

LES SALARIÉS FRANÇAIS ET LA DÉFAILLANCE D'ENTREPRISE

Enquête Ipsos bva pour l'AGS
Juillet 2025



Contacts Ipsos :
Federico.vacas@ipsos.com
Alice.Tetaz@ipsos.com
Felix.Tentillier@ipsos.com

MÉTHODOLOGIE



ÉCHANTILLON

2 000 salariés, constituant un échantillon représentatif des salariés du secteur privé, âgés de 18 ans et plus, en France.



DATES DE TERRAIN

Du 21 au 25 juillet 2025



MÉTHODE

Échantillon interrogé **par Internet** sur système CAWI (Computer assisted web interviews) sur l'Access Panel online d'Ipsos.

Représentativité assurée par la **méthode des quotas** sur les variables suivantes :

Sexe, âge, profession, région de résidence la personne interrogée, taille de l'entreprise et secteur d'activité de l'employeur.



Ce rapport a été réalisé pour :

Note de lecture : Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%). Lorsqu'un résultat présenté sur la base d'un sous-échantillon est significativement supérieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95 % de confiance) il est présenté sur fond vert. Si le résultat est significativement inférieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95 % de confiance*), il est présenté sur fond rose.



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 de département, Public Affairs , Ipsos France.

SOMMAIRE

01	Le rapport des salariés au travail et à l'entreprise :	04
	Des salariés du secteur privé en France globalement attachés à leur entreprise et optimistes quant à leur avenir au sein de celle-ci	
02	La perception et le niveau d'information vis-à-vis de la défaillance d'entreprise :	08
	Une notion qui n'est pas clairement acquise pour les salariés du secteur privé	
03	L'expérience des salariés de la défaillance d'une entreprise :	17
	Des situations où, outre les difficultés financières, l'information n'est pas toujours optimale	
04	Les attentes des salariés en matière d'accompagnement et perception des dispositifs :	23
	Les salariés expriment des attentes d'accompagnement envers de nombreux acteurs et accordent la priorité à la protection du salaire	
05	Annexes	27



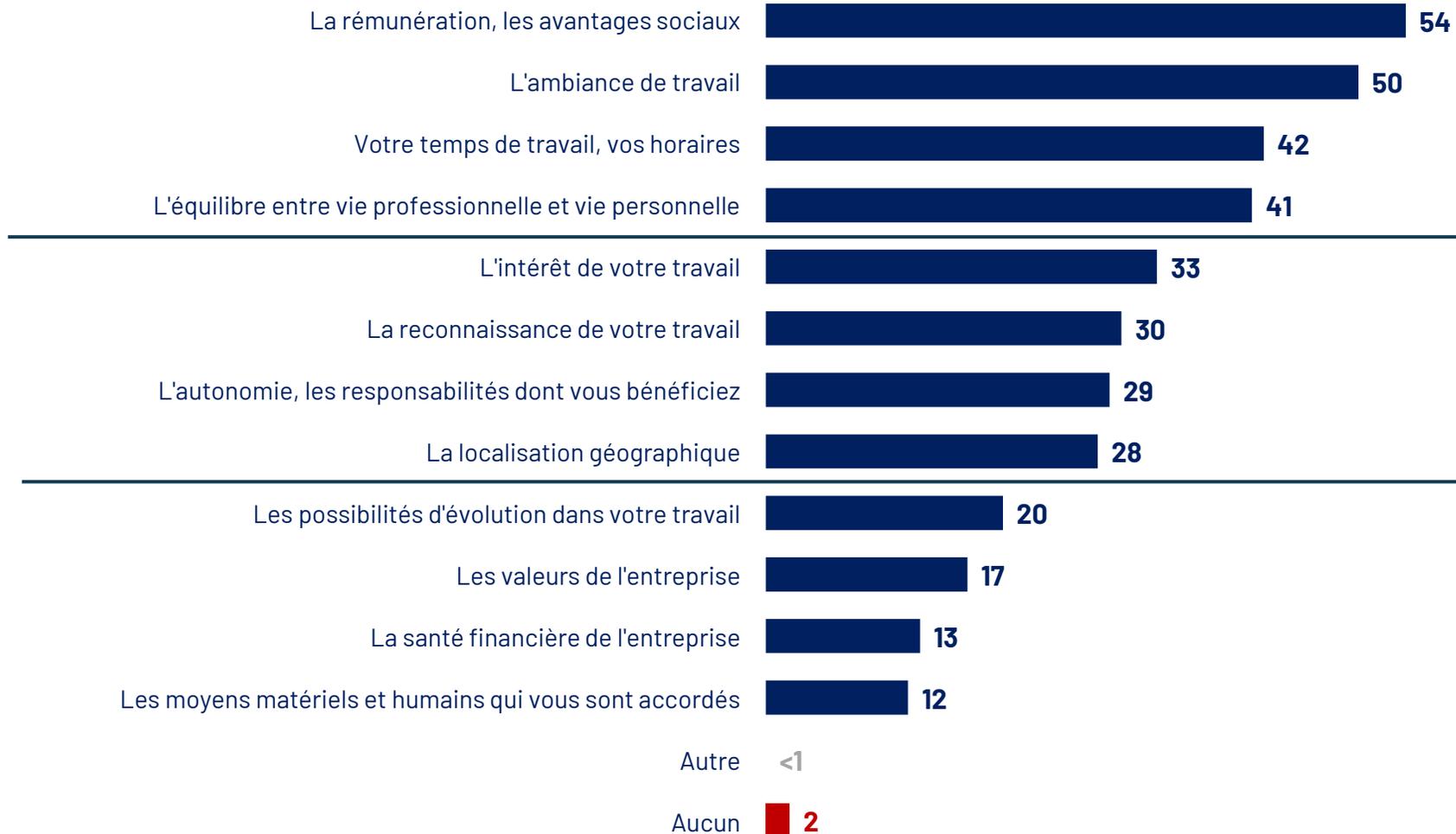
**LE RAPPORT DES SALARIÉS AU
TRAVAIL ET À L'ENTREPRISE :
DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ EN
FRANCE GLOBALEMENT ATTACHÉS À
LEUR ENTREPRISE ET OPTIMISTES
QUANT À LEUR AVENIR AU SEIN DE
CELLE-CI**

01

Les salariés considèrent que les éléments les plus essentiels dans leur travail sont la rémunération et les avantages sociaux ainsi que l'ambiance de travail

Question : Quels sont pour vous les éléments qui sont les plus essentiels dans votre travail, en général ?

(Base : A tous – 5 réponses possibles, résultats supérieurs à 100%)



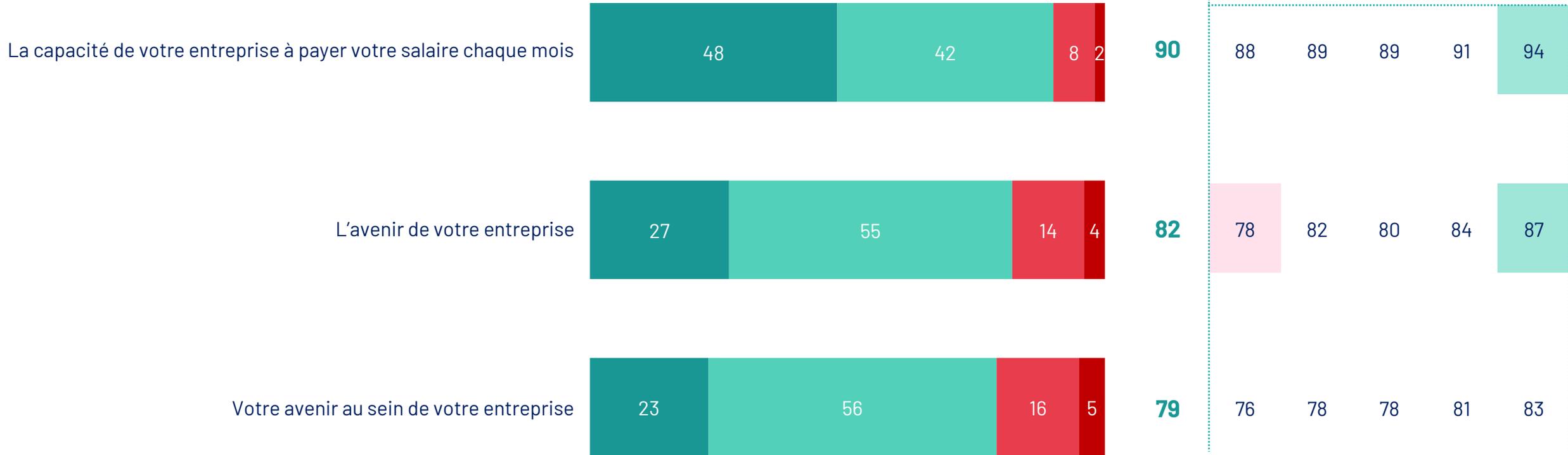
	Taille de l'entreprise				
	Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1000 salariés
La rémunération, les avantages sociaux	48	50	48	57	66
L'ambiance de travail	50	54	49	46	49
Votre temps de travail, vos horaires	47	43	43	35	41
L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	42	37	36	36	51
L'intérêt de votre travail	33	30	33	35	36
La reconnaissance de votre travail	34	28	30	30	30
L'autonomie, les responsabilités dont vous bénéficiez	30	29	28	29	28
La localisation géographique	28	33	24	27	27
Les possibilités d'évolution dans votre travail	12	21	22	19	25
Les valeurs de l'entreprise	13	21	20	18	15
La santé financière de l'entreprise	7	13	15	13	16
Les moyens matériels et humains qui vous sont accordés	10	13	11	16	10
Autre	1	-	-	-	-
Aucun	3	1	2	2	1

9 salariés sur 10 ont confiance en la capacité de leur entreprise à leur verser leur salaire – une proportion très élevée, quelle que soit la taille de la structure

Question : D'une manière générale, avez-vous confiance dans... ?

