S'AMÉLIORER P. 02 | ÉVOLUER P. 06 | FIDÉLISER P. 10 | MANAGER P. 12 | RÉAGIR P. 15

SUPPLÉMENT PARTENAIRE
Les Echos

DANS LES COULISSES DES MEILLEURS EMPLOYEURS DE FRANCE



© UNSPLASH

CELA NE SURPRENDRA PERSONNE : L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS EST SOUS PRESSION, EN CES TEMPS AGITÉS. QU'ELLES SOIENT LIÉES AUX CRISES GÉOPOLITIQUES OU À L'IRRUPTION DE L'IA, LES SOURCES D'INCERTITUDE NE MANQUENT PAS. MAIS CERTAINS EMPLOYEURS NE MANQUENT PAS NON PLUS DE COURAGE POUR INSUFFLER ENGAGEMENT ET MOTIVATION AU SEIN DE LEURS ÉQUIPES. COMMENT Y PARVIENNENT-ILS ? DÉCRYPTAGE DANS CE DOSSIER SPÉCIAL.

Commençons par les faits. L'EmployeesIndex® de ChooseMyCompany recense les avis de 207 593 salariés répartis dans 20 secteurs d'activité. Il mesure la qualité de la relation au travail sur ses huit dimensions fondamentales : Développement professionnel, Relation managériale, Leadership & Dirigeants, Sens & fierté, Conditions de travail, Relations humaines, Rémunération et RSE. Cette année, le score de satisfaction global s'établit à 60,6 %. Soit un net recul de 2,5 points par rapport à 2025.

> *Lorsque le monde accélère comme c'est le cas, les attentes évoluent, les repères se déplacent. La relation au travail est forcément interrogée*
>
> *(Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany)*

Un contexte qui change constamment

Ce recul n'est pas nouveau. Il se poursuit depuis maintenant quatre ans, période qui a vu le taux d'engagement global perdre pas moins de 6,8 points. En cette année 2026, trois grandes thématiques surprennent tout de même par l'ampleur de leur décrochage. Ce sont, la collaboration inter-services, dont le taux dégringole de 7,5 points ; le sentiment d'égalité dans les opportunités offertes, soit -7,4 points *[lire notre article page 2]*. Et, pour finir, le niveau de motivation de managers visiblement sous tension *[lire page 6]*.

Pointer le manque d'efforts des entreprises pour engager leurs salariés serait pratique, mais ne rendrait pas compte d'une situation plus nuancée et, en ceci, bien plus intéressante. « *Lorsque le monde accélère comme c'est le cas, les attentes évoluent, les repères se déplacent. La relation au travail est forcément interrogée* », explique Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany. Selon elle, les chiffres de cette année reflèteraient, certes, un engagement sous pression, « *mais aussi un engagement qui cherche sa place et tâtonne, dans un environnement sans cesse changeant et difficile à lire.* » À une époque où gérer le changement d'en haut ne suffit plus, les meilleurs employeurs se distinguent par leur politique RH lisible, appliquée de manière systématique, et leur capacité à expliquer sans relâche les évolutions à l'ordre du jour.

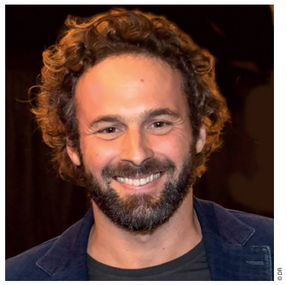
« *Bien que chacun les souhaiterait meilleurs, ces chiffres doivent être appréhendés pour ce qu'ils sont : des coordonnées GPS chargées de nous dire où en est le marché, quels vents soufflent, quelles routes sont praticables et lesquelles ne le sont plus* », conseille Celica Thellier.

Le socle humain résiste

Sans compter qu'il y a aussi de vrais motifs de satisfaction, dans le monde professionnel version 2026 ! Au cœur de la tempête, cinq thématiques affichent des scores remarquables. Pour commencer, le sentiment d'être soutenu par son manager direct atteint 77,2 %. « *C'est le meilleur score parmi les 24 items du baromètre* », souligne Celica Thellier. La qualité des feedbacks suit la même tendance (73,1 %), tout comme l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (72,3 %) ou encore le sentiment de sécurité au travail (71,4 %).

Que ces items portent l'engagement à l'heure actuelle n'est pas anodin. Tous racontent, en creux, la même chose : « *Les salariés français font confiance aux gens avec qui ils travaillent, même quand ils se montrent plus critiques sur l'organisation qui les emploie* ». Plus que jamais, donc, la qualité des relations humaines est au centre du jeu ; et le premier levier sur lequel les meilleurs employeurs s'appuient.

ÉDITO



© DR

Laurent Labbé, CEO de ChooseMyCompany

LES EMPLOYEURS COURAGEUX

Il y a une phrase que j'entends souvent dans la bouche des dirigeants RH que je rencontre. Elle ressemble à une excuse, mais c'est en réalité une question : « Comment maintenir l'engagement de nos collaborateurs quand tout, autour de nous, tire vers le bas ? »

C'est une bonne question. Et elle mérite une réponse honnête.

Oui, le contexte est difficile. Notre baromètre EmployeesIndex®, conduit auprès de 207 593 salariés répartis dans 20 secteurs d'activité, le confirme sans détour : l'engagement global a nettement diminué, passant de 67,4 % en 2023 à 60,6 % en 2026, soit un recul de 6,8 points en quatre ans. Un glissement qui ne s'arrête pas. La collaboration interservices s'est effondrée de 7,5 points en un an.

L'égalité des chances recule de 7,4 points – la deuxième plus forte chute du baromètre. Les tensions économiques persistantes, la vague de restructurations liées à l'intelligence artificielle, un contexte géopolitique anxiogène et le reflux progressif du télétravail forment ensemble un environnement que peu d'entreprises pouvaient anticiper et que toutes doivent aujourd'hui affronter.

Mais voilà ce que ces mêmes données nous apprennent aussi : certaines entreprises, dans ces mêmes conditions, font exactement le contraire. Elles progressent. Elles fidélisent. Elles construisent des cultures où leurs collaborateurs se sentent non seulement satisfaits, mais engagés, reconnus, et fiers.

Ce dossier est fait pour elles.

Les entreprises certifiées ChooseMyCompany® Employees 2026 que vous découvrirez dans ces pages ne sont pas des organisations parfaites. Ce sont des organisations courageuses. Des organisations qui ont choisi de mesurer honnêtement ce que vivent leurs collaborateurs, d'affronter les résultats sans les édulcorer, et de se transformer – parfois profondément – pour mériter la confiance de leurs équipes.

Dans un marché où 60,6 % est la moyenne, et où cette moyenne recule chaque année, elles font mieux. Souvent bien mieux. Et elles le font en pleine tempête.

C'est ça, un grand employeur.
Pas une entreprise sans problèmes, une entreprise qui sait quoi faire avec ses problèmes.

UNE MÉTHODOLOGIE 100 % TRANSPARENTE ET PARTICIPATIVE

L'EmployeesIndex®* est le référentiel européen holistique de la relation au travail. Il mesure l'expérience des collaborateurs en poste à travers 8 dimensions et 24 sujets certifiants :

1. Développement Professionnel – Apprentissage & développement · Évolution de carrière · Adéquation missions ↔ forces

2. Relation avec mon Manager Clarté des attentes · Feedback utile & régulier · Soutien managérial

3. Leadership & Dirigeants Décision & gouvernance · Conduite du changement · Confiance dans la direction

4. Sens & Fierté – Utilité & impact du travail · Fierté d'appartenance · Alignement au projet

5. Conditions de Travail Ressources · Équilibre & soutenabilité · Santé, sécurité & environnement

6. Relations Humaines Collaboration interéquipes · Climat relationnel & respect · Écoute & prise en compte

7. Rémunération & Avantages Adéquation rémunération ↔ responsabilités · Avantages · Équité perçue

8. RSE – Respect de l'environnement · Égalité des chances · Éthique & conflits d'intérêts

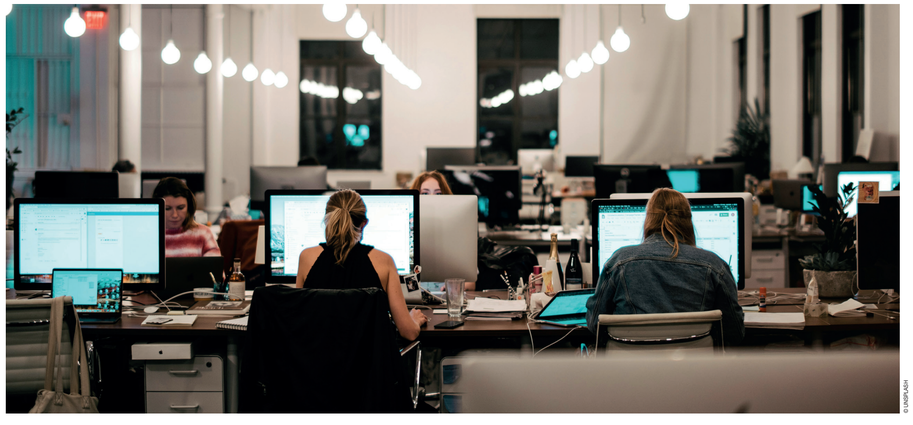
Pour être certifiée, une organisation doit satisfaire 4 critères cumulatifs : taux de couverture des sujets, taux de satisfaction, taux de recommandation et taux de participation. L'enquête qui a conduit au recueil des témoignages de salariés doit respecter le protocole de sécurité et de qualité C-FAIRR®, qui garantit notamment le respect de la liberté d'expression, l'anonymat, l'inclusion et la fraîcheur des données.

* Enquête conduite auprès de 207 593 salariés dans 20 secteurs d'activité.

Source : EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany

CONTRE VENTS ET MARÉES, CERTAINES ENTREPRISES PROGRESSENT !

Tensions économiques, IA, géopolitique instable, fin du télétravail généralisé… N'en jetez plus ! Depuis deux ans, les entreprises naviguent dans des eaux agitées. Cela n'empêche pas certains employeurs de continuer à s'améliorer. En relevant notamment deux défis.



© LINDA ASH

Les crises à répétition sont presque devenues un bruit de fond, comme une sorte de ronronnement familier. Il serait toutefois naïf de croire qu'elles n'ont pas d'impact sur la motivation des collaborateurs, leur bien-être ou leur confiance en l'avenir. Avec plusieurs items stratégiques en recul, tels que le sentiment d'être en phase avec le projet de son entreprise, ou encore la confiance dans la direction *[voir les chiffres page ci-contre]*, l'EmployeesIndex® 2026 le pointe clairement : entre la stratégie menée et la réalité vécue, il y a parfois un monde.

Égalité !

