

Baromètre 2025 des élus de CSE

Engagements, défis et priorités

Juillet 2025

Cette première édition du baromètre annuel d'ADN CSE offre une analyse approfondie des réalités vécues par les élus des Comités Sociaux et Économiques. Réalisée en juin 2025, cette étude exclusive dresse un état des lieux complet de leur perception du dialogue social, des freins rencontrés dans leurs actions quotidiennes, et des sujets qui mobilisent leur énergie pour l'année à venir. Elle vise à éclairer les dynamiques internes des entreprises et à soutenir l'évolution du rôle crucial des CSE.



1. Pourquoi ce baromètre ?

En 2025, ADN CSE a lancé pour la première fois un baromètre national à destination des élus de CSE et des RH. L'objectif : mieux comprendre leurs réalités, leurs priorités, leurs besoins en formation et les freins qu'ils rencontrent au quotidien. Par dessus tout, ce baromètre a pour vocation d'être transmis au sein de la communauté ADN CSE. Car nombreux sont les élus qui partagent les mêmes doutes, les mêmes craintes et les mêmes espoirs.

Ce baromètre repose sur 38 réponses qualifiées (sur plus de 800 personnes interrogées), issues d'un panel varié en termes de secteurs, de tailles d'entreprise et de mandats. Même si le taux de participation et d'engagement pour cette première n'a pas été à la hauteur de nos attentes, les 38 réponses dressent tout de même des tendances intéressantes qui vont parler à toutes les personnes intéressées par le sujet du dialogue social en entreprise et bien entendu, pour toutes les personnes qui en sont les actrices et acteurs, au quotidien dans les entreprises.