(Base : A tous)

% A CONFIANCE

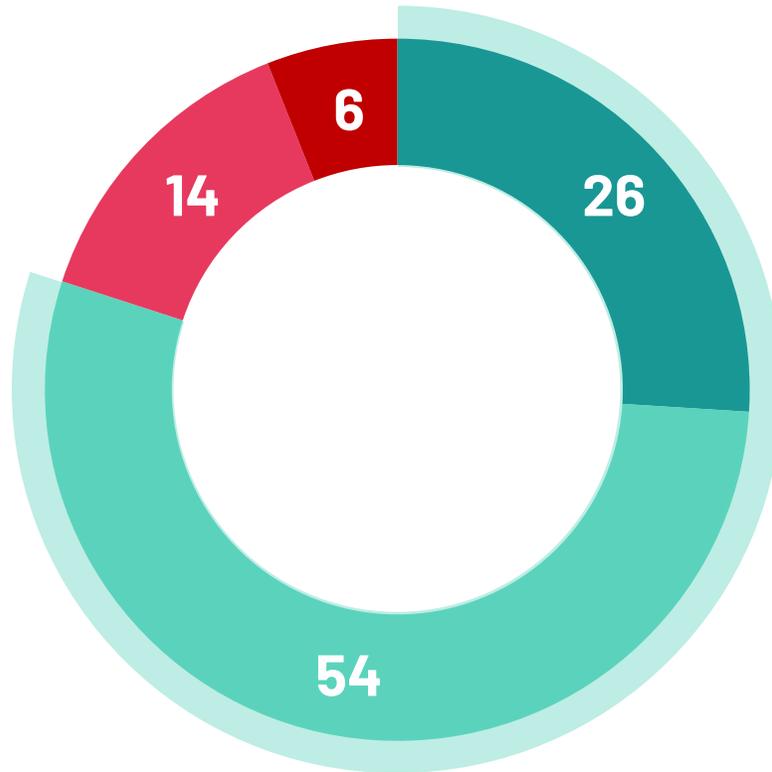


■ Tout à fait confiance
 ■ Plutôt confiance
 ■ Plutôt pas confiance
 ■ Pas confiance du tout

Une large majorité des salariés déclare être attaché à son entreprise, un résultat homogène pour toutes les tailles de structure

Question : Diriez-vous que vous êtes attaché(e) à votre entreprise ?

(Base : A tous)



Très attaché
(vous souhaitez y rester encore longtemps)

Plutôt attaché
(même si vous restez ouvert à d'autres opportunités)

Pas vraiment attaché
(vous aimeriez changer d'entreprise)

Pas attaché du tout
(vous aimeriez partir)

80% SONT ATTACHÉS À LEUR ENTREPRISE

- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : 80%
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : 82%
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : 77%
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : 80%
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : 82%

- ▶ **Cadres supérieurs** : 86%

**LA PERCEPTION ET LE NIVEAU D'INFORMATION
VIS-À-VIS DE LA DÉFAILLANCE D'ENTREPRISE :**

**UNE NOTION QUI N'EST PAS
CLAIREMENT ACQUISE POUR LES
SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ**

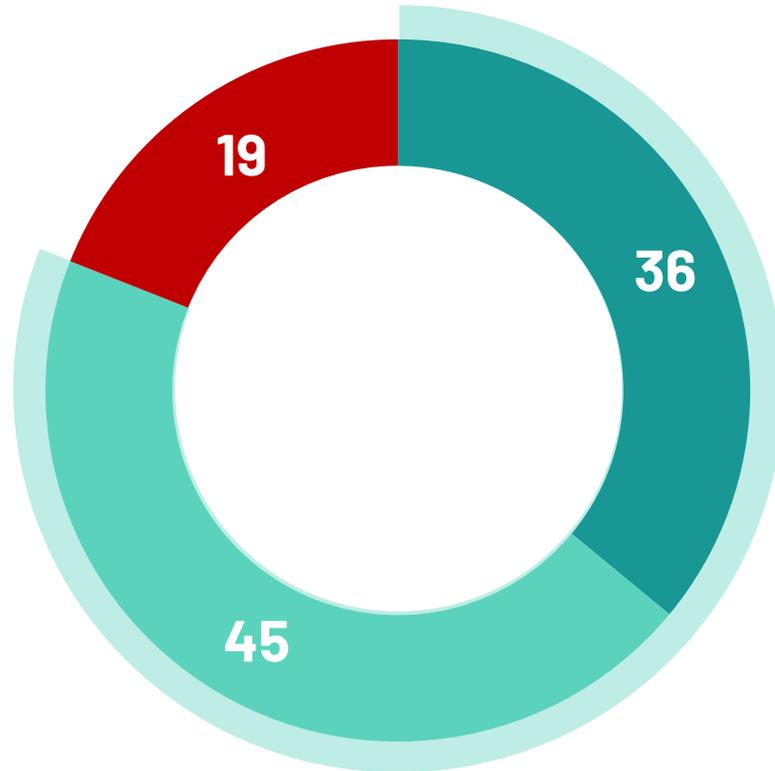
02

Seuls un peu plus d'un tiers des salariés sait précisément ce qu'est la défaillance d'une entreprise – les salariés des petites entreprises en ayant une moins bonne connaissance

Question : Quand on parle de la défaillance d'une entreprise, savez-vous de quoi il s'agit ?

(Base : A tous)

81% SAVENT VAGUEMENT OU PRÉCISÉMENT CE QU'EST LA DÉFAILLANCE D'UNE ENTREPRISE



36% SAVENT PRÉCISÉMENT CE QU'EST LA DÉFAILLANCE D'UNE ENTREPRISE

- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : **31%**
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : **30%**
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : **38%**
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : **39%**
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : **44%**

- ▶ **Cadres supérieurs** : **58%**

- ▶ Salariés exerçant un **rôle d'encadrement d'équipes** : **52%** contre **24%** chez ceux qui n'encadrent pas

■ **Oui, vous savez précisément ce dont il s'agit**

■ **Oui, mais seulement vaguement**

■ **Non**

Les principaux signes avant-coureurs perçus d'une défaillance d'entreprise sont la perte de clients importants, suivi des erreurs de gestion et de la baisse de la rentabilité

Question : En tant que salarié(e) d'une entreprise privée, quels sont, selon vous, les trois principaux signes avant-coureurs d'une défaillance d'entreprise ?

(Base : A ceux qui déclarent savoir précisément ou vaguement ce qu'est la défaillance d'entreprise - 3 réponses possibles, résultats supérieurs à 100%)



