

opinionway,

— POUR —



Grant Thornton

Challenge^s

Baromètre de la confiance des dirigeants d'ETI

156^{ème} édition – Résultats Mai 2026





opinionway

Crédits : dev-asangbam

La méthodologie

La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Baromètre Grant Thornton – OpinionWay – Challenges de la confiance dirigeants d'ETI »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

Source des résultats de 2011 à 2020 :

Observatoire Banque Palatine des PME-ETI

Source des résultats de 2021 et 2022 :

Baromètre BDO-OpinionWay-Challenges de la confiance des PME-ETI

A partir de mars 2023 les entreprises de 500 millions d'euros et plus ont été intégrées à l'échantillon

A partir d'avril 2023 seules les entreprises réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 20 millions d'euros ont été retenues



Etude quantitative réalisée auprès d'un échantillon de **220 dirigeants d'entreprises (PDG, DG, DAF, ...)** dont le chiffre d'affaires est supérieur à 20 millions d'euros.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par un redressement sur les données de **secteurs d'activité** et de **taille salariale**.



L'échantillon a été interrogé par **téléphone sous-système CATI** par notre partenaire Ariane Etudes.



L'échantillon a été interrogé **du 15 avril au 11 mai 2026**.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 6,5 au plus pour un échantillon de 220 répondants.



Les résultats

opinionway

01



Résultats barométriques

- ✓ *Confiance*
- ✓ *Recrutement*



Synthèse des résultats barométriques - Mai 2026

Une dégradation continue de la confiance des dirigeants

En mai 2026, les indicateurs de confiance poursuivent leur dégradation progressive, dans la continuité des derniers mois. Les tensions géopolitiques persistantes, combinées à une conjoncture atone, continuent de peser lourdement sur le moral des dirigeants. L'accumulation de ces fragilités renforce les comportements d'attente et installe un pessimisme généralisé sur l'ensemble des perspectives économiques.

La confiance dans leur propre entreprise poursuit sa chute

La confiance des dirigeants dans leur propre entreprise recule à 63% (-3 points vs avril), un niveau qui n'avait plus été observé depuis la crise sanitaire de 2020. Ce repli traduit une dégradation progressive du moral face à un environnement de plus en plus incertain. L'industrie et la construction demeurent les secteurs les plus fragilisés (57% de confiants), particulièrement exposés à la hausse des coûts énergétiques et au ralentissement du commerce international. L'alerte majeure de ce mois-ci vient des services, qui jouaient jusqu'alors un rôle d'amortisseur : ce secteur décroche à 65% (-10 points vs avril), signe que l'incertitude gagne désormais l'ensemble du tissu économique. Le commerce résiste quant à lui légèrement mieux (66%, +1 point vs avril).

Une économie française qui s'enlise dans l'attentisme

La confiance dans l'économie française atteint un niveau particulièrement bas : seuls 16% des dirigeants se déclarent confiants en mai (-6 points vs avril). Un tel niveau n'avait plus été atteint depuis le pic de la crise sanitaire, où l'économie était à l'arrêt total. Cette détérioration s'inscrit dans un contexte économique qui continue de se fragiliser : une croissance nulle au premier trimestre 2026 (0,0%), une inflation remontée à 2,2% au mois d'avril sous l'effet des tensions énergétiques*, et un climat des affaires en recul, atteignant son niveau le plus faible depuis plusieurs années (hors période de crise majeure)**.

Malgré ce contexte dégradé, le marché de l'emploi montre des signes de résistance. Le solde d'emploi repart légèrement à la hausse pour atteindre +7 points. Dans un environnement où la visibilité économique demeure particulièrement réduite, les dirigeants privilégient une logique de stabilisation et de rétention des talents plutôt qu'une relance des recrutements ou des coupes franches : 81% d'entre eux font ainsi le choix de maintenir le niveau actuel de leurs effectifs.

Une confiance mondiale durablement dégradée

La perception de l'économie mondiale reste paralysée à un très faible niveau (17% vs 18% en avril), traduisant un pessimisme désormais largement installé chez les dirigeants. Cette prudence s'explique par un environnement international qui ne montre aucun signe d'apaisement : tensions géopolitiques persistantes, volatilité des prix de l'énergie, ralentissement des échanges internationaux et manque de visibilité sur l'évolution des conflits. Dans ce contexte, les postures défensives adoptées depuis le début de l'année continuent de se renforcer.