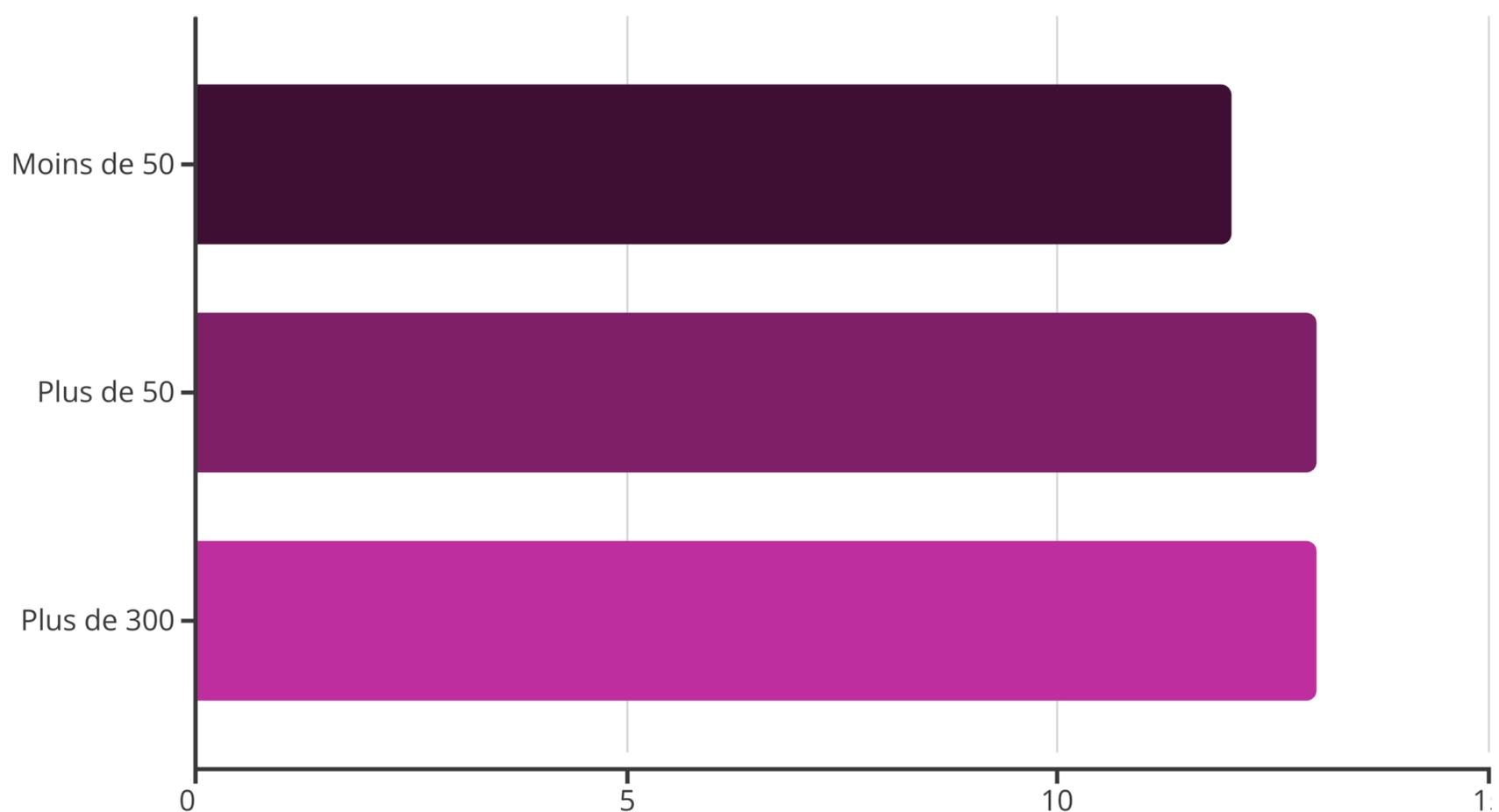


2. Qui a répondu ?

Le nombre de répondants issus d'entreprises de moins de 50, plus de 50 et plus de 300 salariés est équilibré. Ceux-ci sont répartis dans des secteurs variés (industrie, commerce, santé/social, services, etc.). Une partie non négligeable sont en 2e ou 3e mandat, ce qui traduit un certain niveau d'expérience du terrain chez les répondants de ce baromètre.



-  Industrie
-  Commerce
-  Santé/Social
-  Services



3. Que pensent les élus du dialogue social aujourd'hui ?

Si une majorité des répondants considèrent leur CSE comme essentiel ou utile, ils sont également nombreux à estimer que la reconnaissance par la direction reste partielle. La qualité du dialogue social, notée sur une échelle de 1 à 10, oscille souvent entre 4 et 7, témoignant d'une marge de progression réelle dans de nombreuses entreprises.



60%



75%

Reconnaissance partielle

Pourcentage d'élus estimant que la reconnaissance par la direction reste partielle

CSE essentiel ou utile

Majorité des répondants considérant leur CSE comme essentiel ou utile



4. Ce qui freine (encore) l'action des CSE

Parmi les freins les plus souvent cités : le manque de temps, la charge de travail des élus, le manque de reconnaissance par la direction, et des moyens financiers limités pour mener à bien leurs missions. Ces réponses illustrent un besoin de soutien renforcé.



Manque de temps

Les élus peinent à concilier leurs missions de représentants avec leurs responsabilités professionnelles



Charge de travail

La quantité de dossiers à traiter et de réunions à préparer est souvent excessive