Parmi les sujets qui comptent pour les salariés en 2026, il y a le sentiment d'égalité dans les opportunités proposées par l'entreprise.
Ce marqueur de justice organisationnelle chute de 7,4 points en un an, à 57,3 %. Quand les crises se succèdent et que les arbitrages budgétaires se durcissent, les engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion semblent les premiers à passer à la trappe. « *Les salariés le perçoivent avant même que les indicateurs RH ne l'enregistrent. Ils ne s'y trompent pas* », prévient Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany.
Les entreprises qui performent ont compris que le sentiment d'égalité ne naît pas d'un contexte favorable ou d'une communication ponctuelle. Il est le fruit d'une gouvernance RH cohérente, lisible et adoptée de manière systématique.

Retour au bureau

Avec plusieurs années qui nous séparent de la crise de Covid-19, la question du télétravail aurait dû être réglée. « *Elle ne l'est pas partout* », pose Celica Thellier. Depuis 2023, de nombreuses organisations se sont employées à réduire les jours de travail à distance, voire à les supprimer pour certaines fonctions. La logique managériale est compréhensible : recréer du lien, renforcer la culture d'entreprise, faciliter la transmission des savoirs…
Mais ce retour au bureau produit des résultats… mitigés. Le sentiment de bénéficier d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée recule légèrement (-0,7 point, à 72,3 %). Plus surprenant, la coopération interservices (à savoir cette impression que les différents départements se coordonnent de manière efficace) cède 7,5 points. « *On est revenu au bureau pour travailler ensemble, mais on se sent moins capables de le faire qu'avant* », schématise Celica Thellier. Le retour au bureau sans redesign organisationnel montre ses limites. « *Bien collaborer exige de savoir à qui s'adresser, pour quelles questions et à quel moment. Difficile quand les organigrammes et les ressources changent fréquemment !* »
Surtout, le retour imposé à certains plutôt qu'à d'autres sans que ces arbitrages soient suffisamment expliqués et compris, génère plus de défiance que d'enthousiasme…
Les organisations qui s'en sortent le mieux sont celles qui ont traité le retour en présentiel non comme un retour en arrière, mais comme une occasion de réinventer leur culture collective. « *Elles ont repensé leurs processus et canaux d'information, reformulé leurs rituels et ont veillé à l'efficacité de leur exécution sur le terrain* », applaudit Celica Thellier. Avec la notion d'équité comme boussole.

> *« Bien collaborer exige de savoir à qui s'adresser, pour quelles questions et à quel moment »*
>
> *(Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany)*

TÉMOIGNAGE

Marc Sabatier, CEO de Julhiet Sterwen

DES VALEURS SINCÈRES ET IMMUABLES, UN CAP ASSUMÉ… SECRETS D'UN ENGAGEMENT AU BEAU FIXE



© MICKAEL CORNELIS

Dans un marché du conseil en baisse depuis trois ans, afficher de hauts scores d'engagement relève du challenge. Et d'ailleurs, Marc Sabatier, fondateur de Julhiet Sterwen, l'avoue lui-même : « *J'ai été surpris que nos résultats soient toujours très bons cette année car, pour nos collaborateurs également, le contexte n'est pas simple* ». Et c'est d'autant plus étonnant que, dans un contexte aussi complexe, « *il faut sans cesse hausser notre niveau de jeu chez nos clients, et pour remporter les missions face à des concurrents eux aussi très mobilisés. Cela demande énormément d'engagement et d'exigence* ».
Tous ces efforts pourraient peser sur le collectif et la motivation des équipes, comme le soulignent globalement les chiffres de l'EmployeesIndex® 2026. Dans l'absolu, certes. Mais pas ici.

Croire en son modèle

Le haut niveau d'engagement observé chez Julhiet Sterwen tient d'abord à une fidélité, sans concession, à ses principes. « *Une conviction n'a de valeur que quand elle résiste aux modes et à l'évolution de la conjoncture. Quand tout va bien, il est très facile de parler de satisfaction collaborateurs. Je suis toujours un peu attristé de voir ce sujet passer au second plan quand la conjoncture se tend* », déplore Marc Sabatier. Et que dire du bien-être des équipes – promesse phare post-Covid pour attirer les candidats –, devenu bien moins prioritaire à mesure que le rapport de force sur le marché de l'emploi se rééquilibrait…
De la même façon, Julhiet Sterwen se distingue par son modèle organisationnel, RH et social, qui ne ressemble à aucun autre, et dont les principes se perpétuent dans le temps avec une remarquable stabilité. « *Oui, nous continuons à investir sur nos collaborateurs, à les faire progresser, à distribuer du capital gratuitement à ceux d'entre eux qui seraient peu ou pas encore actionnaires, quand bien même le marché ne nous est pas favorable. Cette période est un excellent révélateur de la solidité des convictions des entreprises* », illustre-t-il.

> *« Les contextes tendus entraînent souvent un repli sur soi, alors même qu'on a besoin dans ces moments-là d'encore plus de collectif »*

Décider autrement

Ces convictions constituent un terreau idéal pour l'innovation. « *Nous avons un nouveau système de gouvernance qui fonctionne à merveille* », se réjouit-il. Déjà atypique – pas de Comex, une hiérarchie à plat, pas d'organigramme, etc. –, le cabinet s'est maintenant doté de Collèges, correspondant à chacun de ses grands enjeux. L'idée est simple : les décisions ne sont pas portées par une personne mais par un collectif au sein de chaque Collège, choisi pour son expertise sur l'enjeu considéré et tirant sa légitimité du terrain. Son rôle : consulter, écouter, prioriser et traiter les sujets, puis décider. Un système qui permet d'ancrer les décisions et orientations dans la réalité opérationnelle, et d'obtenir une adhésion plus forte et plus naturelle de tous.

« *On n'a pas besoin de Comités pour se parler* », assure Marc Sabatier. Les résultats semblent lui donner raison : alors que, dans l'EmployeesIndex® de ChooseMyCompany, l'indicateur de la coopération entre les services est en chute libre, Julhiet Sterwen affiche une dynamique inverse. « *Les contextes tendus entraînent souvent un repli sur soi, alors même qu'on a besoin dans ces moments-là d'encore plus de collectif*, analyse Marc Sabatier. *Notre modèle d'organisation et nos Collèges favorisent naturellement cette coopération.* »

LE LIEN HUMAIN RÉSISTE, MAIS L'INCERTITUDE GUETTE

Avec plusieurs indicateurs dépassant les 70 % de satisfaction, ces données révèlent un socle de résistance humain que ni la crise économique, ni la transformation technologique, ni le retour au bureau n'ont réussi à ébranler. En revanche, entre les stratégies pensées par les directions et la réalité vécue par les équipes, une distance s'installe. Voici ce que 207 593 collaborateurs ont tenu à nous dire…

de leur propre métier :



des collaborateurs français sont satisfaits de l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée



voient bien l'utilité et l'impact de leur travail sur la performance de l'entreprise



trouvent que leur travail utilise bien leurs forces et leurs qualités

de leur rapport à leur entreprise :



des salariés ont confiance en leur direction (chiffre en recul de 2 points cette année)



se trouvent en phase avec le projet de leur entreprise (-3,3 points)



sont fiers des produits et services qu'ils proposent (-2,3 points)

Source : EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany

IA : QUAND LE CHANGEMENT VA PLUS VITE QUE LES ESPRITS

Évoquer la vie professionnelle sans parler d'elle devient décidément compliqué… En s'invitant de manière disparate dans les entreprises de tous secteurs, l'intelligence artificielle donne une prime indéniable à celles qui parviennent à expliquer et clarifier leurs décisions.



© SHUTTERSTOCK

C'est peut-être l'enseignement le plus révélateur du baromètre 2026. Pour la seconde année de suite, ChooseMyCompany a mesuré directement l'aisance des salariés face au rythme des transformations dans leur organisation. Comprenez, en bonne partie, leur rapport à l'IA, qui fait un peu figure d'éléphant au milieu de la pièce ! Résultat : 65,2 % des salariés utilisent déjà l'IA dans leur travail, au moins une partie du temps. Un chiffre plutôt rassurant, en apparence. Mais qui masque, à y regarder de plus près, une fracture et un paradoxe de gouvernance qu'il devient difficile d'ignorer.

D'abord, l'IA ne séduit pas tout le monde au même rythme. Dommage, car elle se révèle un puissant levier d'engagement. Parmi les salariés qui n'utilisent « pas du tout » l'IA dans le cadre professionnel, le score d'engagement se situe à 42 %. Lorsqu'ils y goûtent « de temps en temps », la note monte à 63,3 %. Quand ceux qui l'utilisent « souvent » ou même « tout le temps » affichent une satisfaction qui dépasse les 70 %. Un fossé s'est donc créé…

Explication exigée

En parallèle de cette diffusion rapide de l'IA, un autre indicateur interpelle. Si 66 % des salariés déclarent se sentir écoutés, seuls 48,5 % affirment comprendre les décisions prises par leur direction. « *Ce que ces 17 points d'écarts nous disent, c'est que les employeurs sont pris entre l'obligation d'aller vite et la nécessité d'expliquer et d'emmener les équipes. L'indispensable prise de décision est de plus en plus vue comme un acte d'autorité. Côté dirigeants, on a le sentiment de ne jamais avoir passé autant de temps à expliquer ce qu'on fait. Paradoxalement, les salariés ont de plus en plus de mal à comprendre leurs décisions* », soulève Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany.

Or, l'IA ne serait pas pour rien dans ce sentiment de ne plus comprendre ce qui se décide. « *Ce déficit d'explication devient préoccupant dans un contexte de transformation accélérée qui fait la Une des journaux tous les jours. Les outils changent, les restructurations se multiplient, les métiers se recomposent, souvent avant que les collaborateurs aient compris pourquoi et rarement avec eux* », observe-t-elle.

Pour Marion Suquet, DRH de Suravenir *[lire notre interview p12]*, le premier objectif est d'associer ces êtres humains que sont les salariés à une transformation aussi majeure. « *Et si on les mettait au centre, en expliquant en quoi l'IA peut leur servir dans leurs tâches quotidiennes, les possibilités qu'elle leur offre ? Cela devient tout de suite plus facile* », confie-t-elle. Suravenir s'est même dotée d'un Comité IA, chargé de cette impérieuse mission : rendre les collaborateurs acteurs plutôt que spectateurs. Et ainsi, combattre ce sentiment d'être « laissé au bord de la route » alors que le monde avance à toute vitesse.

> **« *La pédagogie du changement n'est pas un luxe. C'est un levier de performance* »**
>
> *(Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany)*

« *Les organisations qui s'en sortent le mieux ont compris que la transformation ne s'impose pas : elle s'accompagne* », abonde Celica Thellier. Elle cite le secteur du conseil et de l'audit, fortement exposé à l'IA et tellement habitué aux mutations que ce sont souvent ses consultants qui les pilotent chez leurs clients. Dans la filière, le score d'engagement global atteint 67,4 %, soit 6,8 points de plus que la moyenne nationale. « *La pédagogie du changement n'est pas un luxe. C'est un levier de performance* », conclut-elle. Ce que les indicateurs de l'EmployeesIndex® de ChooseMyCompany confirment, sans aucun doute possible.



