

# **BAROMÈTRE DE PERCEPTION DE LA RSE**

**DU MOUVEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE FRANCE**

**SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2022  
4<sup>E</sup> ÉDITION**



# SOMMAIRE

<b>1. La notion de développement durable mieux comprise.</b>	<b>8</b>
<b>2. Santé, sécurité et qualité de vie au travail toujours perçus comme des sujets prioritaires.</b>	<b>10</b>
<b>3. Une amélioration notable dans la connaissance des fonctions et des actions RSE.</b>	<b>14</b>
<b>4. Des salariés de plus en plus en accord avec les valeurs de leur entreprise.</b>	<b>18</b>
<b>5. La RSE, vecteur de confiance en l'avenir et d'attachement à l'entreprise.</b>	<b>22</b>
<b>6. QVCT : Télétravail, conditions de travail et pratiques managériales post-COVID.</b>	<b>24</b>



# ENQUÊTE MENÉE PAR KANTAR POUR LE MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE<sup>1</sup>

Dans le cadre de ses travaux relatifs à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), le MEDEF a conçu en 2019 un baromètre national de perception de la RSE en entreprise avec un double objectif :

- mesurer la perception qu'ont les salariés de la RSE en entreprise, en lien avec leur perception de sa performance ;
- permettre aux entreprises de mesurer, de s'engager, de construire un dialogue efficace avec leurs salariés autour de la RSE, sur la base d'un diagnostic partagé, et de se comparer et mesurer leurs progrès au cours des années.

Cette enquête, réalisée pour la quatrième fois en 2022, s'inscrit dans la continuité et en complémentarité du baromètre national de perception de l'égalité des chances, dont la 11<sup>e</sup> édition est diffusée cette année.

Ce baromètre RSE permet de rendre compte de la perception par les salariés des politiques menées par les entreprises en matière de RSE et de leur efficacité.

Il se distingue par :

- son ambition, qui consiste à tester l'intégration de la RSE en entreprise par sa capacité à atteindre l'ensemble des collaborateurs ;
- son périmètre : l'étude a été menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs.

---

1. Étude réalisée par TNS Sofres pour le Mouvement des entreprises de France du 16 au 30 mai 2022. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1500 personnes, représentatif de la population française salariée du secteur privé et âgée de 16 ans et plus.

Méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : âge, sexe, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services) et région.

# EN BREF : QUELLE PERCEPTION DE LA RSE EN 2022 ?

---

## Définitions

- ▶ **Développement durable** : développement qui prend en compte trois dimensions : économique, sociale et environnementale.
- ▶ **Responsabilité sociétale de l'entreprise** : mise en œuvre du développement durable au sein de l'entreprise pour renforcer sa performance globale et être compétitive dans la durée. On parle de responsabilité sociétale des organisations pour la mise en œuvre du développement durable par l'ensemble des acteurs : État, collectivités territoriales, entreprises, syndicats, ONG, etc.

---

**On constate cette année une meilleure compréhension générale de ce qu'est le développement durable**, puisque seuls 10 % des répondants ont déclaré qu'ils ne savaient pas sur quoi le développement durable en entreprise portait, contre 16 % en 2021 et 18 % en 2019. **Par ailleurs, plus de salariés ont connaissance d'une entité dédiée à la RSE dans leur entreprise** : 36 % des salariés, contre 31 % en 2021, en France affirment que leur entreprise est dotée d'une fonction ou d'un service RSE bien identifié. Cela représente une augmentation de plus de 20 points depuis 2017, où seuls 15 % des salariés avaient connaissance d'une telle fonction. Enfin, il y a également cette année une **forte augmentation de la connaissance des actions RSE** : 77 % (+7 points par rapport à 2021) affirment avoir connaissance d'au moins une action RSE menée au sein de leur entreprise et cela augmente de 9 points pour les actions de lutte contre le changement climatique.

**On constate cependant toujours des disparités en fonction de la catégorie socio-professionnelle.** Les cadres sont plus nombreux à associer différentes thématiques au développement durable alors que les CSP - sont plus nombreux à déclarer ne pas savoir sur quoi porte le développement durable : 23,5 % des ouvriers (31 % en 2021) contre 3 % des cadres (10 % en 2021). 52 % des cadres contre 36 % des professions intermédiaires, 27 % des employés et 26 % des ouvriers ont connaissance d'une mission ou d'un service RSE dans leur entreprise.

L'âge est également un facteur différenciant dans les résultats puisque la connaissance de la fonction ou du service RSE diminue par ailleurs avec l'âge. **Les 16-24 ans sont aussi ceux qui incluent le plus de thématiques dans leur définition du développement durable et c'est la tranche d'âge la plus à l'aise avec cette notion** (3,2 % de « ne sais pas » contre 10 % en moyenne).

**Les jeunes ont une vision plus positive de l'impact des entreprises sur la société :** 68 % des 16-24 ans et 66 % des 25-34 considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société, contre 59 % sur l'ensemble des salariés.

**Par ailleurs trois quarts des salariés jugent toujours que les actions RSE mises en place au sein des entreprises sont efficaces,** un chiffre stable après la baisse constatée l'année dernière. Il est intéressant de noter que **les actions de lutte contre le changement climatique sont encore évaluées plus positivement que l'ensemble des autres actions RSE :** 71 % des salariés ayant identifié ce type d'actions les jugent efficaces, dont 13 % très efficaces.

Les priorités des salariés évoluent légèrement par rapport à l'année dernière. **La santé/sécurité reste à un niveau très élevé, puisque 74 % des salariés jugent le sujet prioritaire. On note cette année une progression du caractère prioritaire de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité des chances en entreprise,** chacun de ces items gagnant 4 points et étant jugé prioritaire pour respectivement 72 et 57 % des salariés.

Il existe toujours un décalage entre les priorités des salariés et les priorités qu'ils perçoivent de leur entreprise, **cependant la proportion de salariés qui disent connaître les valeurs de leur entreprise a progressé de 10 pts en 4 ans : 55 % en 2022 contre 45 % en 2019. Parmi ces derniers, l'adhésion à ces valeurs est toujours quasi-unanime (à 91 %),** avec une progression du nombre de salariés étant tout à fait en accord (28 % contre 24 % en 2021). Ces résultats varient peu en fonction du sexe, de l'âge ou de la catégorie socio-professionnelle.