Indicateurs de confiance

Concernant les perspectives des 6 prochains mois, diriez-vous que vous êtes très confiant, assez confiant, assez inquiet, très inquiet, pour...



Votre entreprise



L'économie française



L'économie mondiale

% Confiants

63%

16%

17%

% résultats auprès des entreprises réalisant plus de 50 millions d'euros de CA (base : 100)

65%

16%

17%

Très confiants ●

Assez confiants ●

Assez inquiets ●

Très inquiets ●

5%

58%

35%

2%

1%

15%

71%

13%

17%

57%

26%

% Inquiets

37%

84%

83%

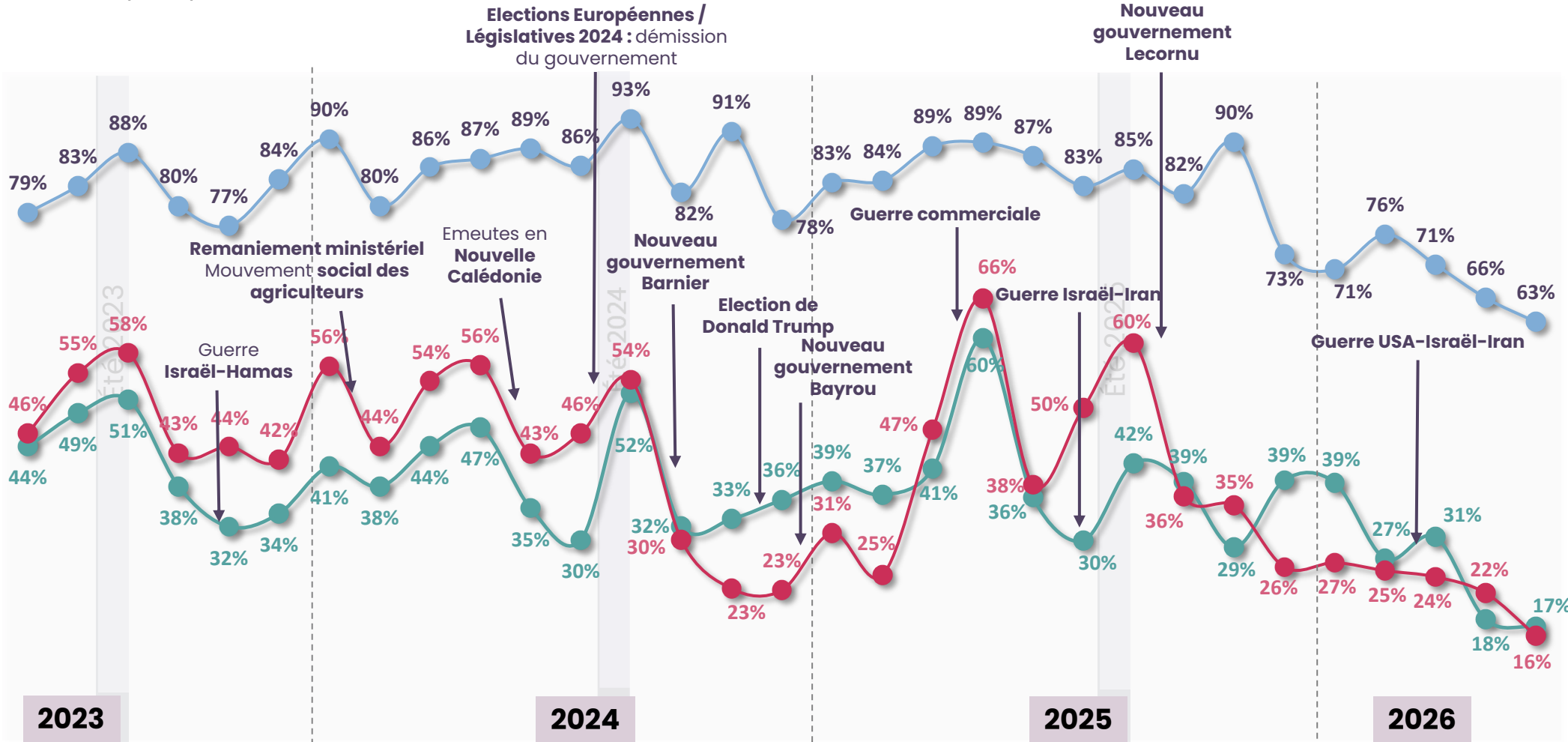


Evolution des indicateurs de confiance

Concernant les perspectives des 6 prochains mois, diriez-vous que vous êtes très confiant, assez confiant, assez inquiet, très inquiet, pour...