TÉMOIGNAGE

Geneviève Alhinc, directrice des ressources humaines & Floriane Berthelot, responsable RH, en charge de l'inclusion et de la diversité de la Mutuelle Nationale des Hospitaliers

PRENDRE SOIN DE CEUX QUI SOIGNENT : CETTE MISSION QUI LES ENGAGE



© DR

Dans certaines entreprises, la question de l'utilité et du sens est là, juste sous nos yeux. C'est le cas à la MNH (Mutuelle Nationale des Hospitaliers). « *Notre métier est de prendre soin de ceux qui prennent soin de nous : des soignants, qui travaillent dans les hôpitaux publics ou des établissements privés, dans des conditions souvent difficiles* », explique Geneviève Alhinc, DRH de la MNH. Elle en est persuadée : « *On ne vient pas chez nous par hasard.* »

C'est peu dire que les résultats de l'EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany étaient attendus. « *C'est une année de transformation profonde pour notre mutuelle, notamment en vue de la mise en place de la réforme de la PSC (protection sociale complémentaire) dans la fonction publique hospitalière, qui constitue la majeure partie de nos adhérents* », précise Geneviève Alhinc. Vaste chantier qui s'apprête à changer les méthodes de travail, les métiers… et naturellement facteur d'incertitude. « *Notre défi était de transformer les inquiétudes en mobilisation et de fédérer tout le monde sur ce projet* », confie Floriane Berthelot. À force de communication, d'explications autour d'un objectif clairement déterminé, « *le corps social a fait front de manière remarquable et nous sommes plus soudés que jamais* », se réjouit Geneviève Alhinc.

De la proximité… et du concret !

Cette « petite » mutuelle basée à Montargis – qui compte tout de même 700 collaborateurs ! – ne se contente pas de belles promesses. Elle avance sur le bien-être au travail avec humilité et le plus de cohérence possible, au travers d'actions concrètes et mesurables. Par exemple, en prenant en compte les situations personnelles, « *à travers des aménagements spécifiques dédiés aux jeunes parents, aux aidants ou encore aux personnes en situation de handicap* », détaille Floriane Berthelot. La MNH a également travaillé l'accompagnement de ses 120 managers, maillons essentiels d'engagement collectif et de proximité. À l'instar de ces « cafés managers », où un petit groupe d'entre eux échange « *à bâtons rompus* » avec des membres du comité de direction générale, dont la disponibilité et la transparence sont aussi des facteurs clés d'engagement. « *Ce sont de super moments, vraiment précieux* », confie Geneviève Alhinc. Précieux comme tous ces adhérents de la MNH, qui œuvrent partout en France pour la santé des gens.

> **« *Notre métier est de prendre soin de ceux qui prennent soin de nous* »**



CONSEIL EN STRATÉGIE, TRANSFORMATION ET INNOVATION

Pour la 4e année consécutive,
Julhiet Sterwen arrive en 1ère place du Palmarès ChooseMyCompany® / Employees
Pourquoi ? Parce les collaborateurs se sont exprimés. Ils ont renouvelé leur engagement envers nos fondamentaux : modèle coopératif unique, symbiose d'expertises, Consulting for Good… Le tout, mis au service d'une volonté, agir pour des transformations durables, et d'une conviction forte, placer l'humain au centre de chaque transformation.
Alors… Merci à tous et à toutes d'avoir fait entendre votre voix, et de faire de notre Collectif ce qu'il est aujourd'hui.

julhiet-sterwen.com

*dans sa catégorie

PLÉBISCITÉS MAIS EN MAL D'ENGAGEMENT : LE PARADOXE DES MANAGERS

D'un côté, il y a l'une des grandes satisfactions exprimées par les salariés : le soutien de leur manager – qu'ils applaudissent à deux mains – et de l'autre, le constat, que l'engagement de ces mêmes managers recule à grande vitesse. Décryptage d'un dilemme.



© UNSPLASH

Il y a une ironie cruelle, dans les données 2026, dont peu de directions ont encore pris la mesure. Les managers – premiers vecteurs de la culture d'entreprise, relais de la stratégie, gardiens de l'engagement des équipes et tant d'autres choses encore – sont aussi ceux dont la satisfaction dégringole le plus rapidement.

Dans cette édition du baromètre EmployeesIndex®, leur score d'engagement s'élève à 67,9 %. Certes, avec 7,3 points de plus que la moyenne nationale, les managers demeurent les salariés les plus engagés. Mais pris isolément, ce chiffre ne dit pas tout…

Il ne dit pas que leur score recule de 4,9 points en un an, soit deux fois plus vite que la moyenne nationale (-2,5 points). Ni qu'aucune thématique abordée dans l'enquête n'est en progression, chez eux.

« *Aujourd'hui, les managers exercent leurs fonctions dans un paysage mouvant : d'un côté, ils doivent piloter la performance avec des priorités et moyens qui évoluent fréquemment. De l'autre, ils doivent entretenir les relations et la motivation au sein de leurs équipes* », explique Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany. Chez eux, le sentiment que les différents services coopèrent de manière fluide et efficace chute de 8 points. La charge de travail supplémentaire que cela engendre est-elle au moins reconnue ? Pas vraiment. La satisfaction liée aux avantages salariaux enregistre une chute brutale de 8,5 points. Quand celle concernant leur rémunération passe sous le seuil symbolique des 50 %.

« *On demande aux managers de porter le sens, d'expliquer les décisions, de maintenir la cohérence entre le discours et le vécu. Et dans le même temps, on les prive des conditions qui leur permettraient de le faire : une compréhension des choix venus d'en haut, les outils et le temps pour les transmettre, une rétribution perçue comme juste* », pointe-t-elle.

> « *Aujourd'hui, les managers exercent leurs fonctions dans un paysage mouvant* »
>
> *(Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany)*

Un moteur à soigner

La conséquence n'est pas immédiate. De plus, elle est silencieuse. « *Un manager désengagé ne démissionne généralement pas : il reste. Mais il transmet moins. Il protège moins ses équipes. Il inspire moins* », prévient Celica Thellier. Et avec lui, c'est le moteur même de la transmission du sens qui s'essouffle…

Les entreprises qui figurent dans ce dossier ont compris ce que la majorité des organisations n'a pas encore intégré : le manager n'est pas simplement un vecteur de l'engagement des autres. C'est lui-même un collaborateur qui a besoin d'être engagé, reconnu et équipé pour tenir son rôle essentiel. Sur ce dernier point, leurs collègues ne s'y trompent pas : 77,2 % d'entre eux apprécient son soutien. Soit le score le plus élevé de l'enquête, tous sujets confondus.



TÉMOIGNAGE

Élisa Ferrand, responsable RH de Rhinos

CHEZ RHINOS, ON MUSCLE SON JEU EN FAVEUR DU BIEN-ÊTRE



© DR

En passant la porte des locaux du groupe Rhinos, le visiteur peut avoir une drôle de surprise : ici, certains collaborateurs travaillent… en pédalant. « *Ce sont des vélos-bureaux que nous venons d'installer. Au bout de quelques minutes, on oublie complètement que l'on pédale* », éclaire Élisa Ferrand, responsable RH de cette entreprise spécialisée dans le marketing relationnel BtoB, basée à La Rochelle (Charente-Maritime). Si ces étranges montures combinent plusieurs atouts – améliorer la concentration, l'efficacité, etc. –, elles apportent aussi quelque chose de très simple : le plaisir de travailler autrement.

Ces équipements sont la partie visible d'une approche bien plus large. « *Nous avons toujours été sensibles à l'équilibre entre vie professionnelle, santé et activité physique. Au fil des ans, nous avons souhaité structurer davantage cette démarche* », explique Élisa Ferrand. À la sédentarité de la vie au bureau, Rhinos répond par une série de dispositifs.

Par exemple, chaque collaborateur bénéficie d'une enveloppe annuelle de 200 euros pour pratiquer l'activité sportive de son choix. Les collaborateurs participent à des challenges de pas (dont les fonds sont reversés à une association) et peuvent enfourcher un vélo électrique pour aller déjeuner. « *Bien sûr, le sport n'est pas le centre de notre politique RH ! Mais il a aussi son rôle à jouer pour créer une atmosphère conviviale, dynamique et positive.* »

Échanger pour progresser

Dans cette grande famille de 120 personnes, une autre dimension clé s'appelle… la discussion. Au-delà des rendez-vous formels ou informels, Rhinos a instauré de nouveaux temps d'échange pour former ses managers. « *Comment faire passer les messages, communiquer à bon escient, déléguer, gérer un éventuel conflit ? Passer de collaborateur à manager suppose un vrai changement de posture que nous souhaitons accompagner* », pose Élisa Ferrand. Chacun dans son service, les managers se côtoient au quotidien, sans toujours réaliser qu'ils se posent les mêmes questions. « *Une fois ensemble, les échanges fusent. On se donne des conseils, on échange sur les solutions qu'on a trouvées face à telle ou telle situation. Cette première session a été tellement riche que nos managers tiennent à renouveler l'expérience.* » Sur quelles thématiques ? Élisa Ferrand a bien quelques idées. Mais c'est d'abord à eux qu'elle posera la question.

> « *Passer de collaborateur à manager suppose un vrai changement de posture que nous souhaitons accompagner* »

MANAGERS : ET SI ON LES CHOYAIT DAVANTAGE ?

4,9 points, c'est le recul de l'engagement des managers en seulement un an (de 2025 à 2026). Une baisse près de 2 fois plus rapide qu'au plan national **(-2,5 points)**

Cette baisse rapide embrasse plusieurs dimensions qui ont fortement évolué depuis l'an passé :



des managers sont satisfaits de leur rémunération **(-7,7 points)**



estiment disposer des ressources nécessaires pour mener à bien leurs objectifs **(-6,2 points)**



adhèrent au projet de leur entreprise **(-5,2 points)**



saluent l'égalité des opportunités proposées, en termes de rémunération ou d'évolution de carrière **(-8,5 points)**

Et pourtant, plus de 3 collaborateurs sur 4 reconnaissent à quel point leur soutien est précieux !

Source : EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany



ANCIENNETÉ : QU'EST DEVENUE LA LUNE DE MIEL ?

Il y a dans le baromètre EmployeesIndex® 2026 une courbe qui devrait provoquer une conversation dans chaque comité de direction. Non qu'elle soit si surprenante, après tout. Mais parce qu'elle est implacable.

