



Synthèse du Réseau de France Télévisions

•3

Un dispositif d'inclusion structuré et mature, dont les effets restent encore insuffisamment perçus par les collaborateurs.

L'enquête

668 répondants

- Enquête réalisée du 26 mai au 18 juin 2026 par voie de questionnaire en ligne auprès des 3 073 salariés.
- Taux de participation **21,7%**
- Population plutôt **senior** :
 - 51 % ont plus de 50 ans
 - 13 % ont moins de 35 ans

58% de femmes

24% de managers

58% se déclarent appartenir à au moins un critère de diversité

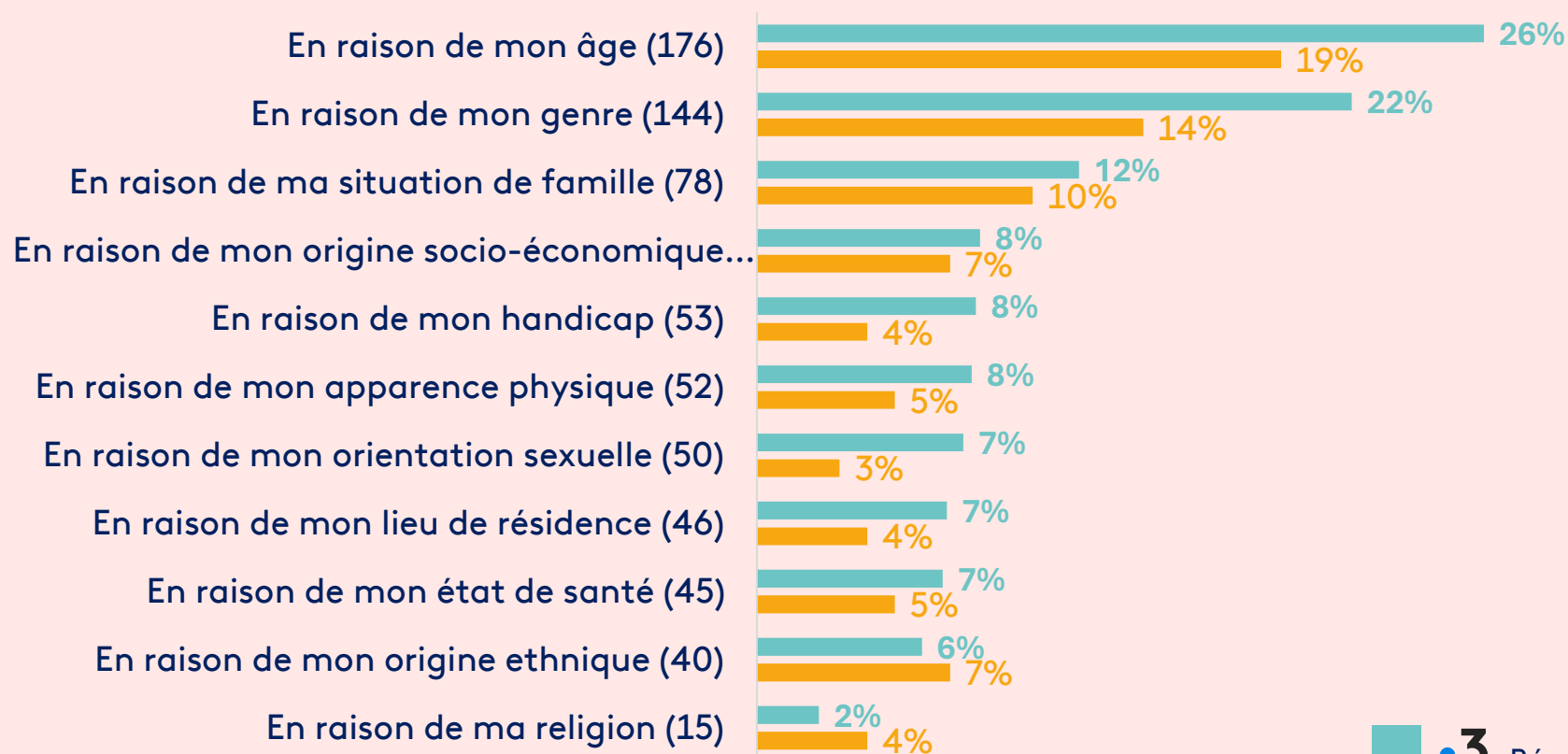


Les résultats reflètent principalement le regard d'une population expérimentée et davantage concernée par les enjeux de diversité que la moyenne du panel ODI.