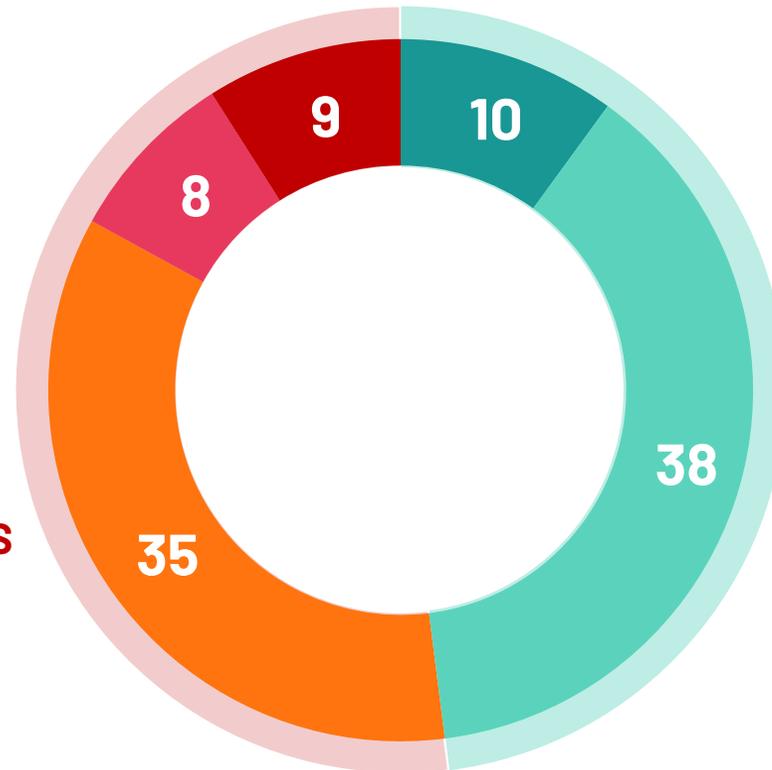
	Taille de l'entreprise				
	Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1000 salariés
La perte de clients importants	39	36	35	41	34
Des erreurs de gestion (mauvaises décisions stratégiques, manque de contrôle des coûts, absence de vision à long terme...)	37	30	32	34	34
La baisse de la rentabilité (baisse des marges, augmentation des coûts...)	32	35	30	29	36
Un endettement excessif	31	34	28	28	31
La baisse des revenus (difficulté à obtenir des financements, baisse du chiffre d'affaires...)	31	29	27	26	28
Un contexte économique défavorable (crise économique, évolution défavorable du marché...)	30	24	24	23	27
Le départ de collaborateurs clés	19	21	21	28	22
Un climat social dégradé (augmentation des conflits internes, baisse de la motivation et de l'engagement des employés...)	19	23	21	21	26
Une communication opaque en interne comme en externe (flou sur la situation de l'entreprise, rumeurs, absence d'information, annonces alarmantes dans la presse ou auprès des partenaires, ...)	16	18	24	17	18
La difficulté à recruter	10	14	11	15	12
Des problèmes sectoriels (difficultés spécifiques au secteur d'activité de l'entreprise, évolution de la réglementation...)	8	10	13	11	15

Près d'une moitié des salariés seulement se sentent bien informés sur les risques de défaillance. Les salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont significativement moins bien informés.

Question : Dans quelle mesure vous sentez-vous informé(e) sur les risques de défaillance en général ?

(Base : A tous)

Note : Avant cette question, une définition de la défaillance d'entreprise a été présentée aux répondants



52% SE SENTENT MAL INFORMÉ(E)S OU PAS INFORMÉ(E)S DU TOUT SUR LES RISQUES DE DÉFAILLANCE

48% SE SENTENT BIEN INFORMÉ(E)S SUR LES RISQUES DE DÉFAILLANCE

- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : **43%**
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : **47%**
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : **52%**
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : **49%**
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : **50%**

- ▶ Jeunes de **moins de 30 ans** : **54%**

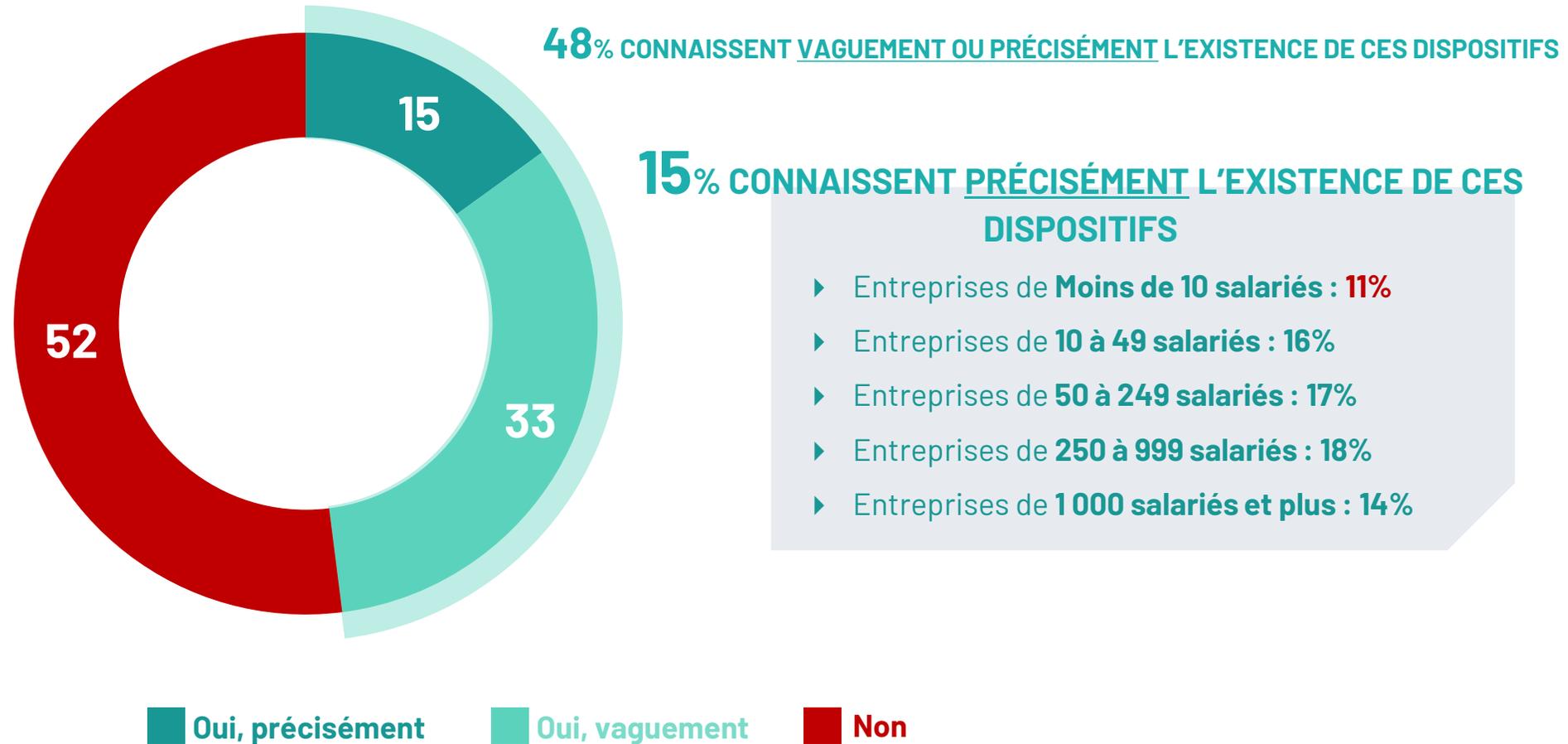
- ▶ **Cadres supérieurs** : **63%**

■ Très bien informé(e) ■ Plutôt bien informé(e) ■ Plutôt mal informé(e) ■ Très mal informé(e) ■ Pas informé(e) du tout

Seule une minorité des salariés, en particulier dans les très petites structures, connaît « précisément » l'existence de dispositifs d'alerte précoce ou d'accompagnement des entreprises en difficulté

Question : Connaissez-vous l'existence de dispositifs d'alerte précoce ou d'accompagnement des entreprises en difficulté ?

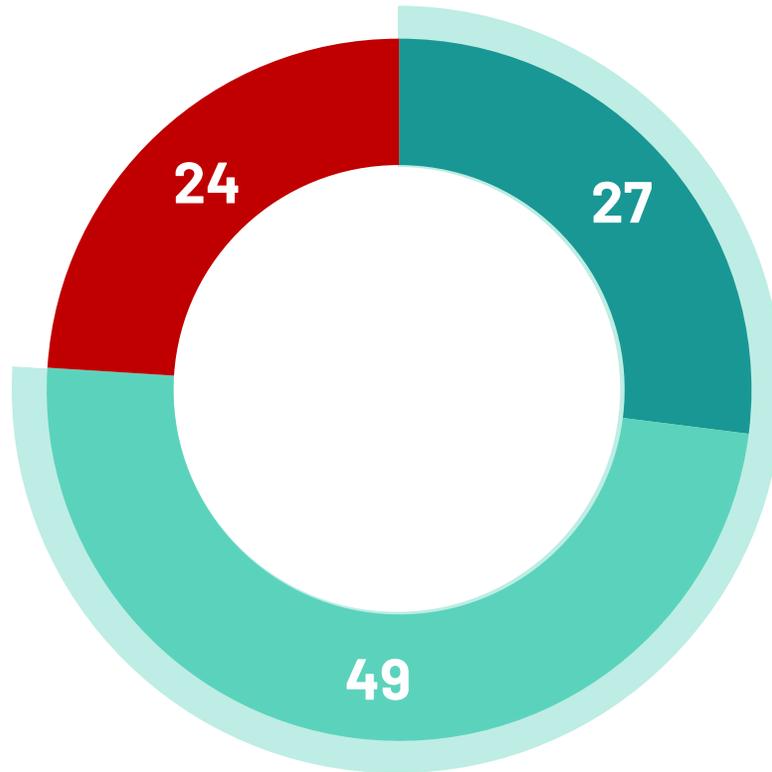
(Base : A tous)



Et un peu plus d'un quart d'entre eux ont une idée précise des conséquences potentielles d'une défaillance d'entreprise sur les employés

Question : Avez-vous une idée des conséquences potentielles d'une défaillance d'entreprise sur les employé(e)s ?