Manque de reconnaissance

Les directions d'entreprise ne valorisent pas suffisamment le rôle des élus



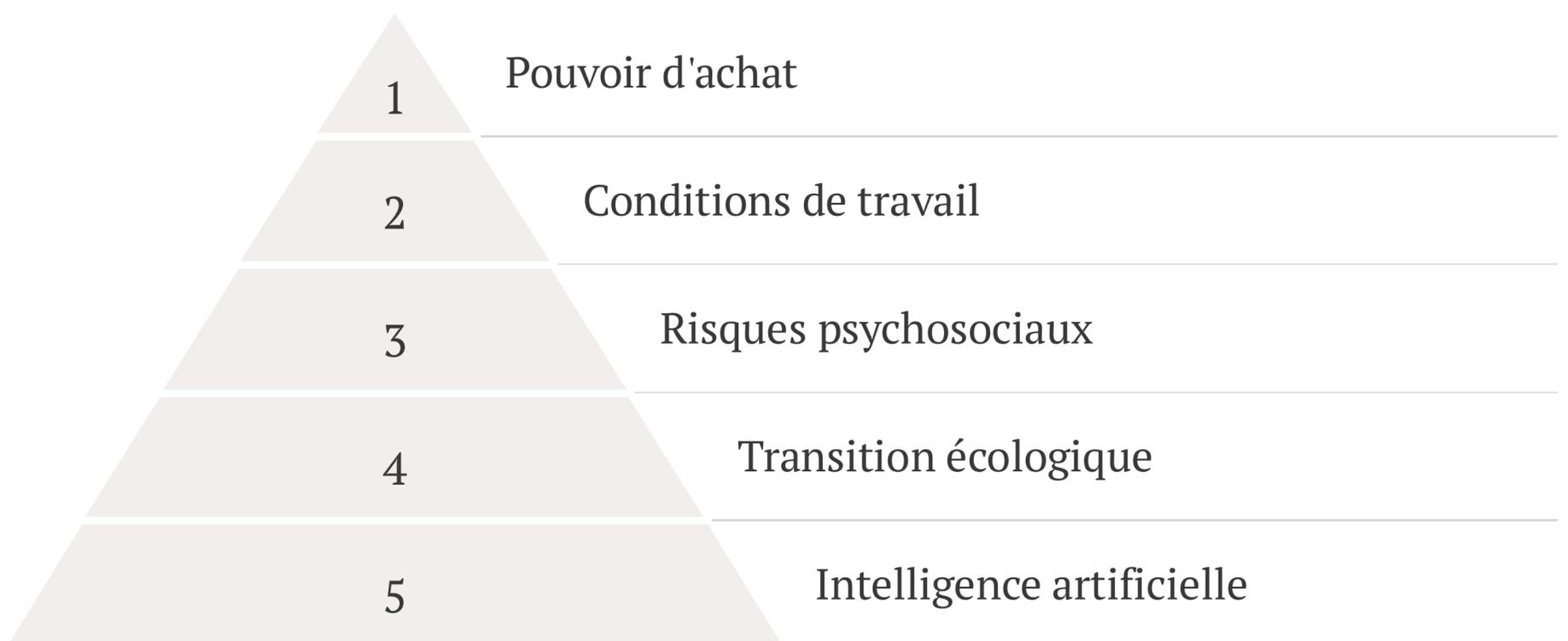
Moyens financiers limités

Les budgets alloués sont souvent insuffisants pour mener des actions d'envergure



5. Quelles sont leurs priorités ?

Le pouvoir d'achat, les conditions de travail et les risques psychosociaux arrivent en tête des préoccupations, devant la transition écologique et l'intelligence artificielle. Ces priorités traduisent une volonté des élus de répondre aux urgences sociales tout en gardant un œil sur les transformations structurelles.



Les préoccupations des élus reflètent les enjeux sociaux actuels, avec une priorité donnée aux questions qui touchent directement le quotidien des salariés. Cette hiérarchisation montre que les CSE restent avant tout attachés à leur mission première de défense des intérêts des travailleurs.



6. La formation : attentes, formats préférés, sujets à renforcer

Les élus ayant déjà suivi une ou plusieurs formations expriment un besoin accru sur les sujets suivants : santé/sécurité au travail, prévention des RPS, droit du travail, gestion du budget du CSE et dialogue social.

Le format en présentiel reste privilégié pour une formation, bien que le blended learning soit de plus en plus cité.



Santé/Sécurité au travail

Formation aux obligations légales et aux bonnes pratiques



Prévention des RPS

Identification et gestion des risques psychosociaux



Droit du travail

Fondamentaux juridiques pour les représentants du personnel



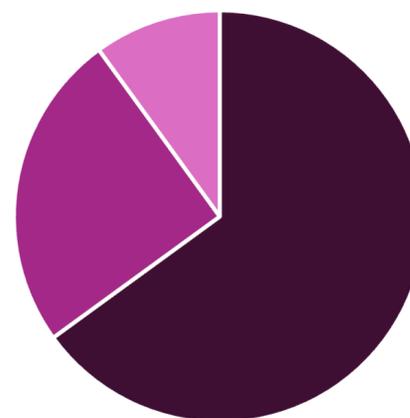
Gestion du budget CSE

Optimisation des ressources financières et comptabilité



Dialogue social

Techniques de négociation et communication efficace



■ Présentiel ■ Blended ■ Distanciel

Formats de formation préférés (en %)

7. Prévention, égalité et qualité de vie au travail

La désignation d'un référent harcèlement est effective dans plusieurs CSE, mais les moyens manquent encore trop souvent. Les actions jugées prioritaires pour améliorer la QVT : la formation des managers aux RPS, les groupes de parole, et les actions de dépistage ou de prévention santé.

Formation des managers aux RPS

Sensibilisation et outillage des encadrants pour détecter et prévenir les situations à risque

Groupes de parole

Espaces d'échange permettant aux salariés d'exprimer leurs difficultés et de partager leurs expériences

Actions de dépistage et prévention santé

Initiatives concrètes pour favoriser le bien-être physique et mental des collaborateurs

Désignation d'un référent harcèlement

Effective dans 62% des CSE

Moyens alloués au référent

Jugés insuffisants par 78% des répondants



8. Ce qu'ils changeraient s'ils le pouvaient...

Des verbatims qui reflètent des attentes fortes d'écoute et de reconnaissance dans leurs fonctions d'élus de CSE.

« Des formations mieux ciblées »

« Moins de freins pour agir »

« Plus de temps dédié à mon mandat »

« Plus de solidarité et d'engagement de l'ensemble des membres du CSE »

« Considération envers le CSE, aussi bien de la part de la direction que des salariés »



1

Formation

Besoin de contenus adaptés aux réalités du terrain

2

Autonomie

Réduction des obstacles administratifs et organisationnels pour les élus de CSE

3

Temps

Heures de délégation plus importantes pour accomplir les missions

4

Cohésion

Meilleure implication collective des membres élus

5

Reconnaissance

Valorisation du rôle du CSE auprès de tous les acteurs

9. Ce que l'on peut retenir de ce 1er baromètre

Reconnaissance du rôle

Le CSE est globalement reconnu comme utile voire essentiel, mais il reste sous-exploité.

Besoins des élus

Les élus souhaitent être mieux formés, mieux accompagnés, et disposer de plus de moyens.

Enjeux prioritaires

Les enjeux de santé mentale, de charge de travail, et de pouvoir d'achat sont omniprésents.



Baromètre 2025 des élus de CSE

Engagements, défis et priorités

Juillet 2025



ADN CSE

DES VALEURS, DE L'HUMAIN, UNE DÉMARCHE