**Les résultats du baromètre démontrent encore une fois que l'engagement RSE contribue à améliorer l'image de l'entreprise et à fidéliser les collaborateurs.** Parmi les salariés ayant connaissance d'une entité RSE dans leur entreprise, ils sont 83 % à déclarer être confiants dans leur avenir au sein de leur entreprise actuelle, contre 67 % pour ceux travaillant dans une entreprise sans entité dédiée. **69 % des salariés indiquent ressentir du plaisir à travailler dans leur entreprise. Ce chiffre monte à 77 % dans les entreprises où il existe une fonction ou un service RSE,** contre seulement 60 % dans les entreprises qui n'en sont pas dotées.

Nous avons introduit cette année des questions sur les conditions de travail et pratiques managériales afin d'évaluer leur évolution à l'aune de la crise sanitaire. **On constate que les pratiques managériales sont perçues comme ayant d'avantage évolué que les conditions de travail et que la majorité des salariés sont positifs sur ces pratiques et conditions de travail.** Cette appréciation positive est particulièrement marquée chez les jeunes de 16 à 24 ans, parmi lesquels 83 % considèrent que leur manager direct est un bon manager. Cela monte à 77 % dans les entreprises dans lesquelles il existe une fonction ou un service RSE et 78 % dans celles où il y a une mission ou un service diversité.

**Enfin, près d'un salarié sur deux a la possibilité de télétravailler et 88 % des salariés ayant cette possibilité sont contents des modalités proposées par leur entreprise.** On constate cependant des disparités importantes en fonction des régions, secteurs et catégories socio-professionnelles.

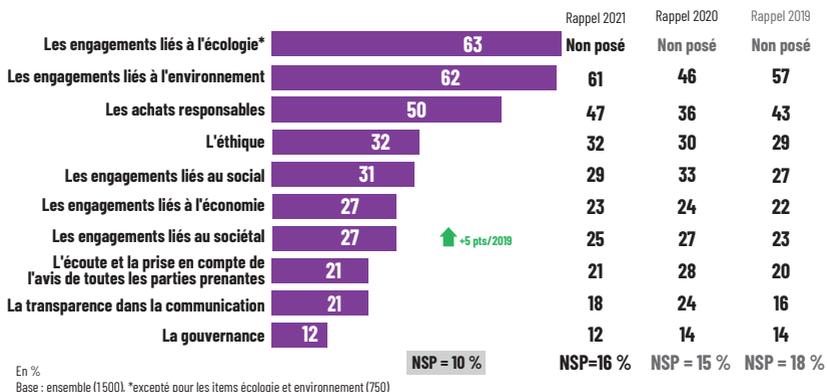
# 1. La notion de développement durable mieux comprise et une perception de ses composantes qui se stabilise.

La perception de ce qu'est le développement durable est stable par rapport à 2021, avec une prédominance des engagements écologiques/environnementaux. Les achats responsables, qui avaient pris 10 points en 2021, sont toujours considérés comme une thématique principale du développement durable en entreprise (50 % en 2022 et 47 % en 2021 contre 36 % en 2020).

On constate cette année une meilleure compréhension générale de ce qu'est le développement durable, puisque seuls 10 % des répondants ont déclaré qu'ils ne savaient pas sur quoi le développement durable en entreprise portait, contre 16 % en 2021. Tout comme les années précédentes, il existe une différence notable de compréhension des sujets relevant du développement durable entre les catégories socio-professionnelles. Les cadres sont plus nombreux à associer les différents sujets proposés à la notion de développement durable alors que les CSP - sont plus nombreux à déclarer ne pas savoir sur quoi porte le développement durable : 23,5 % des ouvriers (31 % en 2021) contre 3 % des cadres (10 % en 2021).

Par ailleurs, depuis 2019 l'ensemble des thématiques considérées sont mieux prises en compte comme composantes du développement durable.

## Selon vous, sur quoi porte le développement durable en entreprise ?



**Dans les entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE connu, les salariés sont plus nombreux à considérer que les sujets proposés dans l'enquête sont tous des composantes du développement durable.**

**De même, les 16-24 ans incluent plus de thématiques dans leur définition du développement durable. C'est aussi la tranche d'âge qui est le plus à l'aise avec cette notion** (3,2 % de « ne sais pas » contre 10 % en moyenne).

Les salariés de plus de 35 ans accordent une importance particulière aux engagements environnementaux/écologiques (66 % des plus de 50 ans, contre 62 % en moyenne), les 25-34 ans à l'éthique (37 % contre 32 % en moyenne) et les 16-24 ans à la transparence dans la communication (36 % contre 21 % en moyenne).



### **FOCUS : scénario sur l'éthique**

Comme l'année dernière, un scénario sur l'éthique a été testé. Dans le cas où un nouveau prestataire sélectionné par l'entreprise vient d'être épinglé dans la presse pour non-respect des réglementations en vigueur en matière d'environnement, 41 % (contre 38 % en 2021) des salariés pensent que leur entreprise signerait le contrat mais demanderait préalablement au prestataire de s'expliquer sur cette controverse et de mettre en place des actions correctives, le cas échéant, et 22 % (23 % en 2021) des salariés estiment que l'entreprise signerait le contrat, considérant que l'information n'impacte en rien la qualité du service du prestataire.

Au contraire, 26 % des salariés (contre 25 % en 2021 et 20 % en 2020) pensent que leur entreprise refuserait de signer un contrat avec un prestataire mis en cause sur un motif environnemental car ce comportement n'est pas en accord avec les valeurs et la démarche RSE de l'entreprise. Ce chiffre passe à 29 % dans les entreprises de plus de 1000 salariés.