La diversité déclarée

La hiérarchie des critères de diversité déclarée au sein du Réseau France 3 est globalement similaire à celle du panel ODI 2025.

Le Réseau France 3 se distingue par une **plus forte proportion de salariés se déclarant sur les trois premiers motifs** : âge (26% vs 19%), genre (22% vs 14%) et situation de famille (12% vs 10%).



Les principaux enseignements



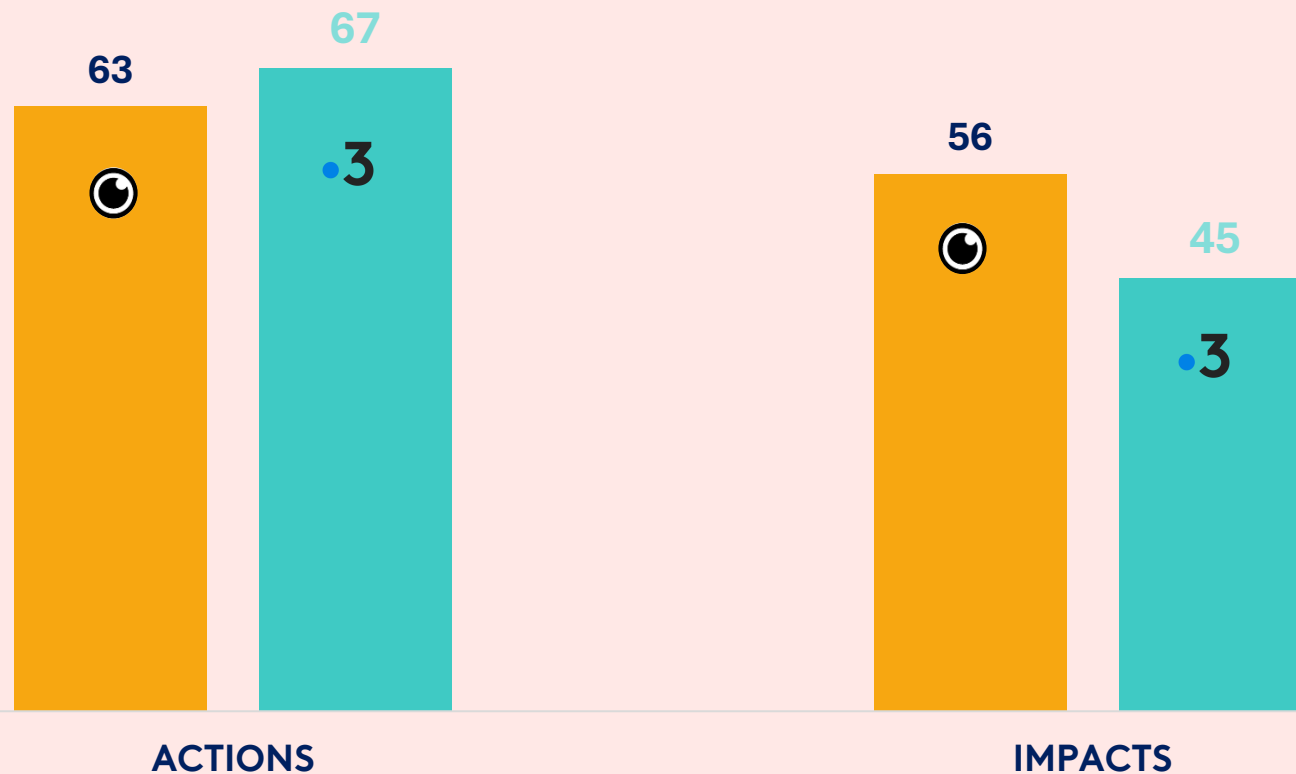
- Le Réseau France 3 dispose d'un **niveau d'actions supérieur** à la moyenne du panel ODI.
- Le **pilotage RH** est l'acteur le plus investi en actions, ce qui traduit un engagement structuré ; son impact perçu reste toutefois à renforcer. **La communication est active et robuste**
- Le **management** de proximité apparaît aujourd'hui comme le principal levier d'inclusion.
- La **capacité à être soi** au travail et faire collectif est relativement solide.



