

BAROMÈTRE DE PERCEPTION DE LA RSE

**DU MOUVEMENT
DES ENTREPRISES
DE FRANCE**

**SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2021
3E ÉDITION**

SOMMAIRE

- 1. Une forte hausse des enjeux environnementaux et des achats responsables dans la perception du développement durable** 8
- 2. La RSE, toujours perçue comme moins prioritaire que les thématiques qui la compose** 11
- 3. Une légère amélioration dans la connaissance des fonctions et des actions RSE** 16
- 4. Des salariés toujours en accord avec les valeurs de leur entreprise mais une moins bonne perception de l'impact des entreprises sur la société** 21
- 5. La RSE, vecteur de confiance en l'avenir et d'attachement à l'entreprise** 25

ENQUÊTE MENÉE PAR KANTAR POUR LE MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE¹

Dans le cadre de ses travaux relatifs à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), le Mouvement des entreprises de France 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 troisième fois en 2021, s'inscrit dans la continuité et en complémentarité du baromètre national de perception de l'égalité des chances, dont la 10^e 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 étant 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 23 juin au 9 juillet 2021. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1502 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 2021 ?

Les résultats de ce troisième baromètre de la perception de la RSE en entreprise sont à mettre en perspective d'une édition 2020 réalisée dans le contexte de la crise sanitaire de la COVID-19. Ainsi certains constats faits l'année dernière ont évolué, notamment sur les notions associées au développement durable. En effet, la perception de ce qu'est le développement durable revient au même niveau qu'en 2019, alors qu'en 2020 les salariés associaient plus de dimensions (notamment liées au social, à l'économie et à la transparence) à cette notion. **L'engagement environnemental reste perçu comme le principal sujet du développement durable et passe même au-dessus du niveau de 2019 (61 % contre 57 % en 2019).**

La perception que les salariés ont des sujets prioritaires pour leur entreprise évolue plus que les priorités des salariés, avec une forte progression de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise, qui passe au 3^e rang des sujets perçus comme prioritaires pour l'entreprise.

Comme en 2020, les salariés considèrent que leur entreprise priorise la santé et sécurité au travail ainsi que la qualité de vie aux travail (QVT). L'égalité des chances en entreprise et l'environnement sont également perçus comme davantage prioritaires, mais à un moindre niveau. **En 2021, l'environnement est le seul item ayant progressé comme une priorité tant du côté personnel que pour l'entreprise.**

31 % des salariés, contre 28 % en 2020, en France affirment que leur entreprise est dotée d'une fonction ou d'un service RSE bien identifié.

On constate cette année que la connaissance d'une entité dédiée à la RSE tend à s'homogénéiser dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Comme l'année dernière, il existe une différence notable entre les catégories socio-professionnelles sur la compréhension des sujets relevant du développement durable, mais aussi sur la connaissance des fonctions et actions RSE en entreprise. Par exemple, 81 % des cadres identifient au moins une action RSE dans leur entreprise, contre 66 % des employés et 57 % des ouvriers.

On constate cette année une légère baisse de la perception de l'efficacité des actions RSE des entreprises, même si 70 % des salariés considèrent toujours ces actions efficaces. Les actions de lutte contre le changement climatique en particulier sont évaluées positivement avec 12 % des salariés qui les jugent très efficaces (contre 8 % sur les actions RSE en général).

Les jeunes ont une meilleure connaissance des enjeux du développement durable, des actions de leur entreprise et sont également plus positifs sur l'efficacité des actions RSE de leur entreprise ainsi que sur l'impact des entreprises sur la société. En effet, 75 % des 16-24 ans et 61 % des 25-34 considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société, contre 51 % pour l'ensemble du panel.

Enfin, 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. Ainsi, 75 % des salariés issus d'entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE considèrent que leur entreprise a un impact positif sur la société, contre 44 % des salariés dans les entreprises qui n'en ont pas. En termes de rétention des collaborateurs, 68 % des salariés se voient toujours travailler dans leur entreprise dans 3 ans, chiffre qui monte à 82 % dans les entreprises qui possèdent une fonction ou un service RSE.