Les salariés ayant moins de six mois d'ancienneté affichent un score d'engagement de 76,4 %, soit 15,8 points au-dessus de la moyenne nationale. Entre un et deux ans : il a déjà perdu 8 points, à 68,3%. Quant aux salariés présents depuis plus de 30 ans, leur score atteint péniblement 49,8 %. C'est donc une chute de plus de 26 points qui se produit entre le début et la fin d'une trajectoire professionnelle effectuée au sein de la même entreprise. De quoi laisser songeur !
L'effet lune de miel est plutôt compréhensible. Les nouveaux arrivants entrent pleins d'intentions positives, de curiosité, sans avoir perçu des contradictions et des rigidités qu'ils ne manqueront pas de découvrir. *« Pendant les premiers mois, l'entreprise donne ce qu'elle avait laissé entrevoir. Puis, imperceptiblement, quelque chose s'installe : les attentes non comblées, la distance entre le discours managérial et le quotidien, le sentiment que les règles du jeu ne sont pas tout à fait celles qu'on avait imaginées »*, explique Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany. Et attention, le « mur » de l'engagement se présente de plus en plus tôt, à partir de deux ans d'ancienneté.

> *« Les employeurs qui performent sur ce sujet anticipent les besoins d'évolution, de formation, et d'écoute des collaborateurs »*
> **(Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany)**


© UNSPLASH

Des attentions maintenues tout au long de la vie

« Cette courbe ne nous dit pas que les "vieux" sont désengagés ! Plutôt que l'organisation ne parvient pas à tenir dans le temps ce qu'elle promet et donne avec brio au départ », précise Celica Thellier. Elle ne parle d'ailleurs pas d'âge, ni de fracture générationnelle, mais d'ancienneté. Concept bien différent et autrement plus complexe à organiser. *« Les employeurs qui performent sur ce sujet anticipent les besoins d'évolution, de formation, et d'écoute des collaborateurs. Ce n'est pas parce qu'on est là depuis longtemps que le suivi doit se relâcher. Ce sont des éléments d'une culture inclusive, sur un critère – l'ancienneté – souvent mal identifié. »*
Alors même que les nouveaux arrivants sont chouchoutés – ce qui est bien légitime –, l'ancienneté se révèle l'une des trois grandes fractures de l'engagement en France. Les deux autres ? Cet écart, que le baromètre observe avec constance depuis des années, entre le niveau de satisfaction des hommes et celui des femmes (71,8 % chez les premiers, 62,5 % chez les secondes). Celui, encore, entre les populations de managers et de non-managers (70,6 % versus 56,2 %).
Bonne nouvelle : en se penchant davantage sur les femmes qui travaillent depuis plus de trois ans avec elles, et les contributeurs individuels, les directions ont un axe de progression tout trouvé.



INTERVIEW

Justine Garcia, directrice des ressources humaines d'I-TRACING

TRANSPARENCE ET POUVOIR D'AGIR : L'ALCHIMIE RÉUSSIE D'I-TRACING


© MOHAMED FOUPAU

Dans un contexte de forte tension sur le recrutement d'experts en cybersécurité, fidéliser est capital. Comment y parvenez-vous ?

I-TRACING fait le choix de placer l'humain au cœur de son développement, et ce de différentes manières : en proposant des opportunités professionnelles attractives, en encourageant l'évolution interne, en offrant un environnement de travail équilibré et inclusif, en donnant de la souplesse, etc. Mais aussi essentiels soient-ils, ces leviers ne suffisent pas à eux seuls à créer un engagement durable.

Qu'est-ce qui fait alors la différence ?

L'expérience du terrain nous a donné une conviction : l'engagement ne se décrète pas, il se construit. L'un de nos collaborateurs m'a un jour dit : *« Ce qui est difficile, ce n'est pas le travail… c'est de ne pas toujours savoir où on va. »* Cette remarque résonne particulièrement dans une entreprise en forte croissance, où l'énergie et les opportunités s'accompagnent inévitablement de zones d'incertitude.
Face à cela, I-TRACING répond par la transparence. Chaque mois, par exemple, nos « Live News » sont l'occasion de partager les orientations stratégiques, les résultats et les projets en cours. Ces rendez-vous laissent une large place aux questions des collaborateurs, sans filtre, avec cet objectif : donner de la visibilité et du sens, même lorsque tout n'est pas totalement stabilisé.

Informer les collaborateurs est une chose, mais comment les rendre acteurs ?

Il faut donner à chacun la capacité d'agir, en outillant les managers et en ouvrant des espaces d'initiative. Par exemple, nous avons mis en place une plateforme de crowdfunding interne permettant à chacun de soumettre des projets, puis de les mettre lui-même en œuvre. L'engagement se construit à la rencontre de ces deux dimensions : comprendre la trajectoire de l'entreprise et pouvoir y jouer un rôle. Combinaison simple en apparence, plus exigeante à mettre en place !

Qu'est-ce qui vous rend particulièrement fière ?

Plus qu'un modèle figé, I-TRACING revendique une démarche pragmatique, fondée sur la cohérence et la progression. Un signal dont nous sommes très fiers est de voir certains collaborateurs revenir avec nous après être partis. Ces parcours « boomerang » valent pour moi tous les indicateurs : ils révèlent la qualité réelle de l'expérience vécue et des liens tissés ensemble.

> *L'expérience du terrain nous a donné une conviction : l'engagement ne se décrète pas, il se construit*

TÉMOIGNAGE

Guillaume Berbinau, président du Groupe Octime

CULTURE DE L'ATTENTION ET « CŒUR QUI PARLE » : BIENVENUE AU SEIN DU GROUPE OCTIME

Il y a les paillettes, et puis il y a l'essentiel : le sentiment de vivre une aventure collective, de partager quelque chose de vrai. Chez Octime, cette conviction irrigue l'entreprise depuis sa création. *« Depuis 25 ans, nous construisons ensemble notre vision du bien-être au travail. Nous sommes loin des recettes toutes faites, des tables de ping-pong imposées ou des Chief Happiness Officers. Quand on se dit bonjour le matin, on se le dit vraiment »*, sourit Guillaume Berbinau, président du groupe.
Le sujet résonne particulièrement dans une entreprise de solutions RH spécialisée dans la gestion des rythmes de travail. *« Nous sommes naturellement sensibles à cette dimension, plus encore depuis la crise sanitaire. Notre ambition est d'être performants, mais aussi de rendre le travail agréable. Nous ne sommes pas là pour générer des burn-out ! »*
Dès ses débuts, le Groupe Octime a fait un choix fort : recruter des personnalités plutôt que des CV.

> *Notre défi a toujours été de constituer une équipe partageant des valeurs et un sens commun*

« Notre défi a toujours été de constituer une équipe partageant des valeurs et un sens commun. » Une philosophie qui se traduit naturellement dans l'intégration des nouveaux collaborateurs. Ici, on donne le temps au temps : celui de former, d'accompagner, de rassurer. *« N'importe qui est stressé en rejoignant un nouvel environnement de travail. Donner à chacun le temps de trouver sa place est une démarche gagnant-gagnant. »* Quant au droit à l'erreur, il fait partie du parcours.

Attentifs, collectifs et généreux

Inauguré en 2016 à Orthez (Pyrénées-Atlantiques), le siège social reflète cet état d'esprit. Lors de la conception des espaces, plusieurs idées ont émergé. Lui, par exemple, imaginait proposer des places en crèche aux salariés qui en auraient besoin. Quand les équipes penchaient plutôt pour la salle de sport. *« Cela n'aurait eu aucun sens de décider seul avec moi-même. Un lieu de vie commun, cela se construit ensemble »*, résume le président.
Au sein du Groupe Octime, le mot « humanité » revient souvent. Une notion qui se traduit par l'écoute, le respect et l'attention portée à chacun, alors même que l'entreprise a poursuivi sa croissance. *« Aujourd'hui, nous sommes 430 collaborateurs mais le défi reste le même : faire attention à tout le monde. »* Pour y parvenir, la communication occupe une place centrale. *« C'est sans doute l'exercice le plus complexe dans une organisation humaine, mais c'est la clé. Chacun doit sentir que ses idées, ses initiatives et sa parole comptent. »* Tout au long de l'année, les occasions d'échanger se multiplient. Parmi elles, les « Market Morning », durant lesquelles les équipes balayent l'actualité du secteur autour d'un café et d'un pain au choc… enfin, d'une chocolatine.


© ERIC TOURTERIE

Sa culture de l'attention dépasse les murs de l'entreprise. *« Nous nous mettons d'accord pour soutenir des associations ou des causes qui nous paraissent essentielles. »* Mais inutile de chercher ici ou là le nom et le logo du Groupe Octime : *« Nous aidons parce que cela nous semble utile, mais il n'y a rien à promouvoir. C'est le cœur qui parle »*, conclut Guillaume Berbinau.

SBG SYSTEMS
SOLUTIONS DE NAVIGATION INERTIELLE

La technologie de pointe, *l'humain* en plus.



+60 RECRUTEMENTS EN 2026

CHOOSEMYCOMPANY® EMPLOYEES PLATINUM FRANCE 2026

SBG Systems conçoit, produit et commercialise des solutions basées sur la technologie MEMS : des centrales inertielles intégrant GPS/GNSS pour les marchés suivants : véhicules autonomes, cartographie, drones, marine, aéronautique, spatial et défense.

Nos **solutions de navigation inertielle** sont développées par des ingénieurs d'un niveau d'excellence rare, repoussant les limites de l'innovation dans un domaine extrêmement exigeant.

Reconnues mondialement, nos solutions permettent à nos clients d'évoluer dans des environnements où la précision n'est pas une option, mais une condition de réussite.

Nous recrutons dans les métiers suivants :

Hardware
Mécatronique, PCB/PCBA, MEMs…

Algorithmie
GNSS/INS, Kalman, fusion de capteurs, software embarqué…

Industrie
Méthodes, production, qualité, supply chain…

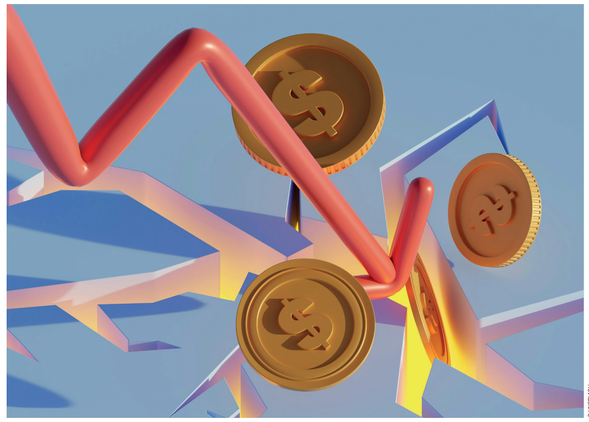
Business & Support
Sales, business development, field application…

NOS OFFRES
sbgcareer

Rejoignez-nous sur : career.sbg-systems.com

DES SALARIÉS ÉCONOMIQUEMENT FRAGILISÉS… QUI ATTENDENT DES PREUVES

Le fameux « nerf de la guerre » semble un peu essoufflé, ces derniers temps ! Les collaborateurs des entreprises attendent de voir leurs efforts reconnus à leur juste valeur. On les comprend. Mais peut-être plus encore, ils sont en quête de (vraie) transparence.