220 entreprises



Votre entreprise



L'économie mondiale



L'économie française

Mai Juin Sept. Oct. Nov. Déc. Janv. Fév. Mars Avril Mai Juin Sept. Oct. Nov. Déc. Janv. Fév. Mars Avril Mai



Indicateurs de confiance par secteur d'activité sur les 3 derniers mois

Concernant les perspectives des 6 prochains mois, diriez-vous que vous êtes très confiant, assez confiant, assez inquiet, très inquiet, pour...



220 entreprises



Votre entreprise

	Industrie/Construction			Commerce			Services		
	Mars	Avril	Mai	Mars	Avril	Mai	Mars	Avril	Mai
Base brute	88	83	89	76	71	65	56	66	66
Confiants	67%	61%	57%	69%	65%	66%	82%	75%	65%
Inquiets	33%	39%	43%	31%	35%	34%	18%	25%	35%



L'économie française

	Industrie/Construction			Commerce			Services		
	Mars	Avril	Mai	Mars	Avril	Mai	Mars	Avril	Mai
Base brute	88	83	89	76	71	65	56	66	66
Confiants	23%	20%	17%	21%	18%	15%	34%	30%	15%
Inquiets	77%	80%	83%	79%	82%	85%	66%	70%	85%



L'économie mondiale

	Industrie/Construction			Commerce			Services		
	Mars	Avril	Mai	Mars	Avril	Mai	Mars	Avril	Mai
Base brute	88	83	89	76	71	65	56	66	66
Confiants	33%	22%	22%	30%	18%	17%	27%	15%	11%
Inquiets	67%	78%	78%	70%	82%	83%	73%	85%	89%



Prévisions de l'évolution de l'emploi salarié à 6 mois



220 entreprises

Au cours des 6 prochains mois, votre entreprise envisage-t-elle de... ?



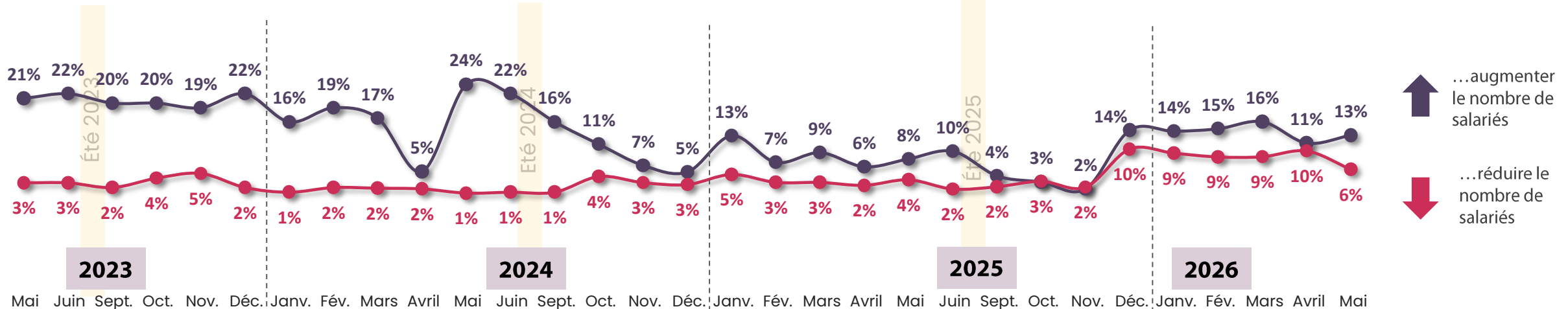
Augmenter le nombre de salariés

Réduire le nombre de salariés

Solde d'emplois salariés* =

+7 points ↗+5 pts

*Augmenter - réduire le nombre de salariés



02



Questions d'actualité

Transparence salariale

auprès des entreprises réalisant au minimum 50 millions d'euros de chiffre d'affaires

(Base de 100 répondants)



Synthèse du sujet d'actualité : Transparence salariale

La transparence salariale : vers une structuration progressive des pratiques de rémunération

À l'approche de l'entrée en application de la Directive sur la Transparence des Salaires, les entreprises affichent des niveaux de maturité encore hétérogènes. Aujourd'hui, plus d'un tiers (37%) s'appuie sur des grilles salariales strictes, 30% fonctionnent selon un modèle hybride combinant règles collectives et différenciations individuelles. 25% privilégient des logiques de rémunération individualisées fondées sur les compétences et la performance et 8% ne reposent sur aucun cadre formalisé. La tension entre recherche d'équité interne et volonté de reconnaître la performance individuelle reste ainsi bien présente, et illustre la diversité des cultures de rémunération au sein des entreprises.