(Base : A tous)



27% ONT UNE IDÉE PRÉCISE DES CONSÉQUENCES POTENTIELLES D'UNE DÉFAILLANCE

- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : **23%**
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : **24%**
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : **27%**
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : **32%**
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : **29%**

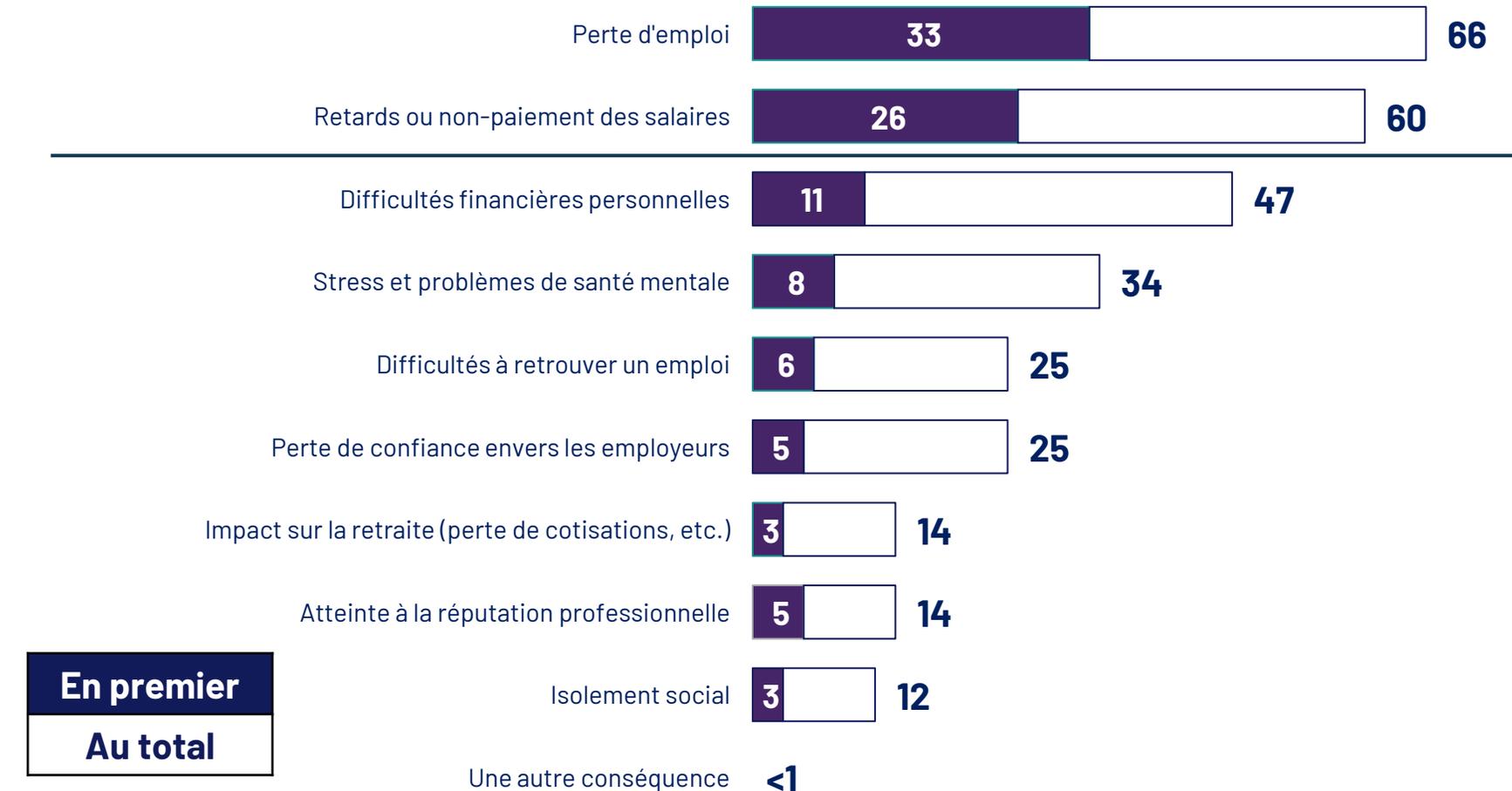
76% ONT UNE IDÉE VAGUE OU PRÉCISE DES CONSÉQUENCES POTENTIELLES D'UNE DÉFAILLANCE

■ **Oui, précisément** ■ **Oui, vaguement** ■ **Non**

Ceux qui déclarent avoir une idée des conséquences possibles d'une défaillance d'entreprise pensent que celles-ci sont le plus souvent la perte d'emploi ou les retards et non-paiement des salaires

Question : Selon vous, quelles sont les principales conséquences d'une défaillance d'entreprise pour les salarié(e)s ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ?

(Base : A ceux qui ont déclaré avoir une idée vague ou précise des conséquences potentielles d'une défaillance d'entreprise sur les salariés, 3 réponses possibles, résultats supérieurs à 100%)



En premier
Au total

% Au total

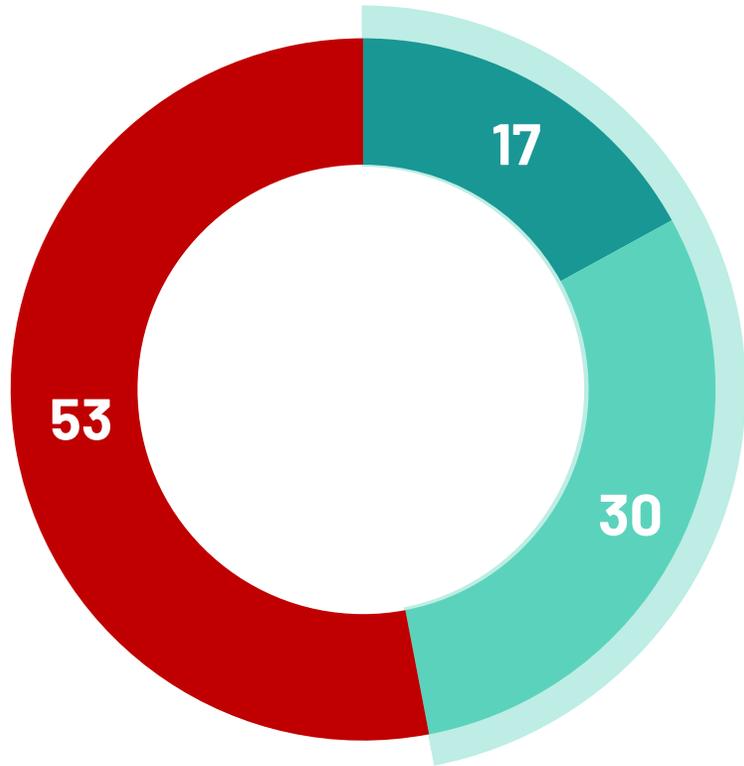
	Taille de l'entreprise				
	Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1000 salariés
Perte d'emploi	66	63	68	60	69
Retards ou non-paiement des salaires	64	55	57	60	62
Difficultés financières personnelles	51	45	47	44	47
Stress et problèmes de santé mentale	34	37	29	34	35
Difficultés à retrouver un emploi	25	30	28	24	22
Perte de confiance envers les employeurs	20	21	27	30	27
Impact sur la retraite (perte de cotisations, etc.)	12	13	12	18	16
Atteinte à la réputation professionnelle	10	19	18	13	12
Isolement social	10	11	14	15	9
Une autre conséquence	1	-	-	-	-

Plus d'un salarié sur deux ne sauraient pas du tout à qui s'adresser pour des informations ou du soutien en cas de difficultés financières de leur entreprise

Question : En cas de difficultés financières de votre entreprise, savez-vous vers quels organismes ou acteurs vous pourriez vous tourner pour obtenir des informations et du soutien ?