© UNSPLASH

La rémunération demeure, en 2026, la question la moins bien évaluée de toutes celles posées par l'EmployeesIndex® de ChooseMyCompany : 43,6 % de satisfaction, chiffre en recul de 2,3 points et qui ne parvient à dépasser la barre des 50 % que dans de rares secteurs. Problème, trois années consécutives d'inflation ont érodé le pouvoir d'achat de millions de salariés, quand la capacité des entreprises à compenser cette érosion s'est révélée… inégale. Et bien souvent insuffisante pour les catégories intermédiaires de collaborateurs, malgré des revalorisations annoncées en grande pompe.

La question économique ne se réduit pas au salaire brut, mais touche au sentiment d'être reconnu et de pouvoir se projeter. Plusieurs indicateurs forment ce que Celica Thellier, cofondatrice de ChooseMyCompany, appelle le « contrat social » de l'expérience employé : la rémunération, les avantages et l'évolution de carrière. Une combinaison de thématiques qui obtient une satisfaction de 50,6 % – soit exactement 10 points de moins que la moyenne des autres sujets. « *Quand ce cluster recule dans son ensemble, c'est le sentiment de justice organisationnelle qui est en cause. Des éléments qui permettent à un collaborateur de se situer individuellement, et donc de se projeter.* »

> *« C'est le sentiment de justice organisationnelle qui est en cause »*

La transparence paie !
C'est précisément sur ces délicates questions que les meilleurs employeurs font la différence. Non pas nécessairement en payant plus – beaucoup ne le peuvent pas –, mais en construisant une proposition de valeur globale cohérente et lisible : des avantages maintenus et valorisés, une politique de reconnaissance qui ne se limite pas à la fiche de paie, et surtout une transparence sur les contraintes réelles rencontrées par l'entreprise, gage de confiance, et ce même lorsque les moyens diminuent.

Les entreprises certifiées ChooseMyCompany® Employees 2026 qui figurent dans ce dossier ont, pour beaucoup d'entre elles, réussi ce tour de force : maintenir ou améliorer la satisfaction économique perçue en ne s'appuyant pas uniquement sur une hausse des enveloppes. En expliquant toujours le sens et le fonctionnement des avantages proposés. Et plus simplement, en disant la vérité.

43,6 %
des collaborateurs se disent satisfaits de leur rémunération. En recul de 2,3 points sur un an, c'est la question la moins bien évaluée de l'enquête

52,2 %
saluent les avantages proposés par leur employeur (-1,5 point)

56,2 %
sont satisfaits des possibilités d'évolution de carrière dans leur entreprise (-1,8 point)

50,6 %
C'est la moyenne de ce triptyque de sujets financiers. Bien en deçà des scores obtenus sur les autres thématiques…

Source : EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany

TÉMOIGNAGE

Delphine Cennerelli, Head of People & Culture chez SBG Systems

HYPERCROISSANCE, EXCELLENCE ET ENGAGEMENT HUMAIN : LE MODÈLE INDÉPENDANT DE SBG SYSTEMS



© LAURENT DUFOUR

SBG Systems, créée en 2007, est devenue un leader mondial des centrales inertielles de haute précision. L'entreprise développe des solutions de navigation permettant de mesurer position et mouvement avec finesse, même sans GPS. Ses technologies équipent la robotique, les drones, la cartographie 3D, l'aéronautique, les véhicules autonomes…
SBG Systems fait partie de ces entreprises françaises qui démontrent qu'il est possible d'allier hypercroissance, excellence technologique et engagement humain.
Son indépendance lui permet de préserver sa vision à long terme, sa culture et son agilité, et nourrit un modèle de croissance exceptionnel, qui a vu son chiffre d'affaires doubler ces 12 derniers mois et qui anticipe une croissance équivalente sur l'année à venir. Portée par le développement des drones et l'expertise de ses 130 collaborateurs, SBG Systems s'appuie sur l'excellence de ses ingénieurs et sur sa technologie de pointe.
« *L'obtention du label Platinum de ChooseMyCompany est une reconnaissance majeure qui confirme la solidité de notre modèle social* », souligne Delphine Cennerelli, directrice des ressources humaines de SBG Systems. Un succès qui trouve ses racines dans l'innovation, bien sûr, mais aussi le pragmatisme « *qui permet d'avancer vite et efficacement* », la fierté de concevoir des produits fiables et reconnus, la diversité des équipes et un esprit collectif « *qui reste notre boussole, même dans cette phase d'accélération* ».

L'esprit d'équipe, moteur de la performance
Ces valeurs se traduisent par une culture profondément collaborative qui encourage la coopération. SBG Systems joue aussi pleinement la carte de la mobilité interne, levier majeur de fidélisation et d'engagement. Plus de 130 formations sont ainsi proposées, dont un programme managérial pour répondre aux défis de son hypercroissance.
« *Les engagements sociaux chez SBG Systems sont tangibles, qu'il s'agisse de la prime de participation de plus de 7 000 euros cette année, de la politique de revalorisation salariale attractive, de l'accord de parentalité, de la salle de sport ou d'événements dédiés au bien-être* », détaille Delphine Cennerelli.
« *Tous différents, tous compétents* » : ici, on ne s'attache pas aux apparences, mais aux compétences. SBG Systems est fière de ces femmes et de ces hommes venus d'horizons différents, que ce soit par leur origine géographique (20 nationalités), socioculturelle, leur âge, sexe, religion ou encore leur handicap.
Partenaire de l'association « *Elles bougent* », SBG Systems s'emploie à renforcer la présence des femmes dans les secteurs industriels et technologiques. Un combat contre les stéréotypes qui se joue dès le plus jeune âge, pour encourager les filles à envisager leur carrière dans ces domaines.
Et l'histoire ne fait que commencer ! Un nouveau site de production français devrait voir le jour dans les deux prochaines années, démontrant une nouvelle fois qu'il est possible de concilier innovation de pointe, hypercroissance et excellence sociale. « *Le label Platinum n'est pas qu'une récompense : c'est aussi la preuve que notre modèle fonctionne et qu'il est durable !* »

> *« Le label Platinum n'est pas qu'une récompense : c'est aussi la preuve que notre modèle fonctionne et qu'il est durable ! »*

INTERVIEW

Bénédicte Crété-Dambricourt, DRH Groupe chez Groupama

ÉCOUTER, FÉDÉRER ET FAIRE GRANDIR : L'ENGAGEMENT SE CULTIVE CHEZ GROUPAMA



© DR

Qu'est-ce qui explique que vos collaborateurs se disent si satisfaits dans votre groupe ?
Je dois l'avouer tout de suite : nous n'avons pas de recette miracle. C'est précisément pour cette raison que nous sommes si attentifs à ce que nous disent nos collaborateurs, ainsi qu'aux indicateurs d'engagement. L'objectif n'est pas seulement de mesurer : il est de comprendre ces ressentis, pour toujours nous améliorer. Beaucoup de collaborateurs apprécient ce sentiment de pouvoir s'exprimer librement chez Groupama. C'est essentiel, mais cela ne va pas de soi. Cette liberté de parole est le fruit d'un travail de fond : une posture managériale fondée sur la confiance, une culture du feedback et de l'écoute active, qui débouchent sur des actions bien réelles.

Quel indicateur de l'Employees-Index® vous semble le plus parlant ?
Plusieurs résultats sont marquants : un taux d'engagement de 83 %, une adhésion à nos valeurs qui atteint 91 %, ou encore un fort niveau de recommandation (82 %). Mais celui qui me semble le plus révélateur est le suivant : 82 % de nos collaborateurs déclarent avoir le sentiment d'apprendre et de progresser. Aujourd'hui, c'est la première attente des collaborateurs, et aussi le meilleur moyen pour l'entreprise de les fidéliser. Les collaborateurs sont fidèles si on répond à leurs souhaits d'évoluer, de conforter leur employabilité, via la formation, les parcours…
Par exemple, alors que l'IA s'apprête à transformer la vie professionnelle, nous allons bien au-delà des outils, avec des formations adaptées à tous les niveaux, des éclairages pour la démystifier, des conseils, des partages d'expérience… Nous cherchons à faire de l'IA une opportunité et à valoriser les expertises de nos collaborateurs, par exemple en constituant des task forces sur des sujets stratégiques et en accordant une attention toute particulière à la transmission intergénérationnelle.

Comment insuffler un même état d'esprit dans un groupe de 32 000 collaborateurs, constitué de plusieurs entreprises (Groupama Assurances Mutuelles, les Caisses Régionales, les entités Gan, etc.) ?
Nous voulons que chaque collaborateur soit fier d'appartenir à son entreprise tout en se reconnaissant dans un projet de groupe plus large. Depuis une dizaine d'années, nous y avons beaucoup travaillé, en réaffirmant notre modèle mutualiste et les valeurs qui fondent Groupama depuis plus de 100 ans.

> *« 82 % de nos collaborateurs déclarent avoir le sentiment d'apprendre et de progresser »*

La cohésion repose sur la clarté : porter les mêmes messages auprès de tous, avec constance et cohérence. Elle repose aussi sur un alignement : dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit. Ainsi naît le sentiment d'appartenir à un groupe fort, avec des entreprises solides et une ambition pour l'avenir.

Quelles nouvelles attentes décelez-vous au sein de vos équipes ?
Je répondrais l'entrée de la vie privée dans l'enceinte de l'entreprise, une tendance que personne ne peut ignorer. Certes, nous n'avons pas vocation à devenir experts de sujets aussi complexes que les violences intrafamiliales ou les difficultés rencontrées par les proches aidants. En revanche, nous avons le devoir d'être présents : orienter, accompagner et créer un environnement dans lequel chacun se sent soutenu. D'être à l'écoute, toujours, et dans l'action.



LES 3 FORCES DE CE SECTEUR CHAMPION

Saisir la portée de ce résultat suppose d'abord de le décomposer. Pour atteindre ce beau score d'engagement de 77,1 %, le secteur des services s'appuie sur 3 forces principales. Un triangle d'or !

79,2 %
de ses collaborateurs ont le sentiment d'évoluer dans un environnement de travail sûr et sain (+7,8 points au-dessus de la moyenne)

83,5 %
louent la qualité des relations humaines dans leur entreprise (+ 12,6 points)

87,1 %
saluent le soutien de leur manager direct (c'est quasiment 10 points de plus que la moyenne nationale)

Source : EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany

SECTEUR DES SERVICES : CE QUE LES MEILLEURS EMPLOYEURS ONT COMPRIS

Qu'a-t-il donc dans ses méthodes qui explique un tel succès ? Le secteur n° 1 en matière d'engagement a compris que chouchouter ses clients commence par prendre soin de ses propres troupes. Explications.

Parmi les 20 secteurs décortiqués par ChooseMyCompany, il en est un qui tire son épingle du jeu de manière presque insolente. Avec un taux de satisfaction global de 77,1 %, le secteur des services caracole en tête des champions de l'engagement, creusant un écart – un gouffre ? – de 16,5 points avec le reste du monde professionnel. « *Une différence de cette amplitude ne relève ni de la chance ni d'un artefact statistique. Elle dit quelque chose de précis sur ce que certaines organisations ont compris et que d'autres n'ont pas encore appris* », souligne Laurent Labbé, cofondateur de ChooseMyCompany.