- La politique d'inclusion existe mais il faut transformer les dispositifs en expérience vécue par les collaborateurs. Les actions gagneraient à être plus visibles dans les pratiques quotidiennes afin de **rapprocher actions et impacts**.
- Les écarts de perception sont particulièrement marqués sur **l'équité**.
- Les femmes, les non-managers et les salariés se déclarant issus de la diversité portent un regard plus critique et signalent un besoin accru de **reconnaissance** et d'équité.

Vision globale : un décalage entre actions et impacts

Le Réseau France 3 **investit davantage que la moyenne** dans les politiques d'inclusion. Cependant, cet investissement ne se traduit pas encore pleinement dans l'expérience vécue des salariés.



L'enjeu n'est plus seulement de faire, mais de faire connaître, faire vivre et faire ressentir.

Les résultats montrent un paradoxe

Les actions existent. Elles sont nombreuses, structurées et portées par des dispositifs RH, des actions de communication et des engagements institutionnels réels.

Cependant, une partie des collaborateurs ne les identifie pas clairement, ne les associe pas à leur expérience quotidienne ou n'en perçoit pas encore pleinement les bénéfices.

Ce que révèle l'étude

Le potentiel existe.

L'engagement est là, l'écart (actions/impacts) révèle plutôt un enjeu de :

- visibilité
- cohérence
- appropriation collective

1

Le défi n'est plus de lancer des actions

Le Réseau France 3 dispose déjà d'une base solide et supérieure à la moyenne.

2

Le défi est désormais l'appropriation

Les dispositifs doivent davantage se traduire dans les pratiques de travail, les parcours professionnels et l'expérience collaborateur.

3

Le défi est de travailler la perception

Les actions existent mais il faut apporter aux salariés des preuves concrètes démontrant l'équité, la reconnaissance et l'inclusion au quotidien.

Le Réseau France 3 dispose aujourd'hui des fondations de l'inclusion. L'enjeu des prochaines années est de transformer cet investissement reconnu en expérience pleinement vécue par l'ensemble des collaborateurs.

Points forts et points de vigilance



Des fondations solides

Coopération

+9 points par rapport au panel

Équité

+10 points sur les actions par rapport au panel

Pilotage RH

83/100, meilleur score parmi les acteurs

Communication

78/100, forte mobilisation des dispositifs

Signes positifs

- sentiment de pouvoir être soi-même : 59 %
- adhésion aux valeurs : 59 %
- intérêt pour les formations inclusion : 56 %
- progression perçue des comportements coopératifs : 56 %



Axes de consolidation

Écart Actions / Impacts

Les collaborateurs ne perçoivent pas toujours les efforts réalisés.

Équité

C'est l'axe qui concentre les écarts les plus importants.

Visibilité des dispositifs

Les actions existent mais restent insuffisamment identifiées ou comprises.

Inclusion au quotidien

Les collaborateurs évaluent mieux leur manager direct que les dispositifs institutionnels qu'ils méconnaissent.

Le management : principal levier d'inclusion

Malgré un niveau d'actions encore modéré, le management présente l'impact le plus positif sur le ressenti des collaborateurs

Les collaborateurs reconnaissent à leurs managers :

56%

L'entraide et la solidarité

55%

L'équité dans l'évaluation

55%

L'équilibre des temps de vie

49%

La gestion des conflits



L'inclusion est davantage vécue à travers la relation managériale que par les dispositifs institutionnels.

Qui perçoit le moins l'inclusion ?

Les femmes

Écart principalement marqué sur l'équité.

Les non-managers

Lecture plus critique sur l'ensemble des dimensions.

Les salariés se déclarant issus de la diversité

Ecart sur l'équité et la gouvernance



Les populations les plus concernées par les enjeux d'inclusion sont également celles qui perçoivent le moins positivement les résultats obtenus.