(Base : A tous)

47% SAVENT PRÉCISÉMENT OU VAGUEMENT VERS QUEL ORGANISME SE TOURNER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS OU DU SOUTIEN



Oui, précisément **Oui, vaguement** **Non**

17% SAVENT PRÉCISÉMENT VERS QUEL ORGANISME SE TOURNER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS OU DU SOUTIEN

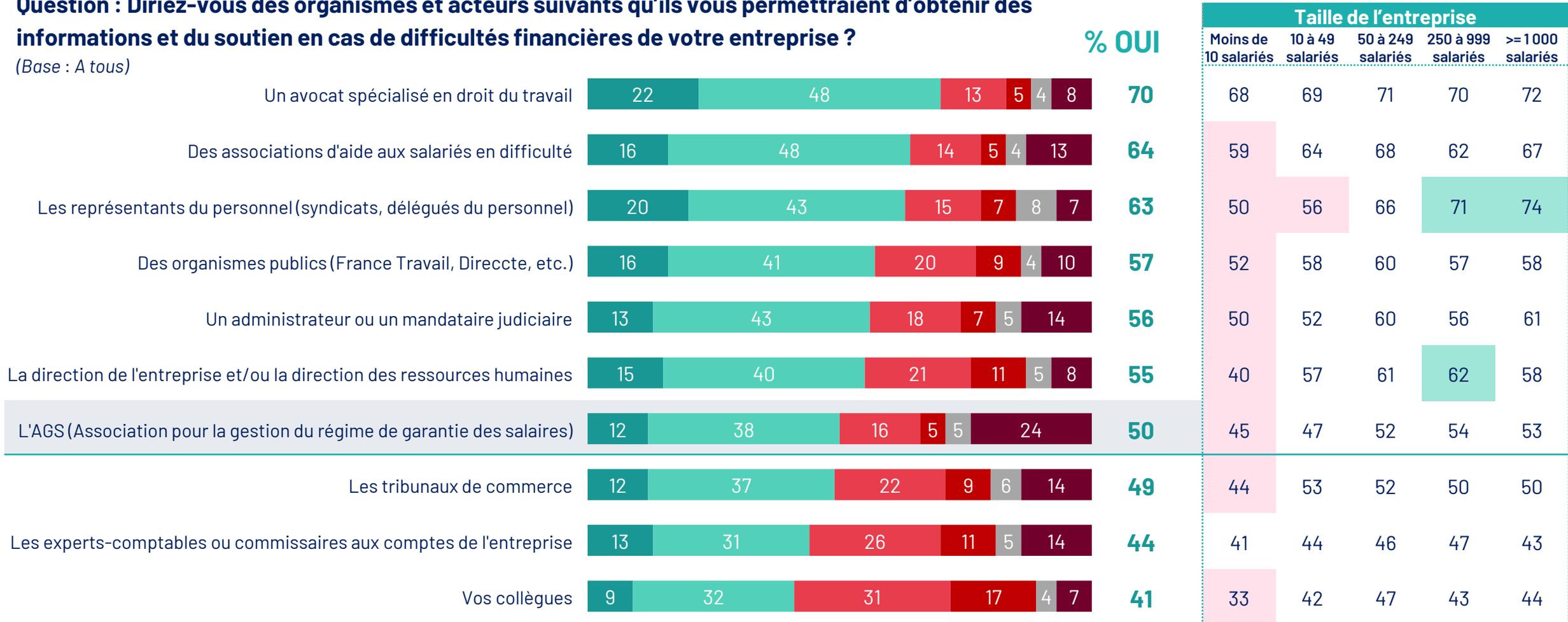
- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : 15%
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : 14%
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : 23%
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : 21%
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : 16%

- ▶ **Cadres supérieurs** : 25%
- ▶ Jeunes de **moins de 30 ans** : 24%
- ▶ **Salariés ayant déjà vécu une situation de défaillance** de leur entreprise : **36%** contre **10%** chez les **salariés n'ayant pas vécu cette situation**

Les acteurs perçus comme à même d'apporter des informations et du soutien sont les avocats spécialisés en droit du travail, les associations d'aide aux salariés et les représentants du personnel

Question : Diriez-vous des organismes et acteurs suivants qu'ils vous permettraient d'obtenir des informations et du soutien en cas de difficultés financières de votre entreprise ?

(Base : A tous)



■ Oui, certainement
 ■ Oui, probablement
 ■ Non, probablement pas
 ■ Non, certainement pas
 ■ Non concerné
 ■ Ne sait pas/ ne connaît pas cet acteur

**L'EXPÉRIENCE DES SALARIÉS DE LA
DÉFAILLANCE D'UNE ENTREPRISE :**
**DES SITUATIONS OÙ, OUTRE LES
DIFFICULTÉS FINANCIÈRES,
L'INFORMATION N'EST PAS TOUJOURS
OPTIMALE**

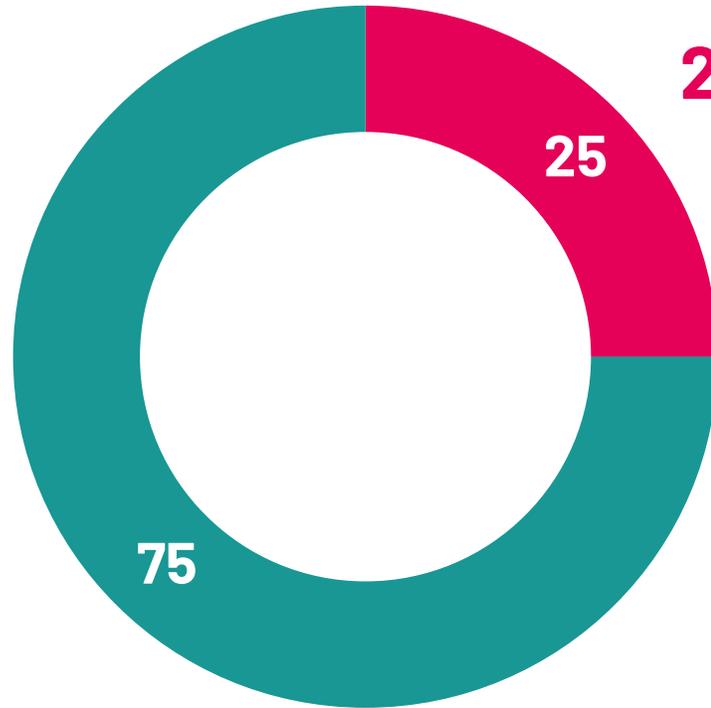
03



1 salarié sur 4 déclare avoir déjà vécu lors de sa carrière une situation de défaillance d'entreprise ; une part significativement plus faible chez les salariés de très grandes entreprises l'ont vécu

Question : Vous-même, avez-vous déjà vécu en tant que salarié(e), au cours de votre carrière, une situation de défaillance de votre entreprise (dans votre entreprise actuelle ou une autre entreprise) ?

(Base : A tous)



■ Oui

■ Non

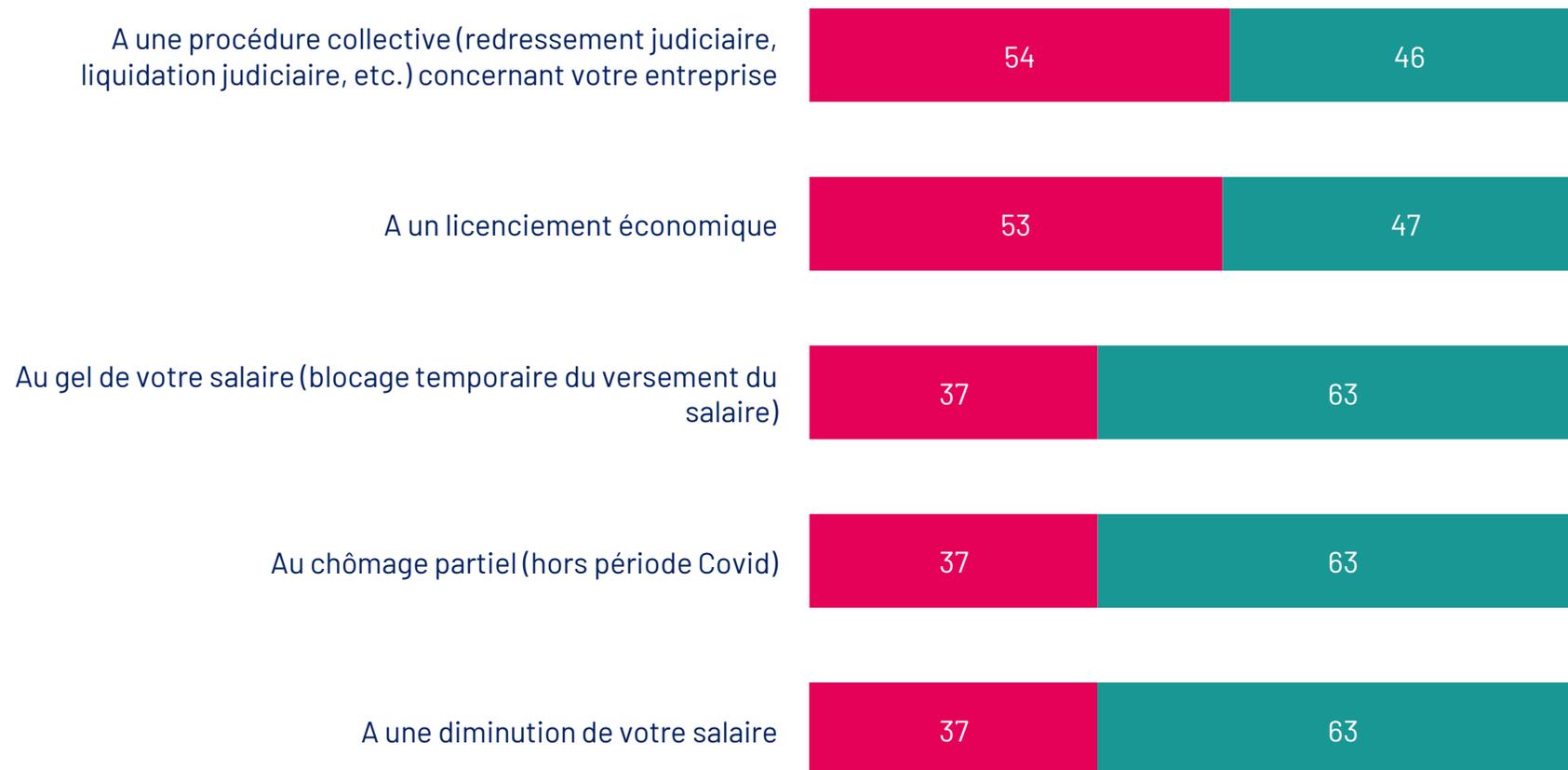
25% ONT DÉJÀ VÉCU UNE SITUATION DE DÉFAILLANCE DANS LEUR ENTREPRISE

- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : 24%
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : 29%
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : 29%
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : 28%
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : 19%