Ce qui distingue fondamentalement le secteur des services n'est pas la nature de ses activités. Plutôt la place que la relation humaine y occupe, non comme valeur claironnée mais comme réalité structurante du travail quotidien. Dans ses organisations, le produit lui-même est une affaire de relations ; l'expérience collaborateur n'est pas dissociable de l'expérience client. « *Les salariés qui se sentent bien traités traitent mieux leurs interlocuteurs. Cette circularité vertueuse n'est pas une théorie managériale : c'est ce que les données confirment* », explique Laurent Labbé.

Expert des relations humaines

Qu'a donc ce secteur que les autres n'ont pas, à l'exception peut-être des deux champions qui complètent le podium – le conseil (67,4 %) et le BTP (69,3 %) ? Comme ce n'est certainement pas un contexte économique plus favorable, la clé serait plutôt à chercher dans la culture profonde de ces filières. « *Les trois secteurs les mieux notés ont en commun la culture du management de proximité, du feedback et de la communication interne* », analyse Laurent Labbé. En prenant soin de ses collaborateurs comme de ses clients – ce que La France Mutualiste développe sous le joli nom de « symétrie des attentions » *[lire notre interview p15]* – puis en mesurant l'impact réel de ses investissements, le secteur des services donne, de fait, une place privilégiée à la proximité managériale. Lorsque l'employeur le fait avec méthode, continuité et honnêteté, le pari est gagné.

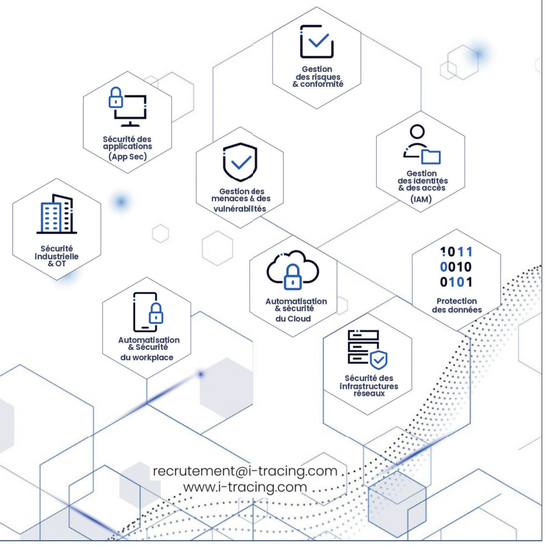
> « *Les salariés qui se sentent bien traités traitent mieux leurs interlocuteurs* »
> *(Laurent Labbé, cofondateur de ChooseMyCompany)*



i-TRACING CYBERSECURITY

La Cybersécurité
est un grand champ des possibles...
le vôtre.

Grandir, **ensemble.**



recrutement@i-tracing.com
www.i-tracing.com

RENCONTRE

Marion Suquet, directrice des ressources humaines de Suravenir

SURAVENIR : DE L'ÉCOUTE, DE L'ENTRAIDE ET UNE BONNE DOSE DE CONFIANCE



© MARC CLEIN PHOTOGRAPHIE

> « *Dans cette dynamique de solidarité et de confiance, les managers jouent un rôle capital* »

Quels dispositifs avez-vous mis en place pour soutenir cette dynamique ?
Nous avons déployé des dispositifs concrets pour allier épanouissement des collaborateurs et attractivité de notre marque. Par exemple, l'accord renforcé sur le télétravail et les dispositifs dédiés aux salariés aidants (congés supplémentaires, élargissement du télétravail, accompagnement administratif et soutien psychologique). Plus largement, nous offrons un accompagnement personnalisé à chaque étape de vie – parentalité, maladie, projets personnels, etc. –, tout en valorisant la fin de carrière et en veillant à répondre aux attentes des nouvelles générations.

Que vous disent vos collaborateurs via l'EmployeesIndex® 2026 ?
Nous sommes toujours attentifs aux enseignements de cette enquête, que nous préférons d'ailleurs appeler « baromètre ». Car la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) ne se résume pas à une action ponctuelle : c'est un engagement de long terme, construit jour après jour.
Nous sommes bien sûr ravis d'obtenir de bons résultats sur des dimensions essentielles, comme l'organisation du travail (dont 90 % des collaborateurs se déclarent satisfaits, l'esprit de solidarité (85 %) ou encore la confiance dans le management (80 %). Mais ces bonnes notes nous engagent, aussi ! Elles nous poussent à poursuivre nos efforts et à améliorer en permanence l'expérience vécue par nos collaborateurs.

Un autre très bon score de Suravenir concerne la solidarité. Comment cultiver cet esprit ?
La solidarité, par nature, ne se décrète pas. Mais elle peut être encouragée et valorisée. Par exemple, nous favorisons l'entraide entre les services et même, plus largement, avec les autres filiales du groupe Crédit Mutuel Arkéa. Lors de la tempête Ciaran, nos collaborateurs ont spontanément proposé leur aide aux filiales qui se trouvaient en première ligne.
Dans cette dynamique de solidarité et de confiance, les managers jouent un rôle capital. Nous les accompagnons en construisant avec eux des parcours de formation sur mesure, afin qu'ils disposent de tous les outils pour faire vivre ces valeurs au quotidien.

INTERVIEW

Éric Forin, directeur général de Terrena

L'ENGAGEMENT NE SE DÉCRÈTE PAS, IL SE CONSTRUIT DANS LA DURÉE



© TERRENA - FRANÇOIS GAILLOT

Terrena figure une nouvelle fois parmi les entreprises distinguées par l'EmployeesIndex®. Qu'est-ce que cela représente pour vous en tant que dirigeant ?
Honnêtement, ce qui m'intéresse, ce n'est pas le classement en lui-même mais ce que les collaborateurs nous disent à travers lui. Et ce qu'ils nous disent, c'est que le projet de Terrena a du sens pour eux. Cela fait plusieurs années de suite que nos indicateurs de satisfaction ou d'engagement progressent. C'est le collectif qui est travaillé, c'est un encouragement à poursuivre notre chemin.

En quoi l'engagement de vos équipes est-il un enjeu stratégique pour Terrena ?
Les transformations qui attendent l'agriculture et l'agroalimentaire demain sont considérables. Face à elles, nous aurons besoin de technologies, d'investissements, d'innovation, c'est sûr, mais nous aurons surtout besoin de femmes et d'hommes qui y croient et qui agissent.
Et pour ça, il faut continuer à donner envie. Donner envie de nous rejoindre, et donner envie de rester. C'est le défi quotidien de construire en donnant du sens. Notre projet coopératif y répond concrètement : accompagner les agriculteurs vers une agriculture française durable et compétitive, produire une alimentation de qualité, renforcer la souveraineté alimentaire… Ce sont des thèmes qui parlent aux gens parce qu'on en voit l'utilité et l'impact. La fierté que nos collaborateurs expriment vis-à-vis des marques du Groupe en est, je crois, la preuve la plus tangible.

> « *Les progrès durables reposent sur le dialogue et la confiance* »

Votre modèle coopératif vous offre-t-il un levier que d'autres n'ont pas ?
Oui, et c'est ce qui fait l'unicité de Terrena. Par exemple, nous permettons à nos collaborateurs de participer au capital de la coopérative et de devenir « associé-salarié ». Ce sont aujourd'hui plus de 1700 collaborateurs qui ont fait ce choix, ce qui est un marqueur de l'engagement collectif. Ce n'est pas anodin. Cela veut dire qu'ils ont décidé de passer du statut de collaborateur à celui d'acteur du projet coopératif, aux côtés des agriculteurs-adhérents. Quand on parle de quête de sens au travail, on a ici une réponse concrète.

C'est la 5e année consécutive que Terrena participe à cette enquête. Tenir dans la durée est plus difficile que d'initier la démarche ?
Tenir dans la durée, c'est l'objectif depuis le départ. Nous avons fait le choix de mesurer la qualité de l'expérience collaborateur sur une durée de cinq ans minimum et d'en faire un véritable outil de pilotage stratégique. Ce baromètre nous permet de prendre régulièrement le pouls de l'entreprise mais surtout d'écouter nos collaborateurs et de les faire participer aux changements auxquels ils aspirent.

Qu'est-ce que ces cinq ans vous ont enseigné ?
Année après année, on constate que les progrès durables reposent sur le dialogue et la confiance. L'engagement ne se décrète pas, il se construit dans la durée. À cette confiance que les salariés nous accordent, nous devons répondre avec de la cohérence et de la transparence dans les décisions.



MÉDAILLE EMPLOYEES® PLATINUM

Votre avenir, il suffit d'en parler

QUAND NOS COLLABORATEURS Y CROIENT, ÇA CHANGE TOUT.

88% sont fiers des produits et services de La France Mutualiste.

À La France Mutualiste, la performance se mesure aussi à la fierté de ceux qui y contribuent. C'est l'expression même de notre performance mutualiste.

La France Mutualiste
Épargne - Retraite
Groupe malakoff humanis

La France Mutualiste - Mutuelle nationale de retraite et d'épargne soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° SIREN 775 691 132, siège social : Tour Pacific - 11-13 cours Valmy - 92977 Paris La Défense Cedex - Tél 01 40 53 78 00 (prix d'un appel local).

Crédit photo : Getty Images. Document à carctère publicitaire.

TÉMOIGNAGE

Xavier Fontquerni-Ribe, directeur général adjoint en charge des Ressources Humaines, des Instances et de la vie à La France Mutualiste

LA FRANCE MUTUALISTE : UNE PERFORMANCE QUI A DU SENS



L'histoire entre La France Mutualiste et ChooseMyCompany a commencé il y a deux ans, à un moment clé de la vie de la mutuelle. *« Nous rejoignions cette démarche d'écoute alors que La France Mutualiste s'apprêtait à intégrer le groupe Malakoff Humanis »*, se souvient Xavier Fontquerni-Ribe, directeur général adjoint de cette institution historique de l'assurance, qui a soufflé ses 135 bougies.

L'enjeu était alors double : mesurer la qualité de l'expérience collaborateur, mais aussi évaluer l'adhésion à cette stratégie et les changements à venir. *« Nous voulions qu'ils expriment librement leur ressenti, en sachant que leur parole serait entendue »*, explique-t-il.

Deux ans plus tard, près de 80 % d'entre eux recommandent leur entreprise. Surtout, le taux de participation à l'enquête n'a fait que progresser. *« C'est le signe que chacun considère que son avis compte et que les retours exprimés débouchent sur des actions »*, se réjouit Xavier Fontquerni-Ribe.