**Dans le cadre de ce scénario, l'existence ou non d'une fonction ou d'un service RSE au sein de l'entreprise n'impacte pas la perception des salariés sur la décision que prendrait leur entreprise.**

## 2. Santé, sécurité et qualité de vie au travail encore perçus comme des sujets prioritaires.

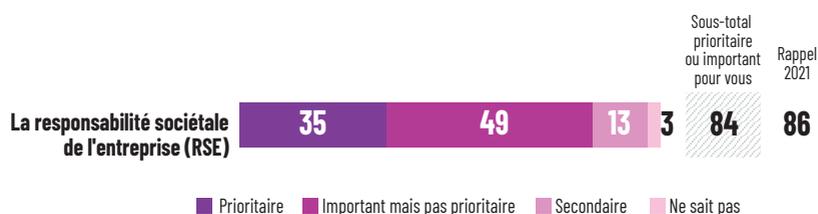
Cette année deux modifications ont été faites dans les thématiques : les items « environnement » et « écologie » ont été testés alternativement et l’item « Le recrutement et maintien dans l’emploi des plus de 50 ans » a été ajouté.

### L’importance des sujets RSE pour les salariés

La responsabilité sociétale de l’entreprise (RSE) est prioritaire pour 84 % des salariés mais, comme les années précédentes, ces derniers accordent plus d’importance aux thématiques qui la composent qu’à l’item « chapeau » RSE. Cela passe à 87 % lorsque les salariés ont connaissance d’une mission RSE dans leur entreprise.

L’importance de la RSE pour les salariés varie peu selon le sexe, l’âge, la catégorie socio-professionnelle du salarié, ni selon le secteur ou la taille de l’entreprise dans laquelle ils exercent.

### Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe de travail... : la RSE



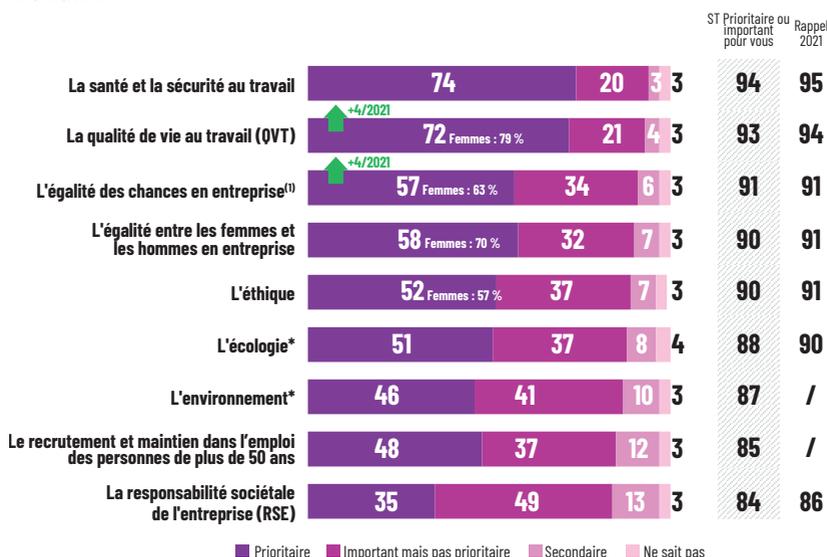
En %

Base : ensemble (1500), \*excepté pour les items écologie et environnement (750)

**La santé/sécurité reste à un niveau très élevé dans les priorités des salariés, puisque 74 % jugent le sujet prioritaire. On note cette année une progression de la qualité de vie au travail (QVT) et de l’égalité des chances en entreprise, chacun de ces items gagnant 4 points et étant jugé comme prioritaires pour respectivement 72 et 57 % des salariés.**

**Les sujets prioritaires varient légèrement en fonction de l'âge** : la santé et la sécurité au travail ainsi que la qualité de vie au travail sont des axes importants pour tous les âges, mais d'autant plus prioritaires pour les plus de 50 ans. Les plus jeunes (16-34 ans) répartissent de manière plus homogène l'importance des différentes thématiques et ce sont eux qui accordent le plus haut niveau de priorité à la RSE, ce qui peut démontrer une vision plus globale des enjeux. 56 % des 25-34 considèrent l'environnement comme prioritaire contre 49 % des salariés en moyenne. Par ailleurs, les plus de 50 ans sont les seuls à mettre le recrutement et maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans dans le top 3 de leurs sujets prioritaires.

## Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe de travail...



En %

Base : ensemble (1 500), \*excepté pour les items écologie et environnement (750)

(1) Comparaison à l'item « Le respect des diversités et de l'égalité des chances en entreprise » de 2012 à 2016

# Les sujets RSE perçus comme importants pour l'entreprise

La perception par les salariés de l'importance accordée par la direction de leur entreprise à la RSE de manière globale augmente de 2 points par rapport à 2021.

## Pour la direction de votre entreprise, ces sujets constituent aujourd'hui un axe de travail... : la RSE



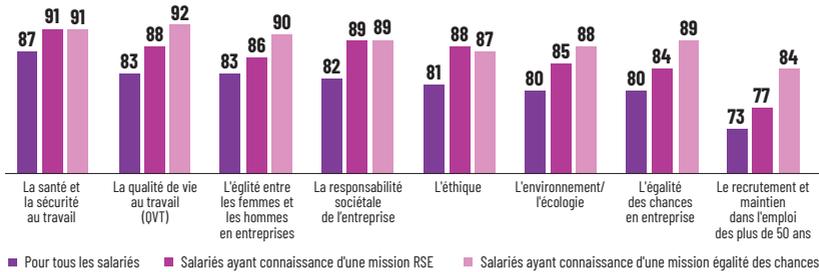
### Cette année encore, l'enquête met en lumière le fait que la perception par les salariés du caractère prioritaire de la RSE pour leur direction varie selon l'âge.

En effet, 45 % des salariés de 16 à 24 ans (contre 35 % en 2021) estiment que la direction de leur entreprise considère la RSE comme prioritaire, contre environ 33 % des 25-34 ans et des 35-49 ans et 32 % des salariés de plus de 50 ans. L'effet de taille d'entreprise constaté l'année dernière se maintient, mais se réduit légèrement : 36 % des salariés des entreprises de plus de 300 salariés considèrent que la RSE est un enjeu prioritaire pour leur direction, contre 28 % pour les entreprises de moins de 300.