Une majorité des salariés ayant vécu une défaillance d'entreprise ont connu une procédure collective de leur entreprise ou un licenciement économique

Question : Et lors de cette défaillance, avez-vous été confronté(e)... ?

(Base : A ceux qui ont déclaré avoir déjà vécu une défaillance)



A été confronté à plusieurs de ces situations : 62%

■ Oui

■ Non

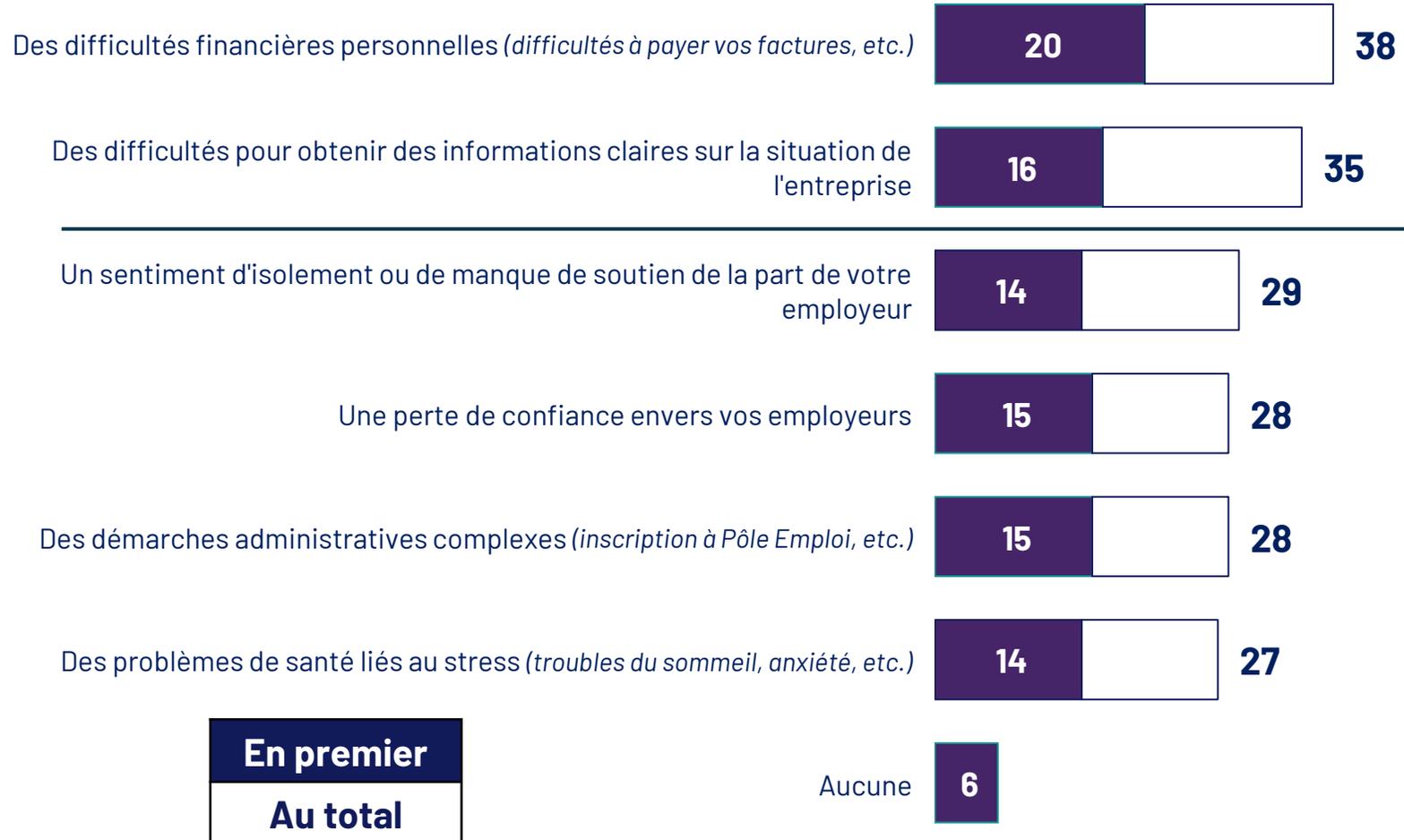
% OUI

	Taille de l'entreprise				
	Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1000 salariés
A une procédure collective (redressement judiciaire, liquidation judiciaire, etc.) concernant votre entreprise	57	51	50	51	60
A un licenciement économique	48	59	41	56	60
Au gel de votre salaire (blocage temporaire du versement du salaire)	39	33	39	38	38
Au chômage partiel (hors période Covid)	28	34	45	43	37
A une diminution de votre salaire	35	31	42	42	36

Les principales difficultés vécues par les salariés concernés étaient les problèmes financiers ainsi que le manque d'informations fiables sur la situation de l'entreprise

Question : Et parmi les suivantes, quelles sont les deux principales difficultés que vous avez rencontrées durant cette période ? En 1er ? En 2ème ?

(Base : A ceux qui ont déclaré avoir déjà vécu une défaillance – 3 réponses possibles, résultats supérieurs à 100%)



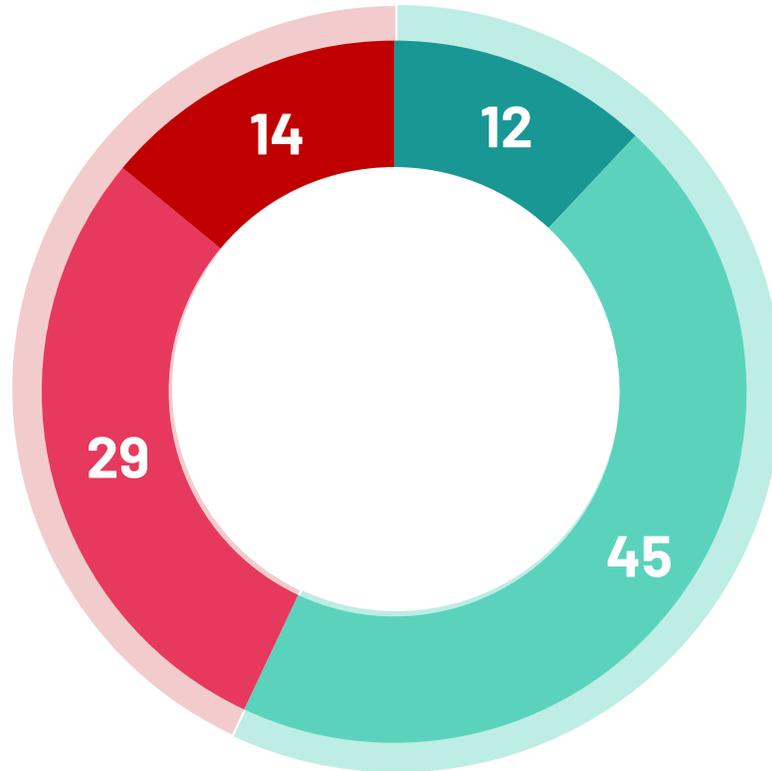
% Au total

	Taille de l'entreprise				
	Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1000 salariés
Des difficultés financières personnelles (difficultés à payer vos factures, etc.)	39	39	28	47	38
Des difficultés pour obtenir des informations claires sur la situation de l'entreprise	34	36	41	22	37
Un sentiment d'isolement ou de manque de soutien de la part de votre employeur	18	35	29	38	28
Une perte de confiance envers vos employeurs	34	23	30	29	24
Des démarches administratives complexes (inscription à Pôle Emploi, etc.)	27	30	26	25	31
Des problèmes de santé liés au stress (troubles du sommeil, anxiété, etc.)	27	25	33	27	26
Aucune	10	4	6	3	6

Seule une courte majorité des salariés concernés s'est senti bien informée par son employeur pendant cette période – une part bien plus faible pour ceux des très petites entreprises

Question : Avez-vous eu le sentiment d'être bien ou mal informé(e) par votre employeur pendant cette période ?