Un niveau d'information encore perfectible, mais une mise en conformité largement amorcée

Si la Directive est globalement identifiée — 59% des dirigeants se déclarent bien informés, dont 17% très bien informés —, 41% restent encore peu ou pas informés, traduisant une appropriation inégale selon les entreprises. Malgré ce déficit d'information, la dynamique de mise en conformité est déjà bien engagée : 84% des entreprises sont en mouvement, avec 37% se déclarant d'ores et déjà conformes, 26% prévoyant de l'être d'ici 12 mois, et 21% ayant engagé des démarches sans calendrier défini. Seules 16% n'ont pas encore initié d'actions en ce sens.

Un équilibre assumé entre équité et culture de la performance

Au-delà de la mise en conformité réglementaire, les actions envisagées par les entreprises témoignent d'une volonté de structuration profonde, sans pour autant renoncer à la méritocratie. Les priorités les plus répandues portent sur le maintien ou le renforcement des écarts liés aux compétences et à la performance (88%), la correction des écarts de rémunération injustifiés (87%) et la structuration des rémunérations via des grilles et critères objectifs (86%), illustrant un équilibre assumé entre équité et différenciation.

Dans le même esprit, 84% des entreprises prévoient d'intégrer les fourchettes salariales dans leurs offres d'emploi et de mettre à jour leurs processus RH avec des règles de justification des écarts, tandis que 83% envisagent de former managers et représentants du personnel.

En revanche, certaines dimensions restent plus en retrait : la revalorisation des salaires les plus bas (76%), le renforcement de la transparence interne des fourchettes salariales (69%) et la possibilité d'adapter les rémunérations au cas par cas sans cadre totalement formalisé (67%) suscitent un engagement moindre, signe que la transition vers une transparence pleine et entière reste encore incomplète pour une partie des entreprises.



Politique de rémunération de l'entreprise



100
entreprises

Jusqu'aujourd'hui, quelle orientation décrit le mieux la politique de rémunération de votre entreprise ?



Il existe des écarts de rémunération limités entre salariés à poste équivalent

La rémunération est encadrée par des grilles salariales strictes

Les rémunérations sont différenciées selon les compétences, la performance ou la contribution

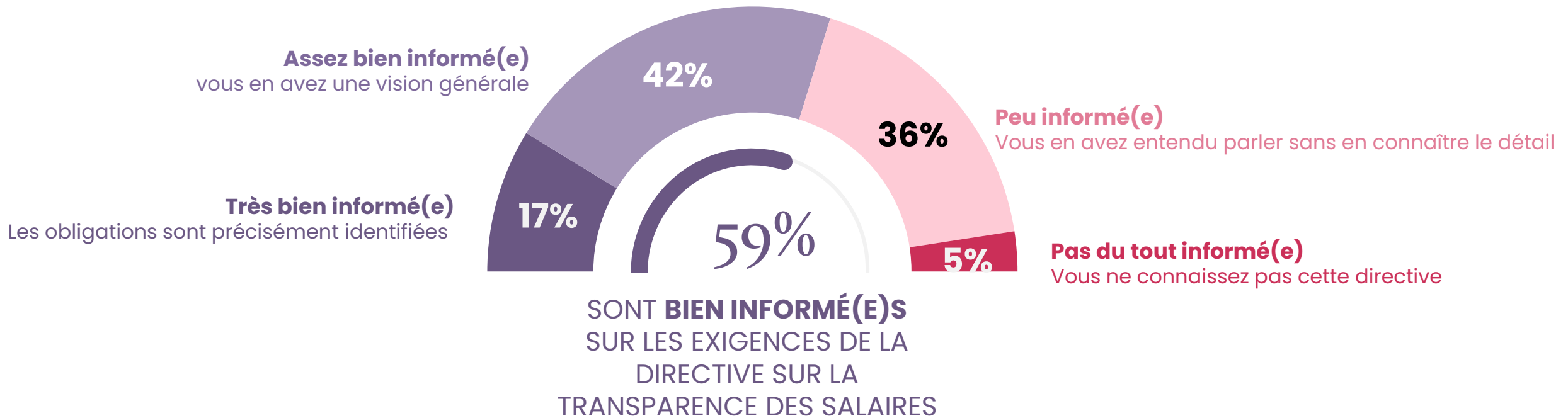
Il existe une combinaison de règles encadrées et de différenciations individuelles mesurées