### De fait, la présence d'une fonction ou d'un service RSE au sein de l'entreprise influence les résultats de cette question.

Lorsque les salariés ont connaissance de l'existence d'une fonction ou d'un service RSE au sein de leur entreprise, ils sont 89 % à considérer que la RSE est un sujet important pour la direction (contre 74 % lorsqu'il n'y en a pas). Plus généralement, l'ensemble des items proposés sont considérés comme plus importants ou prioritaires pour l'entreprise lorsque le salarié a connaissance d'une entité dédiée à la RSE et/ou à l'égalité des chances.

## Ces sujets sont importants ou prioritaires pour votre entreprise



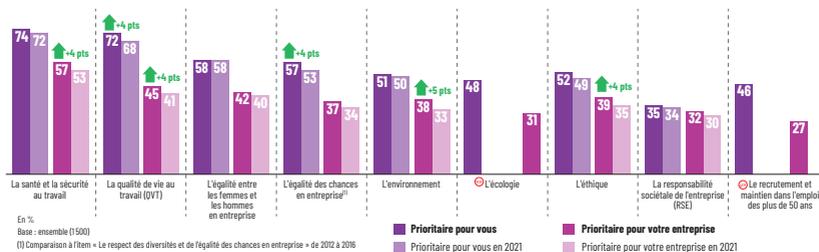
Les salariés pensent désormais que la QVT est aussi -voire plus- prioritaire pour leur entreprise que l'égalité hommes-femmes, qui reste cependant en 3<sup>e</sup> place des priorités depuis l'an dernier. L'éthique et l'environnement sont aussi perçus comme plus prioritaires que l'an passé.

Nous avons cette année testé alternativement les termes écologie et environnement, et il ressort que les entreprises sont perçues comme plus sensibles à l'environnement qu'à l'écologie. En revanche cela ne change pas les priorités des salariés.

**En 2022, la qualité de vie au travail est le seul item ayant progressé comme une priorité tant du côté personnel que pour l'entreprise.** En effet, 72 % des salariés en France indiquent que la QVT est une priorité pour eux (68 % en 2021).

**Les salariés incluent un plus grand nombre de thématiques dans les priorités de leur entreprise que dans leurs, mais le schéma « priorité personnelle plus forte que ma perception de la priorité de l'entreprise » reste valide.** Les salariés considèrent que la direction de leur entreprise accorde moins d'importance aux différents sujets de RSE que celle qu'ils souhaiteraient qu'elle leur accorde.

## Ces sujets sont pour vous et votre entreprise...



### 3. Une amélioration notable dans la connaissance des fonctions et des actions RSE.

## La connaissance d'une fonction ou d'un service RSE

On constate en 2022 une progression de la connaissance d'une entité dédiée à la RSE dans son entreprise : **36 % des salariés, contre 31 % en 2021, affirment que leur entreprise est dotée d'une fonction ou d'un service RSE bien identifié.** Cela représente une augmentation de plus de 20 points depuis 2017, où seuls 15 % des salariés avaient connaissance d'une telle fonction. **Cette progression est particulièrement notable dans les entreprises de plus de 1000 salariés.**

**Comme les années précédentes, les résultats varient en fonction du sexe, de l'âge et de la catégorie socio-professionnelle :** 40 % des hommes indiquent avoir connaissance d'une fonction ou d'un service RSE au sein de leur entreprise, contre 30 % des femmes. La connaissance de la fonction ou du service RSE diminue par ailleurs avec l'âge : 56 % des 16-24 ans, 41 % des 25-34 ans, 33 % des 35-49 ans et 29 % des 50 ans et plus. La catégorie socio-professionnelle influence fortement le degré de connaissance de la fonction ou du service RSE : 52 % des cadres contre 36 % des professions intermédiaires, 27 % des employés et 26 % des ouvriers.

**Au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, existe-t-il selon vous une mission, un service ou un poste consacré au sujet de la RSE ?**

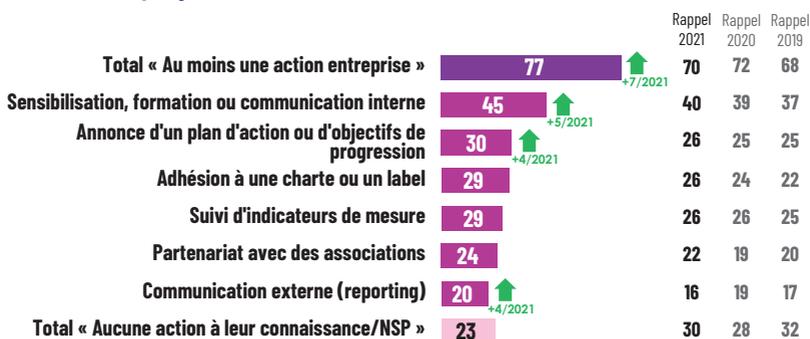


# La connaissance des actions RSE

On constate cette année une forte augmentation (+7 points) de la connaissance des actions RSE : 77 % (70 % en 2021) affirment avoir connaissance d'au moins une action RSE menée au sein de leur entreprise.

Cette augmentation concerne particulièrement les actions de sensibilisation, formation et communication interne, qui sont toujours les plus connues par les salariés, mais également les annonces de plans d'action ou d'objectifs de progression ainsi que les communications externes (*reporting*).

## Dans votre entreprise, quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet) en matière de RSE ?



En %

Base : à ceux qui pensent que « la responsabilité sociétale de l'entreprise » constitue un axe « prioritaire » ou « important mais pas prioritaire » pour la direction de leur entreprise (1128)

**Ici encore, la connaissance d'au moins une action dans l'entreprise en matière de RSE varie sensiblement selon plusieurs facteurs.** Tout d'abord selon le sexe : 80 % des hommes ont connaissance d'au moins une action RSE dans leur entreprise, contre 72,5 % des femmes. Ensuite, l'âge des salariés est un facteur de variation. En effet, **la connaissance d'au moins une action de RSE apparaît inversement proportionnelle à l'âge** : 87 % des 16-24 ans ont connaissance d'au moins une action RSE dans leur entreprise, 83 % des 25-34 ans, 76 % des 35-49 ans et 69 % des 50 ans et plus. **Ce niveau de connaissance dépend également de la catégorie socio-professionnelle** : 87,5 % des cadres identifient au moins une action RSE dans leur entreprise, contre 70 % des employés et 66 % des ouvriers.