(Base : A ceux qui ont déclaré avoir déjà vécu une défaillance)



57% SE SONT SENTI BIEN INFORMÉ(E)S PAR LEUR EMPLOYEUR

- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : 45%
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : 65%
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : 64%
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : 58%
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : 50%

- ▶ **Cadres supérieurs** : 66%

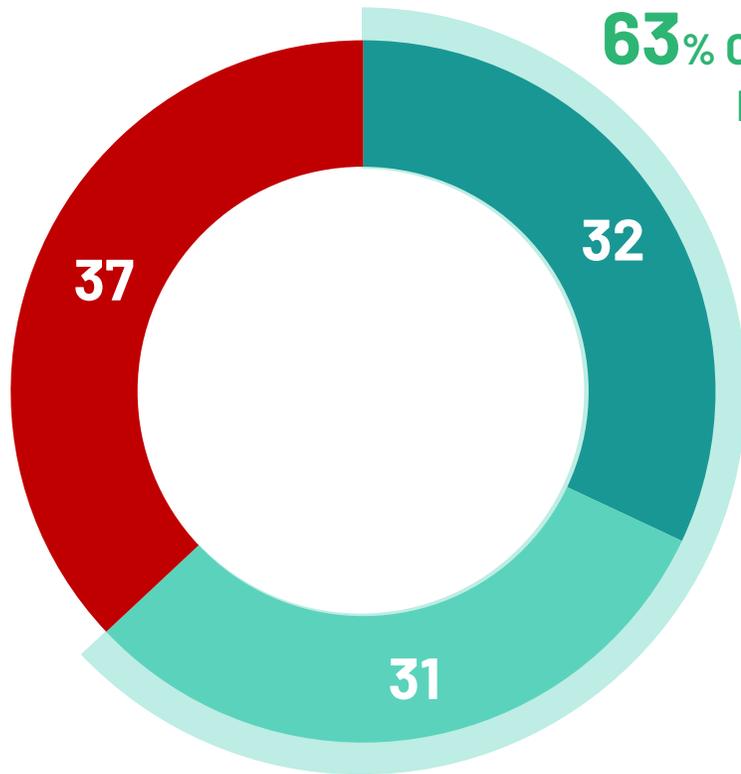
- ▶ Jeunes de **moins de 30 ans** : 70%

■ **Très bien informé(e)** ■ **Plutôt bien informé(e)** ■ **Plutôt mal informé(e)** ■ **Très mal informé(e)**

Le rôle et l'action de l'AGS sont plutôt bien connus des salariés d'entreprises de 10 à 999 salariés ayant vécu une défaillance, moins chez ceux qui travaillent dans les très petites ou très grandes structures

Question : Connaissez-vous le rôle et l'action de l'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des salaires) en cas de défaillance d'entreprise ?

(Base : A ceux qui ont déclaré avoir déjà vécu une défaillance)



■ Oui, précisément
 ■ Oui, vaguement
 ■ Non

ENSEMBLE

% Oui précisément	32
% Oui, vaguement	31
% Non	37
% Connait le rôle de l'AGS en cas de défaillance	63

	Taille de l'entreprise				
	Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1 000 salariés
% Oui précisément	25	35	36	36	24
% Oui, vaguement	22	33	35	35	30
% Non	53	32	29	29	46
% Connait le rôle de l'AGS en cas de défaillance	47	68	71	71	54

LES ATTENTES DES SALARIÉS EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT ET PERCEPTION DES DISPOSITIFS :

LES SALARIÉS EXPRIMENT DES ATTENTES
D'ACCOMPAGNEMENT ENVERS DE
NOMBREUX ACTEURS ET ACCORDENT LA
PRIORITÉ A LA PROTECTION DU SALAIRE

04

La protection de la rémunération est perçue par les salariés comme la priorité en situation de défaillance d'entreprise, suivi de l'aide à la recherche d'emploi et l'information sur les droits des salariés

Question : Selon vous, quels types d'accompagnements seraient les plus utiles aux salariés en cas de défaillance de leur entreprise ?

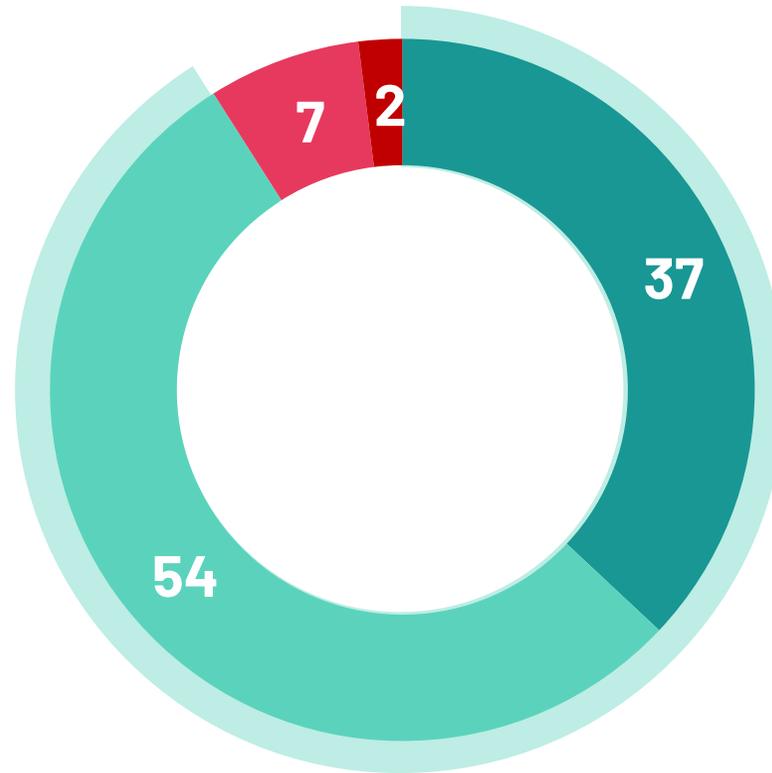
(Base : A tous - 5 réponses possibles, résultats supérieurs à 100%)

		Taille de l'entreprise				
		Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1000 salariés
Protection de la rémunération (maintien du salaire...)	46	47	46	42	41	50
Aide à la recherche d'emploi	34	32	40	30	33	34
Information sur les droits des salariés en cas de défaillance	33	36	30	30	33	37
Aide à la constitution des dossiers de demande d'indemnisation	27	29	23	29	26	26
Assistance juridique en cas de litige avec l'employeur	27	29	28	24	24	27
Aide au paiement des factures (logement, énergie, etc.)	26	26	28	22	29	26
Accès à des formations qualifiantes pour faciliter la reconversion professionnelle	22	23	19	24	20	25
Bilan de compétences	20	18	21	16	23	21
Dispositif de suivi post défaillance (suivi individuel sur plusieurs mois après un licenciement)	17	14	15	17	21	18
Fourniture de justificatifs pour les démarches personnelles (recherche d'emploi, relations avec les banques, organismes sociaux, etc.)	16	18	14	16	13	18
Médiation interne pour faciliter le dialogue avec l'employeur ou les représentants du personnel	14	12	15	15	16	15
Entretiens individuels avec un psychologue ou un conseiller	12	9	13	14	11	14
Conseils en gestion budgétaire	8	7	8	10	7	7
Soutien à la création d'entreprise	8	7	10	9	10	7
Accès facilité à des prêts ou microcrédits	7	7	7	8	8	7
Groupes de parole et de soutien	7	5	7	9	8	7
Mise à disposition d'une ligne d'écoute téléphonique	7	6	7	9	8	6

Les salariés considèrent massivement que le rôle de l'AGS est important, tous profils de salariés confondus

Question : L'AGS est un fonds de solidarité interentreprises qui garantit le paiement des salaires aux employés des entreprises en difficulté financière, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Diriez-vous du rôle de l'AGS qu'il est... ?

(Base : A tous)



91% ESTIMENT QUE LE RÔLE DE L'AGS EST IMPORTANT

- ▶ Entreprises de **Moins de 10 salariés** : 90%
- ▶ Entreprises de **10 à 49 salariés** : 92%
- ▶ Entreprises de **50 à 249 salariés** : 90%
- ▶ Entreprises de **250 à 999 salariés** : 91%
- ▶ Entreprises de **1 000 salariés et plus** : 91%

■ Très important

■ Plutôt important

■ Plutôt pas important

■ Pas important du tout

L'AGS, les organismes publics et les représentants du personnel sont les acteurs qui doivent le plus jouer un rôle d'accompagnement, selon les salariés, en cas de défaillance

Question : Selon vous, quels sont les principaux acteurs qui devraient jouer un rôle pour mieux accompagner les salariés en cas de défaillance d'entreprise ?