Une idée clé : la symétrie des attentions

Selon lui, l'écoute s'inscrit au cœur même du modèle mutualiste, tout comme la notion de partage de la valeur. *« La performance mutualiste repose sur une vision globale où performances économique et humaine sont indissociables »*, souligne-t-il. Et l'héritage historique n'est sans doute pas loin, dans cette mutuelle fondée au lendemain de la Première Guerre mondiale pour soutenir les anciens combattants…

> *« La performance mutualiste repose sur une vision globale où performances économique et humaine sont indissociables »*

Aujourd'hui encore, les quelque 500 salariés restent animés par les valeurs de proximité et de contact humain. *« Ils accompagnent les adhérents au quotidien pour expliquer, clarifier, conseiller sur des sujets souvent complexes. Notre conviction, c'est que les salariés aussi ont droit à cette même qualité d'accompagnement »*, plaide Xavier Fontquerni-Ribe. Cette philosophie de « symétrie des attentions », se traduit (notamment) par une éducation financière dédiée à ses équipes. Des programmes permettent ainsi aux salariés de décrypter leur fiche de paie, mieux comprendre les mécanismes de l'épargne ou encore appréhender les orientations stratégiques de l'entreprise. Que plus d'un tiers des collaborateurs prennent part à ces webinaires illustre autant leur appétit pour ces sujets que la volonté de l'entreprise d'assumer pleinement son rôle d'employeur responsable.

Prêts pour le nouveau monde

Dans un secteur en mutation – nouveaux métiers, émergence de l'IA, etc. – la formation est un levier stratégique, comme un gage d'épanouissement. *« Si nous voulons que les équipes disposent des clés pour réussir dans ce monde professionnel, il n'y a pas de secret : chacun doit se former »*, plaide le DGA. Ainsi, La France Mutualiste consacre pas moins de 7 % de sa masse salariale à la formation, ce qui en fait une championne en la matière !

Écoutés, impliqués, fiers de leurs produits comme de la culture mutualiste, les salariés ont permis à l'entreprise de dépasser le milliard d'euros de collecte l'année dernière. *« Voilà un chiffre qui parle ! »*, applaudit Xavier Fontquerni-Ribe. Et qui démontre une nouvelle fois la pertinence d'un modèle attentif à son impact social, auprès de ses adhérents comme de ses collaborateurs.

PROGRESSER

56,2 %
des salariés français sentent qu'ils pourront évoluer et faire avancer leur carrière dans leur entreprise

65,2 %
disent avoir l'opportunité d'apprendre et de développer leurs compétences

Source : EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany



TÉMOIGNAGE

Valérie Proud, DRH de Local.fr

LOCAL.FR, DU MONDE DE L'ANNUAIRE AU LEADERSHIP DIGITAL

Son atmosphère si particulière tient peut-être à son histoire. Chez Local.fr, acteur de la communication digitale présent à travers 21 agences en France, cohabitent l'expérience d'une entreprise forte de plusieurs décennies et l'agilité d'une société en constante évolution. Le « .fr » accolé à son nom ne peut faire oublier les racines de cette entreprise née du monde de l'annuaire. Si les outils ont changé, la mission est restée la même : rendre visibles les acteurs locaux, notamment les TPE et PME qui font vivre les territoires. Face aux mutations du marché, Local.fr a su se réinventer pour accompagner la transformation numérique de ses clients, jusqu'à devenir, l'an dernier, le leader de la création de sites internet en France, avec plus de 8 500 projets réalisés.

Une telle performance repose avant tout sur l'engagement des équipes et sur une culture d'entreprise fondée sur la proximité, l'accompagnement et la confiance.



© DR

« *Nous sommes convaincus que la performance durable passe d'abord par l'humain. C'est cette attention portée aux collaborateurs qui nourrit notre réussite collective* », souligne Valérie Proud, directrice des ressources humaines. Cette culture s'exprime dès l'arrivée dans l'entreprise. Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration conçu pour découvrir les métiers, les méthodes de travail et les valeurs qui animent les équipes au quotidien.

> *Nous sommes convaincus que la performance durable passe d'abord par l'humain. C'est cette attention portée aux collaborateurs qui nourrit notre réussite collective*

Entre tradition et innovation

Ce qui frappe également lorsqu'on découvre Local.fr, c'est la diversité des profils qui composent l'entreprise. De jeunes talents côtoient des collaborateurs présents depuis parfois plus de 25 ans. Cette richesse d'expériences crée un équilibre singulier entre transmission des savoir-faire et capacité d'innovation.

Pour fédérer ces équipes réparties sur l'ensemble du territoire, Local.fr multiplie les occasions de se retrouver : convention nationale, conventions régionales, challenges ou événements internes. Autant de moments qui renforcent les liens et font vivre l'esprit d'équipe qui caractérise l'entreprise. L'histoire de Local.fr est avant tout une histoire de résilience et de collectif. Les défis traversés au fil des années ont forgé une très forte culture d'entreprise.

Plus qu'une trajectoire de croissance, Local.fr incarne aujourd'hui une aventure humaine portée par des femmes et des hommes engagés, convaincus que les plus belles réussites sont toujours collectives.

LES 7 LEÇONS DE L'ÉDITION 2026

L'EmployeesIndex® 2026 a donc livré ses secrets. Panorama des principaux enseignements qu'elle nous livre.

1. Le recul est structurel
Le score d'engagement global continue de glisser, en ces temps compliqués. Aujourd'hui à **60,6 %**, il a perdu pas moins de **6,8 points** en 4 ans.

2. Le lien humain permet de tenir
Avec 5 indicateurs dépassant les 70 % de satisfaction, les sujets liés aux relations humaines constituent bel et bien le socle de résistance des organisations.

3. Menaces sur le contrat social
En cédant **7,4 points** en un an, le sentiment d'égalité dans les opportunités proposées par l'entreprise constitue la 2e plus forte baisse enregistrée. Un signal que les directions seraient bien inspirées de prendre en compte.

4. Consulter, c'est bien. En expliquant, c'est encore mieux
Tandis que **65,8 %** des collaborateurs se sentent écoutés, seuls **48,5 %** d'entre eux comprennent les décisions prises.

5. Une coopération à réinventer
En revenant plus souvent au bureau sans évolution de l'organisation, le risque est grand de décevoir. Le sentiment que les services collaborent de manière efficace recule de **7,5 points**.
Un comble quand on a réduit les jours de télétravail pour mieux travailler ensemble !

6. La lune de miel se raccourcit
Les nouveaux se sentent tellement mieux lotis que les anciens… Avec un écart de **26,6 points** de satisfaction (**76,4 %** chez les premiers, **49,8 %** chez les vétérans), les employeurs disposent d'un axe d'amélioration tout trouvé.
C'est l'une des principales fractures dans les scores d'engagement, en plus d'un écart entre hommes et femmes décidément persistant (**9,3 points** cette année).

7. Prendre mieux soin des managers
C'est la population dont la satisfaction décroche le plus, cette année (**-4,9 points**). Les employeurs les mieux notés l'ont compris : il faut choyer ce maillon essentiel de l'engagement !

Source : EmployeesIndex® 2026 de ChooseMyCompany



✦ PALMARÈS CHOOSEMYCOMPANY® ✦

LES MEILLEURS EMPLOYEURS 2026

Les meilleurs employeurs 2026 d'après leurs salarié(e)s
304 entreprises certifiées · 207 593 répondants · classement par secteur d'activité et ordre alphabétique
Méthodologie EmployeesIndex® - Protocole de qualité C-FAIRR®

PLATINUM HAPPYATWORK · **GOLD** · **SILVER** · **BRONZE**

PÉRIMÈTRE

- FR — Certifié France
- INT — Certifié International (France incluse)

DISTINCTION

- ① Champion de son secteur d'activité dans sa tranche d'effectif

207 593 répondants certifiés

IT & DIGITAL

360 Medical	PLATINUM	FR
A5sys	PLATINUM	FR
Agixis	PLATINUM	FR
AIS	GOLD	FR
Arolla	GOLD	FR
ARTELIA	GOLD	INT
AssessFirst	PLATINUM	FR
Asys	PLATINUM	FR
AWAKE Group	PLATINUM	INT
Axionable	PLATINUM	FR
Badger Maps	PLATINUM	INT
Capsens	PLATINUM	FR
CDC CONSEIL / EQUIPAGE	PLATINUM	FR
Cherry Pick	PLATINUM	FR
Cognodata	PLATINUM	INT
COMIT	PLATINUM	FR
CPM Partners France	PLATINUM	FR
Cyrias	PLATINUM	FR
Digital Virgo	GOLD	INT
DiliTrust	PLATINUM	INT
DirectSkills	PLATINUM	FR
Edifice	PLATINUM	FR
ELCIA	PLATINUM	INT
ELCIA ERP	PLATINUM	FR
Enioka	PLATINUM	FR
Epiconcept	PLATINUM	INT
Equasens	GOLD	INT
Equativ	PLATINUM	INT
Esker	GOLD	INT
Eurécia	GOLD	FR
Eurekam	PLATINUM	FR
FENYX Group	PLATINUM	FR
FOKUS	PLATINUM	FR
Groupe FACTORIA SMB	PLATINUM	FR
Groupe Sewan	PLATINUM	INT
Groupe Smile	GOLD	INT
Groupe Softway Medical	GOLD	INT
Harington Technologies	PLATINUM	FR
HeadMind Partners	GOLD	INT
Holy-Dis	GOLD	FR
I-TRACING ①	PLATINUM	INT
IKA Technology	PLATINUM	FR
ILLUIN Technology ①	PLATINUM	FR
Ingelink ①	PLATINUM	FR
Koesio	PLATINUM	INT
Leades	PLATINUM	FR
LeHibou	PLATINUM	INT
Lucem	PLATINUM	FR
Maltem	PLATINUM	FR
Manty	PLATINUM	FR
Médiane Système	PLATINUM	FR
MiddleWay	PLATINUM	FR
Moongy Digital Lab	GOLD	FR
Nagarro France	PLATINUM	FR
Neonitium	PLATINUM	FR
Nowbrains	GOLD	FR
NXO France - Groupe Fayat	PLATINUM	FR
NXO Telecom	GOLD	FR
Octime Group	PLATINUM	FR
OCY Technologies	PLATINUM	FR
Ouidou	GOLD	FR
Ovalo	SILVER	FR
Polycea	PLATINUM	FR
SBI	PLATINUM	FR
SESAMm	PLATINUM	INT
Sharp DX	PLATINUM	INT
Sigma Informatique	GOLD	FR
SLIB	PLATINUM	INT
SOFTEAM	GOLD	FR
Square IT Services	PLATINUM	FR
SYNETIS	GOLD	FR
Talentech	PLATINUM	FR
Telys	PLATINUM	FR
Top Doctors	PLATINUM	INT
Triskell Consulting	PLATINUM	FR
Ubicast	PLATINUM	FR
WALLIX	GOLD	INT
WEVIOO France	GOLD	FR