**Il existe également des différences de niveau de connaissance entre les salariés selon le type d'action RSE :**

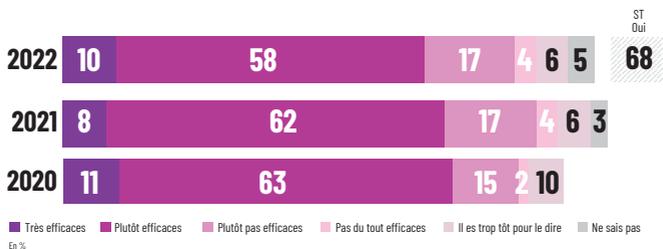
- les salariés âgés de 16 à 24 ans semblent être plus sensibles à certaines actions, qu'ils identifient plus fortement que d'autres catégories d'âges. Ainsi ils sont 35 % à avoir connaissance d'un plan d'action ou d'objectifs

de progression (contre 29,5 % pour l'ensemble des salariés), 30 % d'une communication externe (contre 20 %) et 39 % à connaître l'existence d'un partenariat avec des associations (24 % pour l'ensemble). En revanche c'est la tranche d'âge qui identifie le moins les actions de sensibilisation, formation et communication interne (39 % contre 45 % pour l'ensemble des salariés);

- l'action « communication externe/reporting » est toujours largement mieux identifiée par les cadres (28 %) que par les ouvriers (12,5 %);
- une fois de plus, l'existence d'une fonction ou d'un service RSE joue un rôle important dans le niveau de connaissance des actions RSE dans l'entreprise. 93 % des salariés travaillant dans une entreprise avec une fonction ou un service RSE bien identifié peuvent citer au moins une action menée en RSE. Ce chiffre tombe à 70 % (contre 61 % en 2021) lorsqu'il n'y a pas de fonction ou service RSE dans l'entreprise, et à 63 % (contre 63 %) lorsque le salarié ne sait pas si son entreprise en possède une/un. Pour chaque type d'action, il existe un écart de connaissance d'en moyenne 15 à 20 points entre les salariés qui ont connaissance d'une fonction ou d'un service RSE dans leur entreprise et les autres. Par exemple, 40 % des salariés savent que leur entreprise suit des indicateurs de mesure RSE lorsqu'il y a une fonction ou un service RSE dans leur entreprise, contre 18 % lorsque ce n'est pas le cas.

## L'efficacité des actions RSE

Trois quart des salariés jugent toujours que les actions RSE mises en place au sein des entreprises sont efficaces, un chiffre stable après la baisse constatée l'année dernière.



**Dans les entreprises ayant une fonction ou un service RSE, les actions mises en œuvre sont jugées efficaces à 77 %** (56 % lorsqu'il n'existe pas de fonction ou service dédié). **De plus, comme l'année dernière, les jeunes semblent plus optimistes que leurs aînés quant à l'efficacité des actions RSE** : 19 % des 16-24 ans considèrent que les actions RSE mises en œuvre sont très efficaces, contre 10 % sur l'ensemble du panel (chiffre qui descend à 6 % pour les salariés de 50 ans et plus).

**La perception par les salariés de l'efficacité des actions RSE est à relier à la confiance des salariés dans l'avenir de leur entreprise.** Ainsi, parmi les salariés qui ont confiance dans l'avenir de leur entreprise, 73 % estiment que les actions RSE sont efficaces ; ce chiffre tombe à 48 % pour ceux qui affirment ne pas avoir confiance dans l'avenir de leur entreprise.

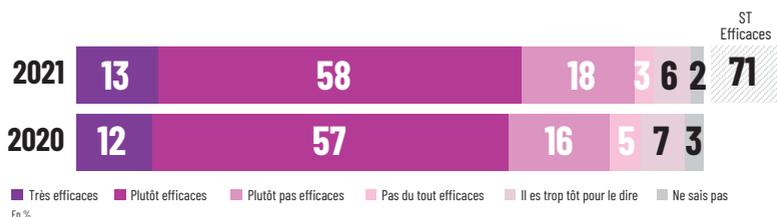


## FOCUS : les actions de lutte contre changement climatique jugées efficaces

Il est intéressant de noter que sur la thématique du changement climatique, 67 % des salariés ont connaissance d'au moins une action mise en place ou en projet dans leur entreprise pour favoriser la lutte contre le changement climatique, **soit 9 points de plus qu'en 2021.**

De plus, l'efficacité de ces actions est cette année encore évaluée plus positivement que pour l'ensemble des actions RSE, **avec notamment avec 71 % des salariés ayant identifié ce type d'actions qui les jugent efficaces, dont 13 % très efficaces.**

**Concrètement, les actions mise en place ou prévues dans votre entreprise pour favoriser la lutte contre le changement climatique sont :**



## 4. Des salariés de plus en plus en accord avec les valeurs de leur entreprise et un regain de positivité quant à l'impact des entreprises sur la société.

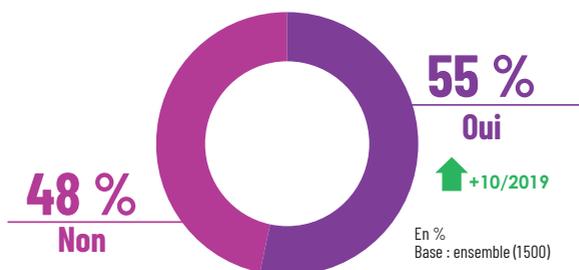
### Les valeurs et la raison d'être de l'entreprise

La proportion de salariés qui disent connaître les valeurs de leur entreprise a progressé de 10 pts en 4 ans : 55 % en 2022 contre 45 % en 2019.