1. Une forte hausse des enjeux environnementaux et des achats responsables dans la perception du développement durable

La perception de ce qu'est le développement durable revient au même niveau qu'en 2019, là où en 2020 les salariés associaient plus de dimensions (notamment liées au social, à l'économie et à la transparence) à cette notion. L'engagement environnemental reste le principal sujet de développement durable et passe même au-dessus du niveau de 2019 (61 % contre 57 % en 2019). Les achats responsables prennent 11 points par rapport à l'année dernière (47 % contre 36 % en 2020).

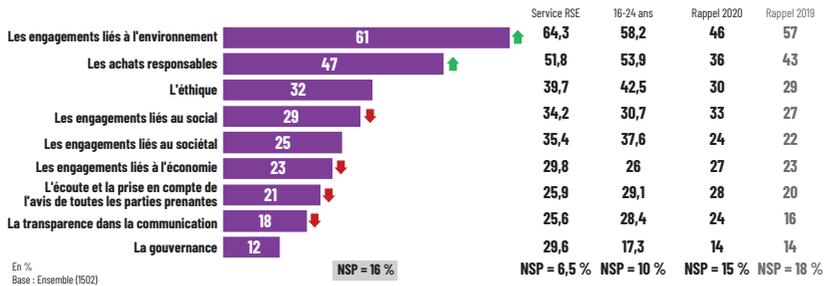
Définitions

- 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.

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.

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 (10 % de « ne sais pas » contre 16 % en moyenne).

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



Tout comme en 2020, 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. Au contraire, le déficit de connaissances des sujets de développement durable s'observe le plus fortement chez les ouvriers, et ce sur plusieurs thématiques. Ainsi, seuls 36 % lient les achats responsables au développement durable (47 % sur l'ensemble du panel), 20 % pour l'éthique (32 % de l'ensemble, 36 % pour les CSP+), et 31 % ne savent pas sur quoi porte le développement durable entreprise (contre 16 % sur l'ensemble du panel et 10 % pour les cadres).

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 38 % 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 23 % 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, 25 % des salariés (contre 21 % 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 28 % 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. En revanche les salariés de plus de 35 ans sont 29 % à répondre que leur entreprise refuserait de signer le contrat contre 15 % et 16 % pour les 16-24 ans et les 25-34 ans.

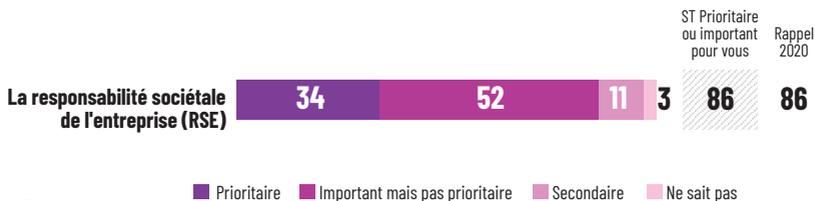
2. La RSE, toujours perçue comme moins prioritaire que les thématiques qui la compose

L'importance des sujets RSE pour les salariés

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) fait l'objet – comme en 2019 et 2020 – d'une compréhension partielle. En effet, même si plus d'un salarié sur trois considère que la RSE est un sujet prioritaire, elle l'est moins que les thématiques qui la composent (santé et sécurité au travail, qualité de vie au travail, environnement, etc.). Cela peut refléter un manque de compréhension de ce qu'est la RSE.

Cependant, au total, 86 % des salariés considèrent que la RSE est un sujet important ou prioritaire (même niveau que 2020). Cela passe à 91 % et 89 % lorsque les salariés ont connaissance d'une mission RSE ou mission égalité des chances dans leur entreprise.

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



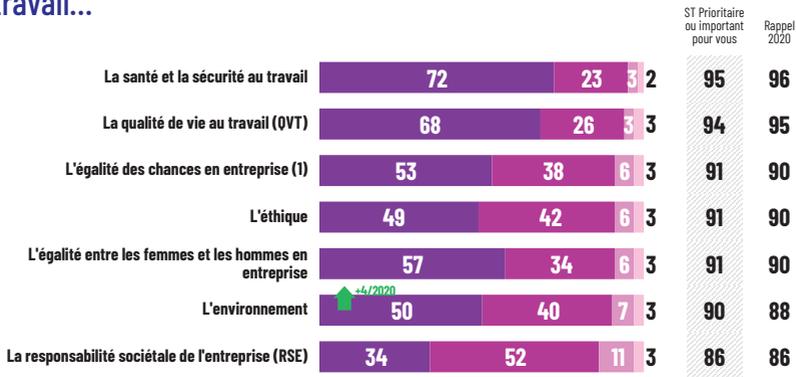
En %

Base : ensemble (1502)

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

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...