” Connaissance de la Directive sur la Transparence des Salaires



Quel est votre niveau de connaissance des exigences de la Directive sur la Transparence des Salaires et de leurs implications pour votre entreprise ?

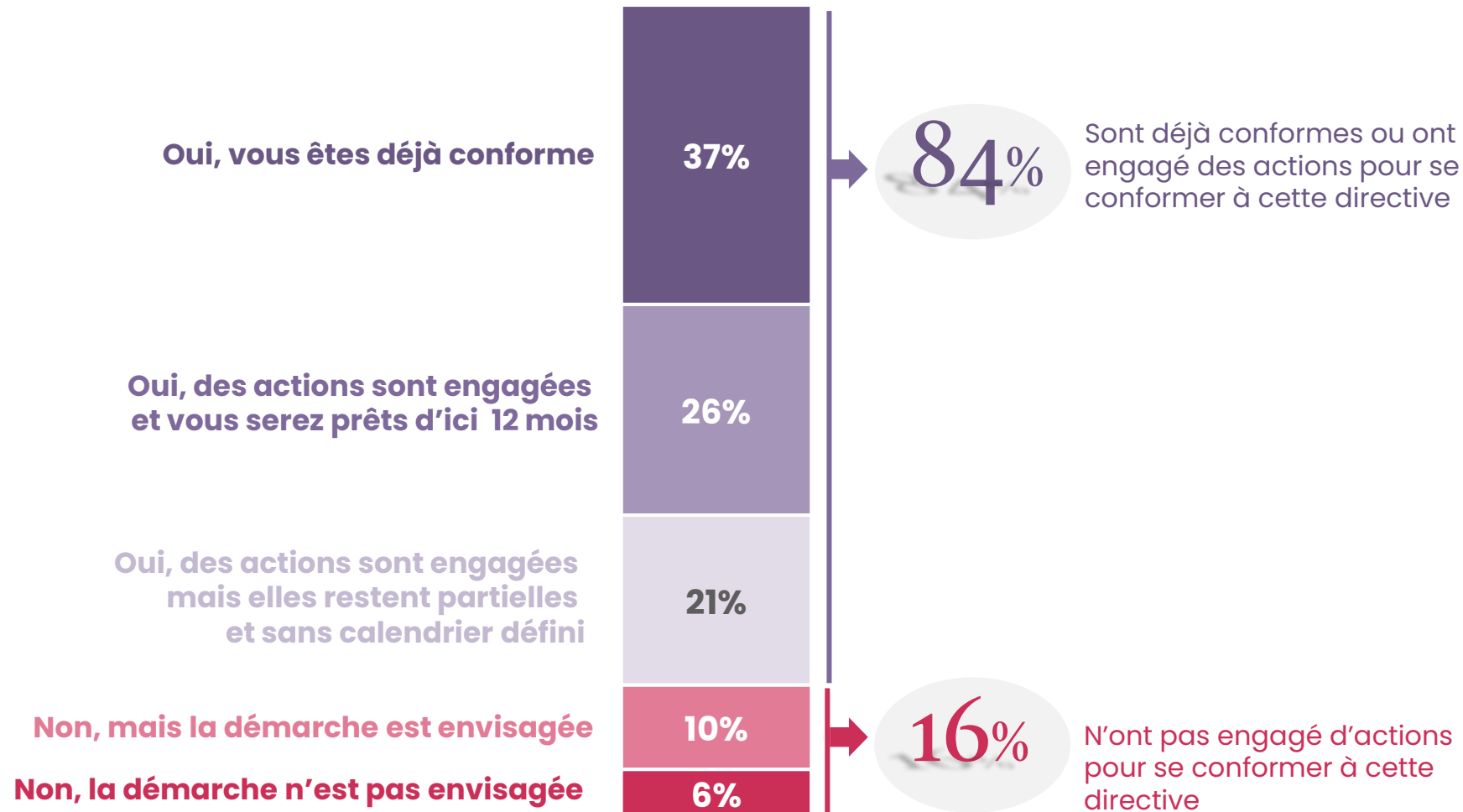


” Avancée des entreprises pour se conformer à cette directive