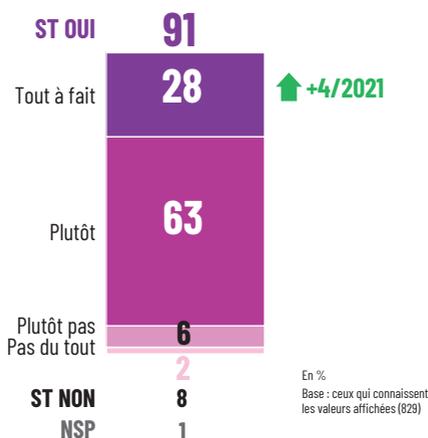
Parmi ces derniers, l'adhésion à ces valeurs est toujours quasi-unanime (à 91 %), avec une progression du nombre de salariés étant tout à fait en accord (28 % contre 24 % en 2021).

Les résultats varient peu en fonction du sexe, de l'âge ou de la catégorie socio-professionnelle. **En revanche les nouveaux arrivants dans les entreprises (ancienneté de moins d'un an) se déclarent à 95 % en accord avec les valeurs de leur entreprise contre 88 % des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.**

### Connaissez-vous les valeurs affichées par votre entreprise ?



## Diriez-vous que vous êtes en accord avec ces valeurs ?



La proportion des salariés qui pensent que leur entreprise a une mission gagne 5 pts pour s'établir à 41 %.

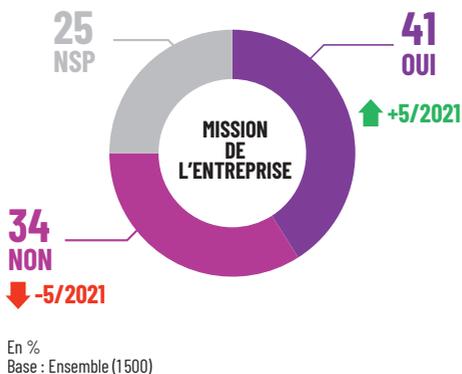
Pour rappel, les notions de mission et de raison d'être ont été introduites par la loi Pacte en 2019. Concrètement, la raison d'être est le motif, la raison pour laquelle la société est constituée. Elle en définit l'identité et la vocation et détermine le sens de la gestion de la société. Derrière ce nouveau terme se trouve la notion d'utilité : « à quoi sert l'entreprise ? ». Toutes les entreprises ont donc une raison d'être, parce qu'elles ont une utilité. La raison d'être n'est toutefois pas systématiquement formalisée ou communiquée à l'extérieur de l'entreprise. De plus, elle n'inclue pas nécessairement d'objectif social et/ou environnemental.

**Ces résultats varient particulièrement en fonction de l'âge des salariés et de la taille de l'entreprise. Les plus jeunes ont une meilleure connaissance de la mission de leur entreprise** : 60 % des 16-24 ans et 52 % des 25-34 déclarent avoir connaissance d'une mission dans leur entreprise, contre 39 % des 35-49 ans et 31 % des plus de 50 ans. Par ailleurs, 46 % des salariés d'entreprises de plus de 1000 salariés ont connaissance d'une mission contre 38,5 % pour les entreprises de moins de 300 salariés (+6 points par rapport à 2021).

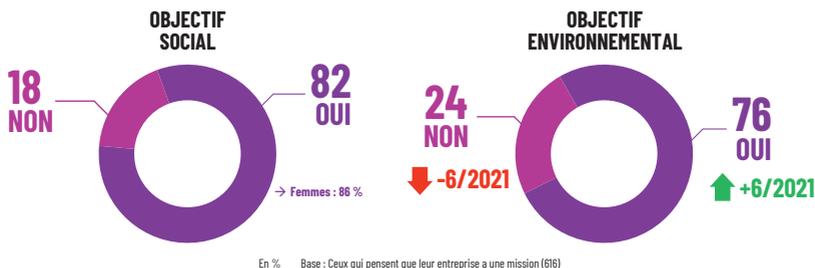
**Parmi les salariés qui pensent que leur entreprise a une mission, la proportion de missions ayant une composante environnementale continue de progresser fortement et gagne 6 points** (76 % contre 70 % en 2021 et 62 % en 2020) et l'identification d'un objectif social reste stable (82 %).

L'objectif environnemental est particulièrement identifié dans les secteurs du transport et voyage (81 %) et du BTP/Construction (85 %). L'objectif social est – comme l'année dernière – notamment relevé dans le secteur des services aux particuliers, dans lequel 94 % des salariés qui identifient la mission de leur entreprise considèrent que celle-ci comporte un objectif social. Il est par ailleurs plus spécifiquement identifié par les femmes, puisque 86 % des femmes identifient un objectif social contre 73 % des hommes.

## À votre connaissance, est-ce que votre entreprise a une mission (une raison d'être, un projet d'entreprise ou un slogan) qui exprime la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà des seuls enjeux de prospérité économique ?



## Est-ce que cette mission intègre selon vous un objectif social ? Un objectif environnemental ?



Ici encore la présence d'une entité dédiée à la RSE joue sur l'accord avec les valeurs de l'entreprise mais aussi la connaissance d'une mission : 92,5 % de ces salariés connaissent les valeurs de leur entreprise et sont en accord avec ces dernières et 65 % ont connaissance d'une mission dans leur entreprise (contre 28 % pour les salariés qui n'ont pas d'entité dédiée à la RSE).

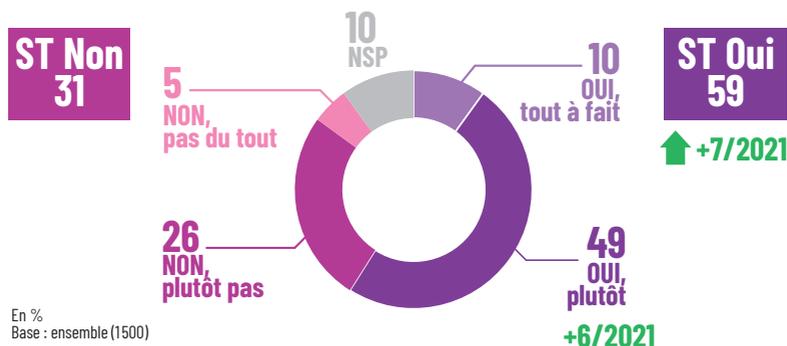
## L'impact des entreprises sur la société

Plus de la moitié des salariés considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société, et ce chiffre progresse de nouveau par rapport à la baisse de l'année dernière (59 % contre 51 % en 2021) et revient quasiment au niveau de 2020.

