

BAROMÈTRE 2026

des PME & ETI



Découvrez les résultats du
1^{er} quadrimestre 2026



PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

40%

*des dirigeants
de PME et ETI*

anticipent une hausse de leur chiffre d'affaires en 2026 (dont 7% une forte croissance >10%), tandis que 39% prévoient une stabilité et 21% une baisse. Un optimisme en net retrait par rapport au baromètre de novembre 2025 (71% d'évolution positive) qui traduit une posture prudente.

51%

des dirigeants

anticipent une rentabilité stable pour 2026, confirmant que l'heure est à la consolidation plutôt qu'à la progression. 32 % prévoient une amélioration et 15% une dégradation.

48%

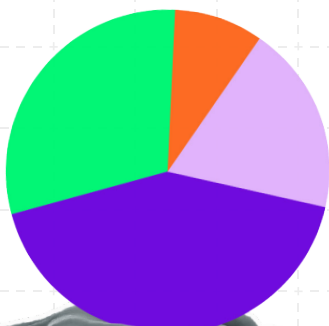
des dirigeants

prévoient de maintenir leurs investissements en 2026, une décision qui traduit une prudence globale, même si plus d'un tiers des entreprises prévoient une hausse.

1/2

des dirigeants

anticipent une hausse de prix en 2026, dont 44% une hausse modérée (< à 5%), tandis qu'une proportion presque équivalente (45%) fait le choix de maintenir ses prix actuels, traduisant une tendance à l'ajustement, principalement par petites hausses.



VOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES POUR 2026

Depuis 2024, l'évolution des 3 ENJEUX RH PRIORITAIRES est :

2026	2025	2024
21% optimiser & maîtriser les coûts RH (6 ^{ème} position en 2024)	22% la fidélisation des collaborateurs (8 ^{ème} position en 2026)	23% le recrutement de nouveaux collaborateurs
19% planifier la stratégie des effectifs (nouvelle réponse en 2026)	18% optimiser & maîtriser les coûts RH	19% la fidélisation des collaborateurs
17% former les collaborateurs à de nouvelles compétences (5 ^{ème} position en 2025)	17% le recrutement de nouveaux collaborateurs (4 ^{ème} position en 2026)	18% l'évolution des méthodes managériales (5 ^{ème} position en 2026)

Depuis 2024, l'évolution des 3 ENJEUX RSE PRIORITAIRES est :

2026	2025	2024
22% les certifications & labélisations (4 ^{ème} position en 2025)	29% la transition environnementale	32% la transition environnementale
22% le bien-être au travail & la QVT	18% le bien-être au travail & la QVT	19% le bien-être au travail & la QVT
19% la transition environnementale	10% achats responsables & inclusifs (4 ^{ème} position exæquo en 2026)	13% les certifications & labélisations

Depuis 2024, l'évolution des
3 ENJEUX DIGITAUX PRIORITAIRES est :

2026	2025	2024
38% l'intégration de l'Intelligence Artificielle	31% la digitalisation des processus , des méthodes et outils digitaux internes	28% la digitalisation des processus , des méthodes et outils digitaux internes
29% la digitalisation des processus , des méthodes et outils digitaux internes	27% l'intégration de l'Intelligence Artificielle	23% l'intégration de l'Intelligence Artificielle
10% la digitalisation de l'expérience client (5 ^{ème} position en 2025)	12% la gestion et l'exploitation des données (5 ^{ème} position en 2026)	16% la gestion et l'exploitation des données

Les 3 ENJEUX FINANCE PRIORITAIRES en 2026 sont :

L'amélioration de la rentabilité (coûts, productivité, marges)
(48%)

La préservation de la trésorerie et le BFR
(21%)

L'investissement tout en maîtrisant le cash et le bilan (11%)

Depuis 2024, l'évolution des
3 ENJEUX STRATÉGIQUES PRIORITAIRES est :

2026	2025	2024
22% accélérer la croissance organique	27% accélérer la croissance organique	23% étendre la proposition de valeur de l'entreprise
18% étendre la proposition de valeur de l'entreprise	19% étendre la proposition de valeur de l'entreprise	21% accélérer la croissance organique
17% élargir les segments de clients (6 ^{ème} position en 2024)	25% élargir les segments de clients	20% transformer le modèle économique (5 ^{ème} position en 2026)

88%

des dirigeants
de PME et ETI

envisagent de solliciter au moins **une source de financement** en 2026 pour soutenir leur croissance, en privilégiant d'abord l'autofinancement (36%), devant les prêts bancaires classiques (26%) et les levées de fonds auprès d'investisseurs externes (11%).

Les **3** principaux avantages et inconvénients perçus par les dirigeants concernant l'**Autofinancement**

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
La préservation de l'indépendance et du contrôle (59%)	Le poids du remboursement sur la trésorerie (30%)
La rapidité et la simplicité de mise en œuvre (39%)	L'impact potentiel sur la stratégie ou la gouvernance de l'entreprise (25%)
L'absence d'impact sur l'endettement bancaire (25%)	La lourdeur et la lenteur administrative (11%)

Prêts bancaires classiques

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
La rapidité et la simplicité de mise en œuvre (52%)	Le coût élevé du financement (taux d'intérêt, dilution, frais...) (39%)
La préservation de l'indépendance et du contrôle (45%)	Le poids du remboursement sur la trésorerie (39%)
Le coût et les conditions financières attractives (taux, frais réduits) (42%)	La lourdeur et la lenteur administrative (23%)

Levées de
fonds auprès
d'investisseurs
externes

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
L'effet de levier et la crédibilité renforcée (54%)	La perte d'indépendance ou la dilution (54%)
Un accompagnement stratégique et un apport d'expertise (38%)	L'impact potentiel sur la stratégie ou la gouvernance de l'entreprise (31%)
L'absence d'impact sur l'endettement bancaire (38%)	Le coût élevé du financement (taux d'intérêt, dilution, frais...) (31%)

60%
des dirigeants

prévoient de s'appuyer sur leur équipe interne (DAF, direction...) pour **piloter la recherche et la mise en œuvre de leur financement**, notamment pour les prêts bancaires classiques (77%) et l'autofinancement (55%). L'accompagnement par des experts externes est réservé aux opérations complexes comme les levées de fonds (69%).

58%

des dirigeants

décrivent le moral de leurs collaborateurs comme « bon » avec des équipes engagées et même « excellent » avec des équipes sur-motivées pour 5% d'entre eux. À l'inverse, 42% des chefs d'entreprise font face à des équipes fragilisées, avec un moral jugé « contrasté » (24%), « émoussé » (15%), voire carrément « préoccupant » (3%).

51%

des dirigeants

craignent que la future directive européenne sur la transparence salariale ne déclenche des tensions internes. Ils la perçoivent majoritairement comme une contrainte administrative (42%) et une rigidification de la politique salariale (24%) plutôt que comme un réel outil de réduction des inégalités salariales (6%) qui est l'objectif visé par la directive.



Enquête réalisée par l'Entreprise DU FUTUR et implid en mars 2026, auprès de 1000 dirigeants de PME & ETI de tous secteurs d'activité.

Typologie : 51% PME | 24% ETI | 13% TPE | 12% Grands Groupes.

Secteur d'activité : Industrie : 43% | Numérique : 12% |
Service : 10% | BTP : 10% | Conseil : 9% | Retail : 6% |
Banque/Finance : 4% |
Autres (santé, association, loisirs, vins, ...) : 6%.

121 répondants



Entreprise
DU FUTUR



implid