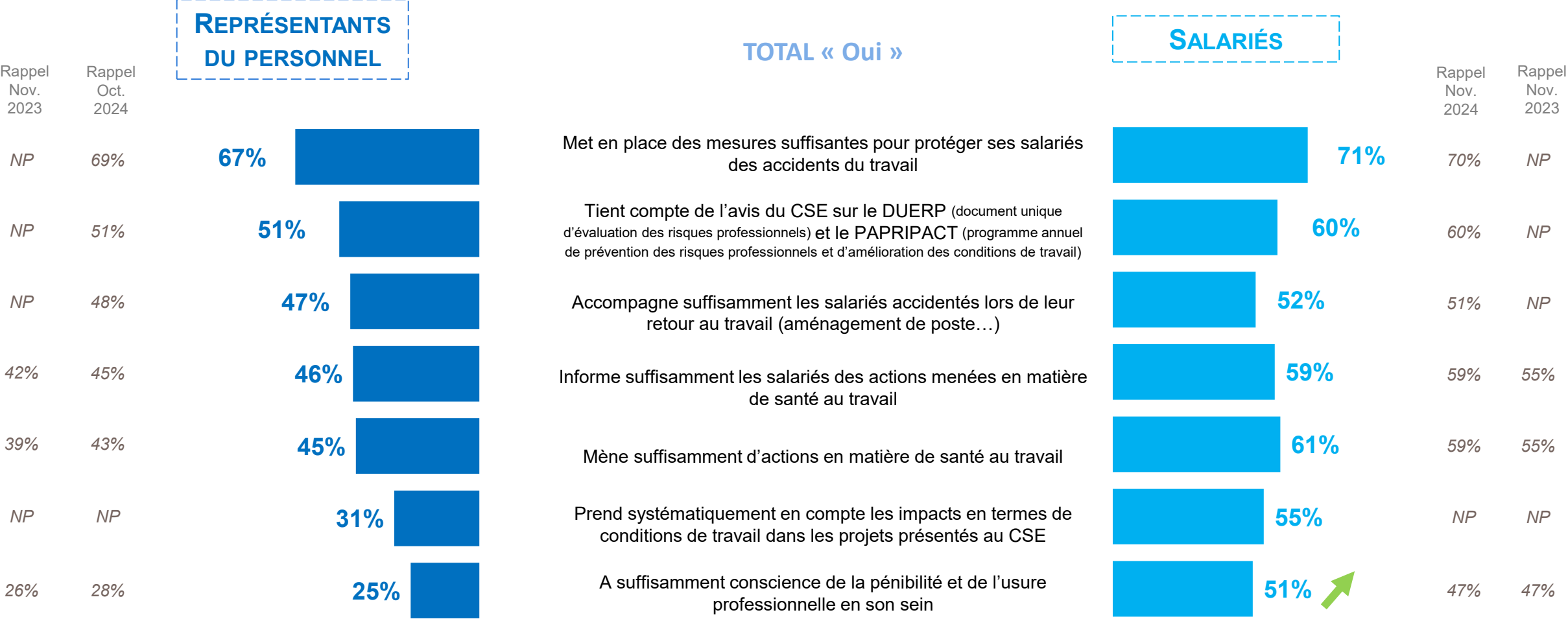
■ Ni l'un ni l'autre

F

Qualité de vie au travail
et conditions de travail

En ce qui concerne la santé au travail, RP comme salariés se montrent critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité du travail en son sein. La majorité des RP insistent aussi sur le manque de prise en compte des impacts en termes de conditions de travail dans les projets présentés au CSE

Question : Selon vous, la direction de votre entreprise... ?



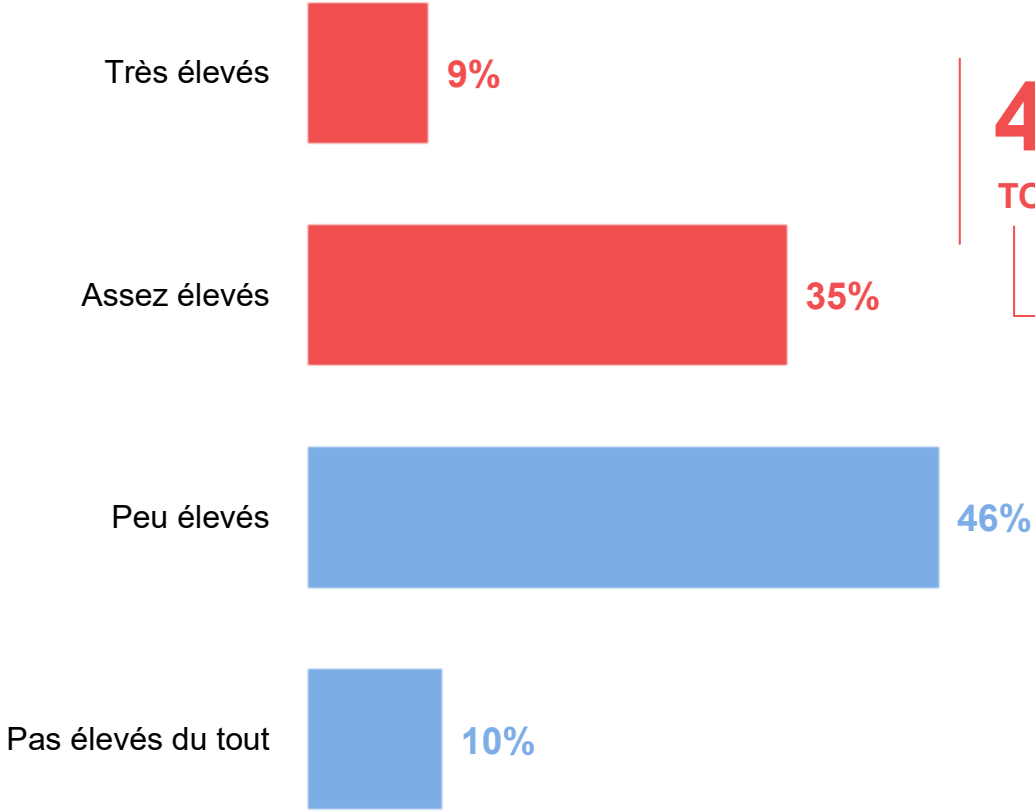
* Avant octobre 2025, l'intitulé de l'item était : « Met en place des mesures pour protéger ses salariés des accidents du travail »

Pour plus de 4 RP sur 10, les risques d'accident du travail des salariés de leur entreprise sont élevés

QUESTION : D'une manière générale, les salariés de votre entreprise sont-ils exposés à des risques élevés ou pas élevés d'accident du travail ?

NOUVELLE QUESTION

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



44%
TOTAL Elevés

Agriculture	Industrie	BTP-Construction	Tertiaire	. dont commerce	. dont services	. dont administration
64%	56%	55%	40%	61%	27%	50%

56%
TOTAL Pas élevés