Les jeunes gardent une vision plus positive de l'impact des entreprises sur la société : 68 % des 16-24 ans et 66 % des 25-34 considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société.

Ici également, la présence d'un service ou d'une mission RSE et/ou égalité des chances impacte cette perception : 75 % des salariés ayant une entité RSE identifiée dans leur entreprise et 79 % des salariés ayant une entité dédiée à la diversité et à l'égalité des chances ont une vision positive de l'impact des entreprises sur la société.

### Est-ce que vous avez l'impression que les entreprises en France ont un impact positif sur la société ?



## 5. La RSE, vecteur de confiance en l'avenir et d'attachement à l'entreprise.

### RSE et confiance en l'avenir

**L'écrasante majorité des salariés jugent leur entreprise performante** : comme en 2021, 89 % des salariés jugent leur entreprise performante, dont 18 % la jugent très performante (contre 15 % en 2021). Ce chiffre monte lorsque les salariés ont identifié une entité RSE (93 %), et plus spécifiquement 27 % de ces salariés (24 % en 2021) considèrent leur entreprise très performante.

**Depuis trois ans, la confiance des salariés dans leur avenir dans l'entreprise est repartie à la hausse et maintient son niveau historique, malgré une légère baisse de confiance constatée chez les femmes.**

Parmi les salariés ayant connaissance d'une entité RSE dans leur entreprise, ils sont 83 % à déclarer être confiants dans leur avenir au sein de leur entreprise actuelle, contre 67 % pour ceux travaillant dans une entreprise sans entité dédiée.

### RSE, climat de travail et attachement à l'entreprise

En termes de projection dans l'entreprise, le pourcentage de salariés se voyant toujours travailler dans leur entreprise à 3 ans augmente et passe de 68 à 70 %. **Ce chiffre monte à 79 % dans les entreprises qui possèdent une fonction ou un service RSE.**



En % Base : ensemble (1500)

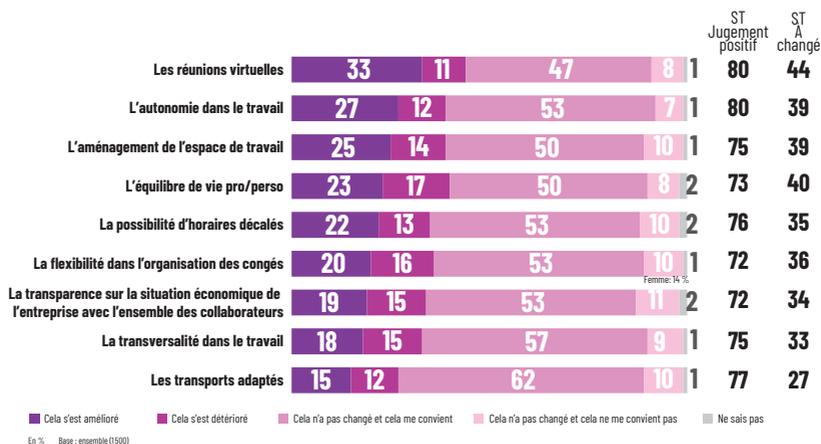
**69 % des salariés indiquent ressentir du plaisir à travailler dans leur entreprise.** Ce chiffre monte à 77 % dans les entreprises où il existe une fonction ou un service RSE, contre seulement 60 % dans les entreprises qui n'en sont pas dotées.

## 6. QVCT : Télétravail, conditions de travail et pratiques managériales post-COVID.

### Évolution des conditions de travail

La plupart des salariés (3/4) émettent un jugement positif sur leurs conditions de travail post-crise sanitaire, qui n'ont pour la plupart pas été bouleversées. Les changements les plus marqués concernent les réunions virtuelles, pour lesquelles 1/3 des salariés note une amélioration, ainsi que sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle jugé en amélioration par près d'1/4 des salariés.

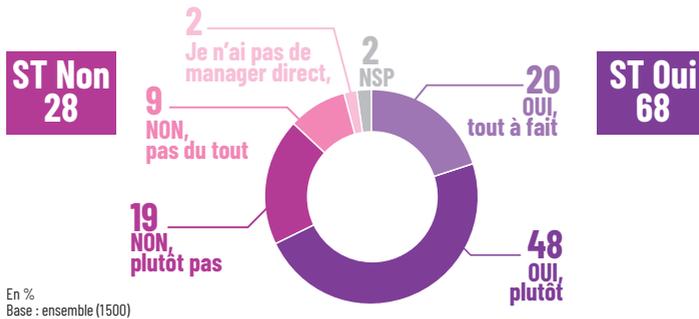
Avec la crise sanitaire, votre entreprise a dû adapter les conditions de travail. Depuis la fin des restrictions, comment percevez-vous l'évolution des conditions de travail sur chacun des aspects suivants ?



### Évolution des pratiques managériales

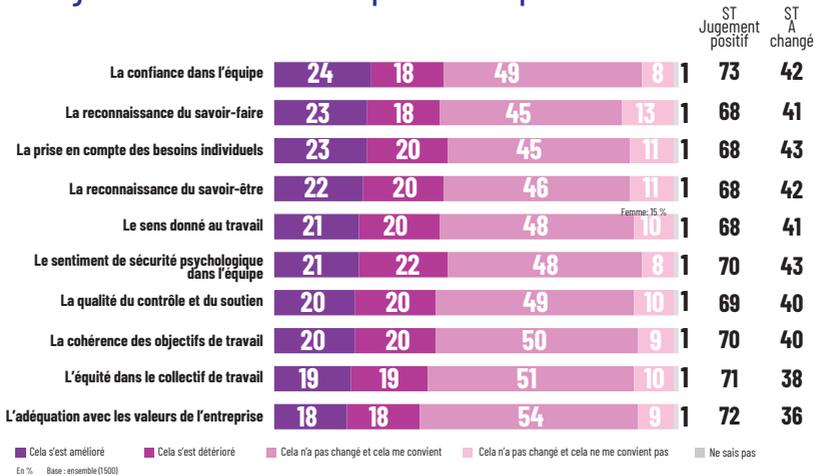
Comme en 2021, environ deux tiers (68 %) des salariés évaluent positivement leur manager. Cette appréciation positive est particulièrement marquée chez les jeunes de 16 à 24 ans, parmi lesquels 83 % considèrent que leur manager direct est un bon manager. Cela monte à 77 % dans les entreprises dans lesquelles il existe une fonction ou un service RSE et 78 % dans celles où il y a une mission ou un service diversité.