(Base : A tous – Plusieurs réponses possibles, résultats supérieurs à 100%)

		Taille de l'entreprise				
		Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	>= 1000 salariés
L'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des salaires)	46	47	43	47	43	48
Des organismes publics (France Travail, etc.)	34	37	37	31	32	33
Les représentants du personnel (syndicats, délégués du personnel)	30	25	28	31	30	35
Des associations d'aide aux salariés en difficulté	29	31	26	32	25	31
La direction de l'entreprise ou la direction des ressources humaines (RH)	28	24	29	30	26	29
Un avocat spécialisé en droit du travail	27	25	27	25	33	26
Les administrateurs ou mandataires judiciaires	20	22	20	22	18	21
Les tribunaux de commerce	19	16	22	19	22	19
Les collectivités territoriales (régions, départements, communes)	17	15	16	19	16	20
Les organismes de formation professionnelle	16	14	18	17	15	15
Les chambres de commerce et d'industrie (CCI)	14	14	12	10	21	16
Les banques et organismes de financement	14	14	15	11	13	17
Les experts-comptables ou commissaires aux comptes de l'entreprise	12	10	15	15	11	10
D'autres acteurs	<1	1	-	-	-	-

ANNEXES



NOS ENGAGEMENTS

Codes professionnels, certification qualité, conservation et protection des données

Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de Marché et d'Opinion suivants :

- **SYNTEC** (www.syntec-etudes.com), Syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France
- **ESOMAR** (www.esomar.org), **E**uropean **S**ociety for **O**pinion and **M**arket Research,

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 France 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'information sur notre politique en matière de protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>

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

Ipsos France est certifiée **ISO 20252 : Market Research par AFNOR Certification**



- Ce document est élaboré dans le respect de ces codes et normes internationales. Les éléments techniques relatifs à l'étude sont présents dans le descriptif de la méthodologie ou dans la fiche technique du rapport d'étude.
- Cette étude a été réalisée dans le respect de ces codes et normes internationales

Fiabilité des résultats : Études auto-administrées online

La fiabilité globale d'une enquête est le résultat du contrôle de toutes les composantes d'erreurs, c'est pourquoi Ipsos impose des contrôles et des procédures strictes à toutes les phases de l'étude.

EN AMONT DU RECUEIL

- **Echantillon** : structure et représentativité
- **Questionnaire** : le questionnaire est rédigé en suivant un processus de rédaction comprenant 12 standards obligatoires. Il est relu et validé par un niveau senior puis envoyé au client pour validation finale. La programmation (ou script du questionnaire) est testée par au moins 2 personnes puis validée.

LORS DU RECUEIL

- **Echantillonnage** : Ipsos impose des règles d'exploitation très strictes de ses bases de tirages afin de maximiser le caractère aléatoire de la sélection de l'échantillon: tirage aléatoire, taux de sollicitation, taux de participation, abandon en cours, hors cible...
- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

EN AVAL DU RECUEIL

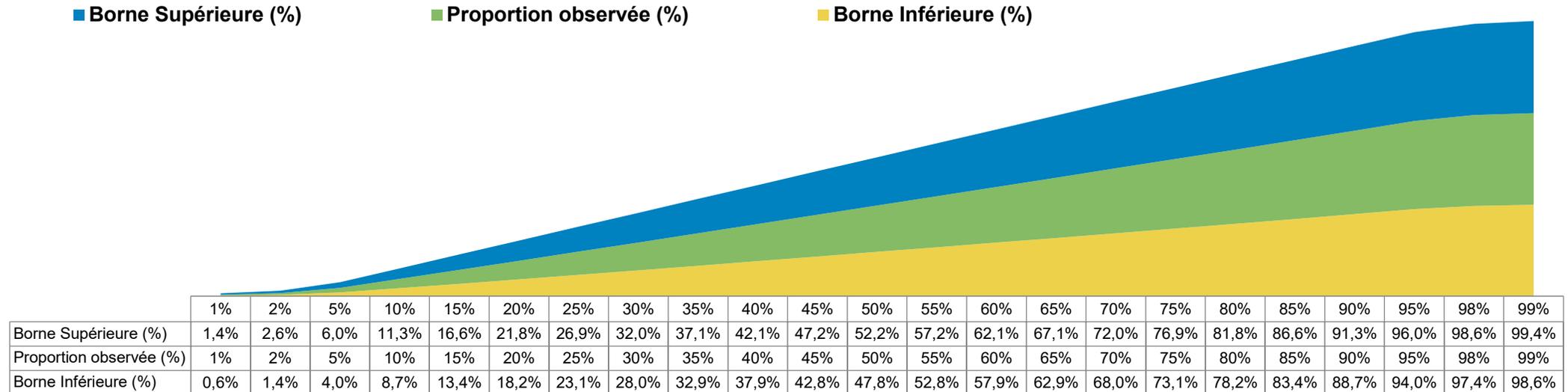
- Les résultats sont analysés en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance versus taille d'échantillon, tests de significativité). Les premiers résultats sont systématiquement contrôlés versus les résultats bruts issus de la collecte. La cohérence des résultats est aussi contrôlée (notamment les résultats observés versus les sources de comparaison en notre possession).
- Dans le cas d'une pondération de l'échantillon (méthode de calage sur marges), celle-ci est contrôlée par les équipes de traitement (DP) puis validée par les équipes études.

FIABILITÉ DES RÉSULTATS

En l'occurrence s'agissant de cette étude :

- Intervalle de confiance : **95%**
- Taille d'échantillon : **2 000**

Les proportions observées sont comprises entre :



FICHE TECHNIQUE

Étude CAWI sur panel IIS



ÉCHANTILLON

- **Population cible** : salariés du secteur privé en France
- **Tirage de l'échantillon** : échantillon constitué par tirage aléatoire dans la base des panélistes éligibles pour l'étude.
- **Critères et sources de représentativité** : Sexe, âge, profession, secteur de l'entreprise, taille de l'entreprise et région de la personne interrogée (données INSEE)



COLLECTE DE DONNÉES

- **Dates de terrain** : du 21 au 25 juillet 2025
- **Taille de l'échantillon final** : 2 000 individus
Mode de recueil : On line sur panel IIS
- **Type d'incentive** : Programme de fidélisation avec système de récompense par cumul de points pour les panélistes
- **Méthodes de contrôle de la qualité des réponses**: surveillance des comportements de réponse des panélistes (Repérage des réponses trop rapides ou négligées (cochées en ligne droite ou zig zag par exemple))
- Contrôle de l'IP et cohérence des données démographiques.
- Les données seront conservées 2 ans



TRAITEMENTS DES DONNÉES

- Echantillon pondéré
- Méthode de pondération utilisée : méthode de calage sur marges par itération
- Critères de pondération : Sexe, âge, profession, secteur de l'entreprise, taille de l'entreprise et région de la personne interrogée

Compléments d'informations
méthodologiques disponibles sur
demande

FICHE TECHNIQUE

Organisation (Étude sur panel online)



LES ACTIVITÉS CONDUITES OU COORDONNÉES PAR LES ÉQUIPES IPSOS EN FRANCE

- Design et méthodologie
- Elaboration du questionnaire / validation du scripting
- Coordination de la collecte
- Codification
- Traitement des données
- Validation des analyses statistiques
- Elaboration du rapport d'étude
- Conception de la présentation des résultats
- Mise en forme des résultats
- Présentation orale
- Analyses et synthèse



LES ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LES ÉQUIPES IPSOS LOCALES EXPERTES DE L'ACTIVITÉ

- Scripting
- Echantillonnage
- Emailing
- Collecte des données en France



LES ACTIVITÉS CONFIÉES À NOS PARTENAIRES RÉFÉRENCÉS

- Aucune dans le cadre de cette étude

Compléments d'informations
méthodologiques disponibles sur
demande

À PROPOS D'IPSOS

Ipsos est l'un des leaders mondiaux des études de marché et des sondages d'opinion, présent dans 90 marchés et comptant près de 20 000 collaborateurs.

Nos chercheurs, analystes et scientifiques sont passionnément curieux et ont développé des capacités multi-spécialistes qui permettent de fournir des informations et des analyses poussées sur les actions, les opinions et les motivations des citoyens, des consommateurs, des patients, des clients et des employés.

Nos 75 solutions s'appuient sur des données primaires provenant de nos enquêtes, de notre suivi des réseaux sociaux et de techniques qualitatives ou observationnelles.

Notre signature « Game Changers » résume bien notre ambition d'aider nos 5 000 clients à évoluer avec confiance dans un monde en rapide évolution.

Créé en France en 1975, Ipsos est coté à l'Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. L'entreprise fait partie des indices SBF 120 et 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 Individus.

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.