La Directive de la Transparence des Salaires impose notamment de rendre visible les fourchettes de rémunération dès le recrutement, de permettre la comparaison des salaires à poste équivalent, et de corriger les écarts de rémunération injustifiés, notamment entre les femmes et les hommes.

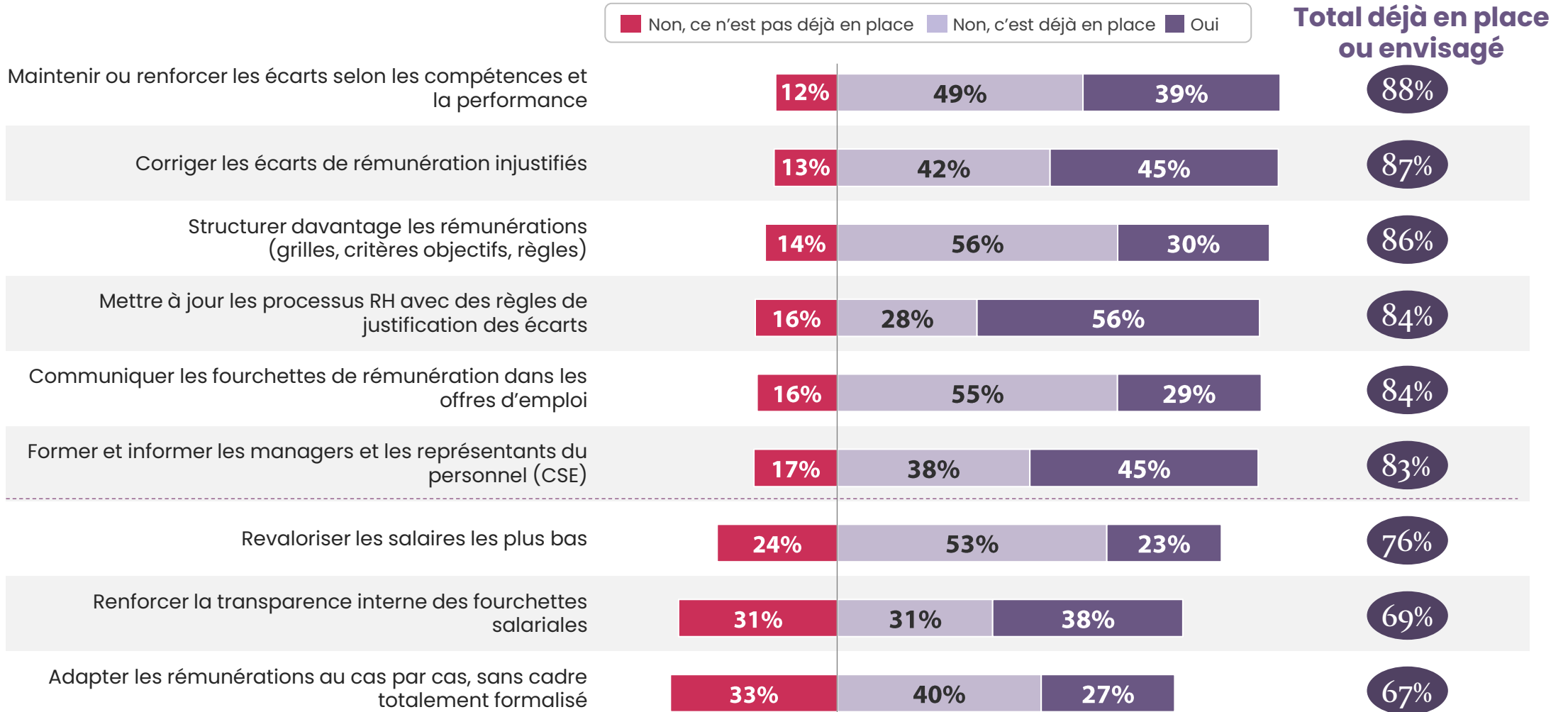
Votre entreprise a-t-elle engagé des actions pour se conformer à cette directive ?