## Diriez-vous que votre manager direct est un bon manager ?



Les pratiques managériales semblent avoir un peu plus évolué que les conditions de travail et plus de deux-tiers des salariés portent un regard positif sur ces pratiques. Près d'un quart des salariés saluent une amélioration sur la confiance, la reconnaissance du savoir-faire ou la prise en compte des besoins individuels. En revanche, près d'un quart pointe une détérioration du sentiment de sécurité psychologique.

## Avec la crise sanitaire dans quel sens ont évolué les pratiques managériales dans votre entreprise en ce qui concerne... ?



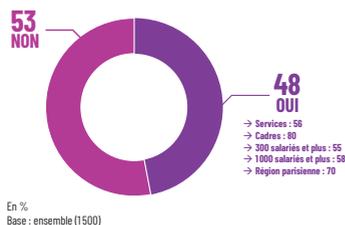
# Évolution du télétravail

**Près d'1 salarié sur 2 a la possibilité de télétravailler. On constate cependant des disparités importantes en fonction des régions, secteurs et catégories socio-professionnelles :**

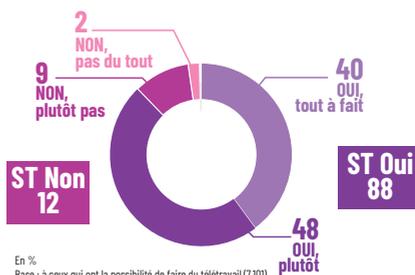
- 80 % des cadres, contre 46 % des professions intermédiaires, 38 % des employés et 10 % des ouvriers ;
- 38% dans les entreprises de moins de 300 salariés, contre 55 % dans les entreprises de plus 300 salariés (et cela monte à 58 % dans les entreprises de plus de 1000 salariés) ;
- les secteurs avec le plus de télétravail sont la tech et les télécoms (76 %) ainsi que les services aux entreprises et conseil (74 %). Les secteurs avec le moins de télétravail sont la grande distribution (23 %), le transport, voyage (31 %) et les services aux particuliers (44 %) ;
- il y a 70 % de télétravailleurs en région parisienne, contre 41 % dans le reste de la France ;
- enfin, 66 % des salariés ayant identifié une fonction RSE dans leur entreprise font du télétravail, contre 40 % lorsqu'il n'y en a pas.

**88 % des salariés ayant la possibilité de faire du télétravail sont contents des modalités proposées par leur entreprise.** Cela monte à 92 % pour les salariés ayant identifié une fonction RSE dans leur entreprise, contre 80 % lorsqu'il n'y en a pas.

## Avez-vous la possibilité de faire du télétravail dans votre entreprise ?

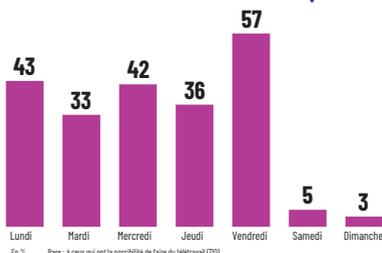


## Êtes-vous satisfait des modalités de travail dans votre entreprise ?



Les jours les plus télétravaillés sont le vendredi (57 %), le lundi (43 %) puis le mercredi (42 %). Il y a peu de disparités dans ces jours en fonction des profils des salariés.

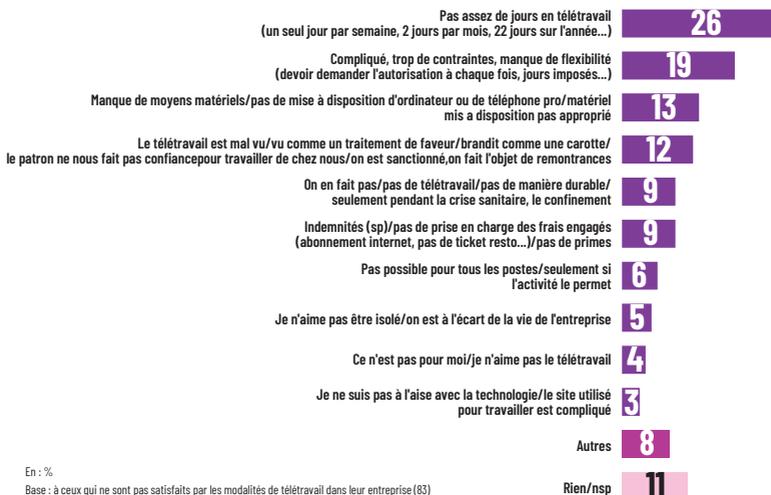
## Quels sont vos jours de télétravail ou ceux que vous privilégiez ?



Lorsque les salariés ne sont pas satisfaits des modalités de télétravail dans leur entreprise, les principales raisons de mécontentement citées sont :

- qu'il n'y a pas assez de jours de télétravail ;
- que les modalités sont trop compliquées, manquent de flexibilité (devoir demander l'autorisation à chaque fois, jours imposés...);
- qu'il y a un manque de moyens matériels ou que le matériel mis à disposition n'est pas approprié.

## Pour quelle(s) raison(s) n'êtes-vous pas satisfait des modalités de télétravail mises en place dans votre entreprise?



Mouvement des entreprises de France  
55 avenue Bosquet - 75007 Paris  
Tél. : 01 53 59 19 19  
[www.medef.com](http://www.medef.com)