BTP & IMMOBILIER

Advantail	PLATINUM	FR
Bentin	PLATINUM	FR
Carmila	PLATINUM	INT
ELYGESTION	PLATINUM	FR
European Homes	PLATINUM	FR
3DS Groupe	PLATINUM	FR
Hectare	PLATINUM	FR
Laulagun Bearings	GOLD	INT
Mobility	GOLD	FR
My Totem	PLATINUM	FR
Okeenea	GOLD	FR
Pelatis	PLATINUM	FR
Roger Dubois	PLATINUM	FR
SAFTI ①	PLATINUM	FR
Seqens	PLATINUM	FR
SPIRIT	PLATINUM	FR
Vêpres	GOLD	FR

SANTÉ, CHIMIE & AGRICULTURE

Condat	PLATINUM	INT
Condat SA	PLATINUM	FR
Coopérative Giphar	GOLD	FR
Dentego	PLATINUM	FR
Evesio	GOLD	FR
Groupe emosia (Maison Berger, Devineau, My Jolie Candle...)	SILVER	FR
Medimex	GOLD	FR
Parfex	PLATINUM	FR
Terrena ①	PLATINUM	FR

CONSEIL

A2 Consulting	PLATINUM	FR
Acceniom Consulting	PLATINUM	FR
ACEMIS	PLATINUM	FR
Ad's up Consulting	PLATINUM	INT
Altizem	PLATINUM	FR
Antaes	PLATINUM	FR
aVB	PLATINUM	FR
Axys	PLATINUM	FR
B-Hive Engineering	PLATINUM	INT
BPI S.r.l	PLATINUM	INT
CMI	PLATINUM	FR
Cylad	PLATINUM	FR
Easy Partner	GOLD	FR
ENGLAB	PLATINUM	FR
Erium	PLATINUM	FR
Etyo	PLATINUM	FR
Foalks Group	PLATINUM	FR
Formind	PLATINUM	FR
Ginesis Finance	PLATINUM	FR
Global Partner	GOLD	FR
Groupe Alteca	PLATINUM	FR
Groupe Humade	PLATINUM	FR
HR Path	PLATINUM	INT
HRConseil	PLATINUM	FR
Innoha	PLATINUM	FR
Julhiet Sterwen ①	PLATINUM	FR
Kasadenn	PLATINUM	FR
Konectiv ①	PLATINUM	FR
LEXIDY	GOLD	INT
Mews Partners	PLATINUM	INT
Neosight	PLATINUM	FR
Phoenix Consulting	PLATINUM	FR
RH Partners	PLATINUM	FR
Sociacom ①	PLATINUM	FR
Technology And Strategy Group	PLATINUM	FR
VO2 Group	PLATINUM	INT
VXL NOTAIRES	GOLD	FR

BANQUE, ASSURANCE, FINANCE & EXPERTISE COMPTABLE

3C	GOLD	FR
ACQS Expertise Conseil	PLATINUM	FR
Actif Conseil	PLATINUM	FR
Adepa Global Services	GOLD	INT
Agde Expert Comptable	PLATINUM	FR
Agicom	GOLD	FR
ALB Conseil	PLATINUM	FR
Cerfrance Poitou-Charentes	GOLD	FR
Co-Pilotes	GOLD	FR
Crédit Agricole des Côtes d'Armor	GOLD	FR
Crowe Fideliance	PLATINUM	FR
DBA	PLATINUM	FR
ELEX France	PLATINUM	FR
Exas Consultant	PLATINUM	FR
Groupama ①	GOLD	INT
Groupe ADENES	GOLD	FR
Groupe Magnolia	PLATINUM	FR
Groupe Phileo	GOLD	FR
Independance AM ①	PLATINUM	FR
JLA	PLATINUM	FR
l'UNMI	PLATINUM	FR
L&A Finance	PLATINUM	FR
La Banque Postale Consumer Finance	GOLD	FR
La France Mutualiste	PLATINUM	FR
La MIF	PLATINUM	FR
LeadUp	PLATINUM	FR
M comme Mutuelle	PLATINUM	FR
Market Pay	PLATINUM	INT
Mirova	PLATINUM	INT
Mobilité Mutuelle	PLATINUM	FR
Mutuelle Mutami	PLATINUM	FR
Mutuelle Nationale des Hospitaliers	GOLD	FR
PACK Solutions	PLATINUM	FR
Primexis	PLATINUM	FR
Raise	PLATINUM	FR
Sogeca	PLATINUM	FR
Solucia	PLATINUM	FR
Suravenir	SILVER	FR
Valoxy	PLATINUM	FR
Vering	GOLD	FR
Wakam	GOLD	INT
Ythak	PLATINUM	FR
Yvelin	GOLD	FR

INDUSTRIE & LOGISTIQUE

Alstom	GOLD	FR
Astemo France	GOLD	FR
Bertin Technologies	PLATINUM	INT
Conformat	PLATINUM	FR
Groupe Bernier	PLATINUM	FR
Groupe ORECA	GOLD	FR
Hiflow	PLATINUM	FR
ID Logistics ①	PLATINUM	INT
MECANO ID	PLATINUM	FR
Medtronic	GOLD	FR
Nucletudes	PLATINUM	FR
ODALIS	PLATINUM	FR
Plastic Repair System	PLATINUM	INT
Saverglass - Orora	GOLD	INT
SBG Systems	PLATINUM	INT
Sicame Group	GOLD	INT
SNECI	SILVER	FR
Sodern	PLATINUM	FR
STIF FRANCE	PLATINUM	FR
TRANSVRAC	PLATINUM	FR
WOEHL	PLATINUM	FR

TOURISME, RESTAURATION & LOISIRS

Best Western - siège	PLATINUM	FR
Domaine du Verdagne - Collection Rivages	PLATINUM	FR
Eterniti	PLATINUM	INT
Exki	PLATINUM	INT
Groupe Potel & Chabot	GOLD	FR
H2G - Riviera Villages	PLATINUM	FR
Hôtel Beauregard The Originals Relais	PLATINUM	FR
Hôtel Dijon Marsannay - Originals City	PLATINUM	FR
Institut Lyfe	PLATINUM	FR
Kon Tiki - Riviera Villages	GOLD	FR
l'Hôtel l'Elysée Val d'Europe	PLATINUM	FR
Ladouceur - Collection Rivages	PLATINUM	FR
Le Phare - Collection Rivages ①	PLATINUM	FR
Les Maritimes - Collection Rivages	PLATINUM	FR
PDM - Riviera Villages	PLATINUM	FR
Playtomic	GOLD	INT
Prairies de la Mer - Riviera Villages	PLATINUM	FR
Rives d'Arc - Collection Rivages	PLATINUM	FR
Salines - Collection Rivages	PLATINUM	FR
Sauvage - Collection Rivages	PLATINUM	FR
Shana Hôtel & Résidence	PLATINUM	FR
The Original Boutique Hôtel Le Lion	GOLD	FR
The Originals Hotels - Siège	PLATINUM	FR
Toison d'Or - Riviera Villages	PLATINUM	FR
Vacancéole	GOLD	FR
Villages Clubs du Soleil	PLATINUM	FR

SERVICES AUX ENTREPRISES & PUBLIC

AVI	GOLD	FR
BimBamJob	PLATINUM	FR
Burgundy School of Business	GOLD	FR
C.G.O.S	PLATINUM	FR
Co-Nect	PLATINUM	FR
EHL Groupe	PLATINUM	INT
Groupe Actua	PLATINUM	FR
Groupe BBA-BMA	PLATINUM	FR
Groupe LIP Interim	PLATINUM	INT
Groupe Rhinos	PLATINUM	INT
Groupe Seiven	PLATINUM	FR
GSF Aries	PLATINUM	FR
GSF Celtus Ouest	PLATINUM	FR
GSF Grande Arche	PLATINUM	FR
GSF Mercure	PLATINUM	FR
GSF Neptune Est ①	PLATINUM	FR
GSF Neptune Ouest	PLATINUM	FR
GSF Trevise	PLATINUM	FR
Ionis-STM	PLATINUM	FR
LiveMentor	PLATINUM	FR
Optineris ①	PLATINUM	FR
Soreco	PLATINUM	FR
Staffmatch	PLATINUM	FR
Student Pop	PLATINUM	FR
Stych	PLATINUM	FR
SUCCÈS DES STIMS	PLATINUM	FR
Tekman	PLATINUM	INT
Verneil Formation	GOLD	FR

ÉNERGIE & ENVIRONNEMENT

ACSIO Energie	PLATINUM	FR
Antea France	PLATINUM	FR
Coriance	GOLD	FR
Energy Pool	GOLD	FR
Groupe Baudelet	GOLD	FR
Hellio	GOLD	FR
Hubency	PLATINUM	FR
Indelec	GOLD	INT
Larco	PLATINUM	FR
Leroux & Lotz Technologies (LLT)	PLATINUM	FR
Mexens ①	PLATINUM	INT
Mini Green Power	PLATINUM	FR
Tesora	PLATINUM	FR
Tri'n'Collect	GOLD	FR
UNITe	PLATINUM	FR
Valobat	PLATINUM	FR
WAAT	GOLD	FR

COMMERCE & DISTRIBUTION

Animalis	GOLD	FR
Audition Conseil	PLATINUM	FR
Caves Carrière ①	PLATINUM	FR
CCL Industries	GOLD	FR
Chronodrive	PLATINUM	FR
Cosmo Fragrances	PLATINUM	FR
EASY PARA PHARMACIE	PLATINUM	FR
General Mills	GOLD	FR
Howdens France	GOLD	FR
Isispharma	PLATINUM	FR
L'Oréal ①	GOLD	INT
Luxury of Retail	PLATINUM	FR
Oh My Cream	PLATINUM	INT
OMDV et Domaines	GOLD	FR
Pink Lady® Europe	PLATINUM	FR
Reca France	PLATINUM	FR
Wolf Lingerie	PLATINUM	INT
Yooji	GOLD	FR

COMMUNICATION, TÉLÉCOM, MÉDIAS & INFORMATIONS

Adikteev	PLATINUM	INT
Affective	PLATINUM	FR
Agence Gardeners	PLATINUM	FR
Bouygues Telecom Pro Keyyo	PLATINUM	FR
IEC Telecom Europe	PLATINUM	FR
INSIGN	PLATINUM	FR
Just Happiness	PLATINUM	FR
Local.fr	PLATINUM	FR
Orange Concessions ①	PLATINUM	FR
Stride Up	PLATINUM	FR
VivaTech	PLATINUM	FR
TinyBytes	PLATINUM	INT

Palmarès établi sur la base d'enquêtes collaborateurs internes, réalisées selon le protocole C-FAIRR®, couvrant les 8 dimensions et 24 sujets de l'EmployeesIndex® · 4 critères de certification : taux de couverture des sujets certifiants · taux de participation · taux de recommandation · taux de satisfaction : Niveaux de certification : Bronze : 300 pts/500, ≥66%; Silver : 330 pts/500; Gold : 360 pts/500; Platinum : >400 pts et 100% des sujets certifiants EmployeesIndex® couverts par l'enquête