Actions mises en place pour la transparence des salaires

Quelles actions votre entreprise envisage-t-elle de mettre en place concernant la transparence des salaires ?





Le profil de l'échantillon

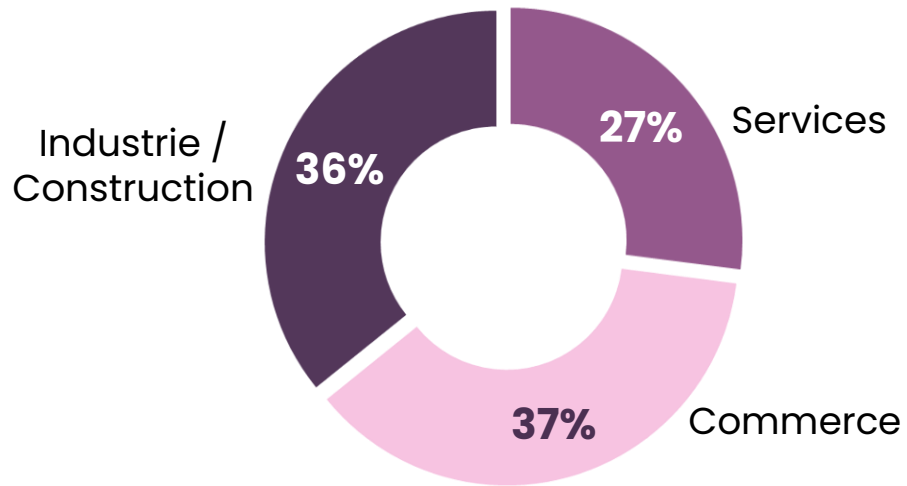
opinionway

” Profil de l'échantillon

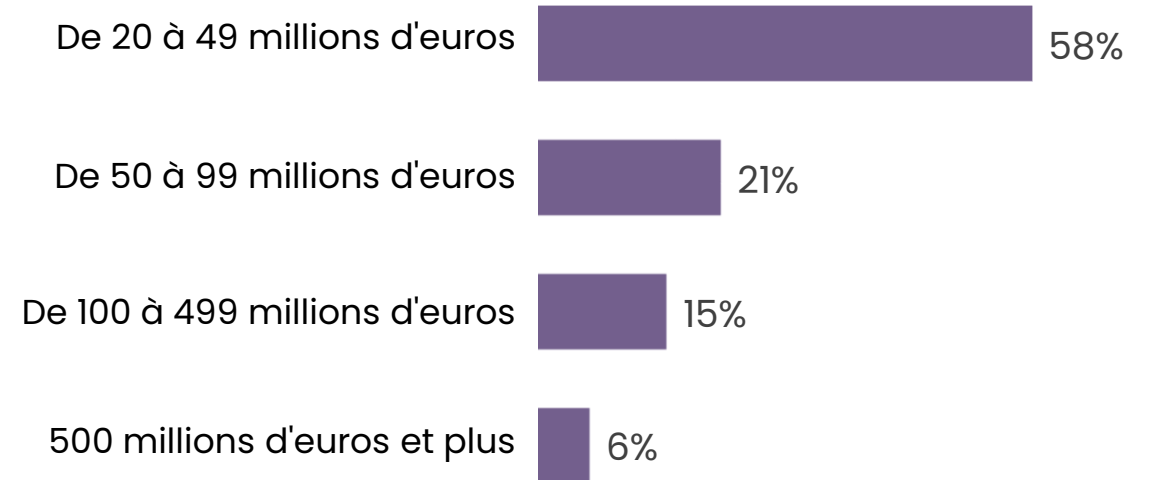


220
entreprises

Secteur d'activité



Chiffre d'affaires réalisé en 2025



opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation - 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

Restons *connectés* !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

Je m'abonne

Vos contacts OpinionWay

Stéphane Lefebvre-Mazurel

Directeur Général Adjoint
Tel. +33 1 81 81 83 48
slefebvre@opinion-way.com

Coralie Guimbert

Directrice Conseil
Tel. +33 1 81 81 83 54
cguimbert@opinion-way.com

Camille Jacq

Chargée d'études
Tel. +33 1 78 94 89 75
cjacq@opinion-way.com

esomar Corporate 2026