En %

Base : ensemble (1502)

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

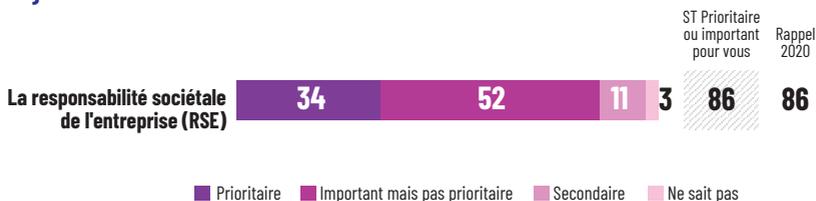
■ Prioritaire ■ Important mais pas prioritaire ■ Secondaire ■ Ne sait pas

Le degré d'importance accordé par les salariés aux différents sujets de la RSE varie peu entre 2020 et 2021. La santé reste au niveau élevé atteint en 2020 dans le contexte COVID-19 (prioritaire pour 72 % des salariés). L'environnement progresse de 4 points en tant que sujet prioritaire, mais reste au 6^e rang des préoccupations.

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 prioritaires pour tous les âges. Les plus jeunes (16-34 ans) accordent plus d'importance à l'égalité entre les femmes et les hommes, les 35-49 ans valorisent l'éthique et les plus de 50 ans sont la seule tranche d'âge mettant l'environnement dans le top 3 de leurs sujets prioritaires.

Les sujets RSE perçus comme importants pour l'entreprise

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

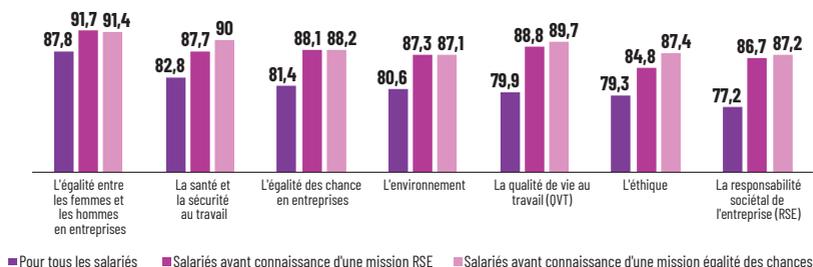


La perception par les salariés de l'importance accordée par la direction de leur entreprise à la RSE de manière globale reste stable par rapport à 2020.

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, 35 % des salariés de 16 à 24 ans estiment que la direction de leur entreprise considère la RSE comme prioritaire, contre environ 30 % des 25-34 ans et des 35-49 ans et 27 % des salariés de plus de 50 ans. On remarque cette année un effet de taille d'entreprise : 34 % des salariés des entreprises de plus de 300 salariés considèrent que la RSE est un enjeu prioritaire pour leur direction, contre 25 % 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 75 % 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 :

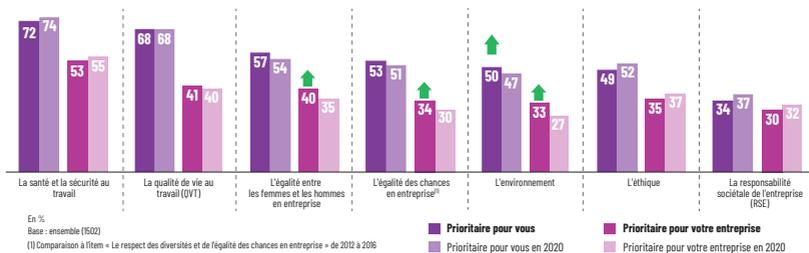


La perception que les salariés ont des sujets prioritaires pour leur entreprise évolue plus que les priorités des salariés, avec une forte progression de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise, qui passe au 3^e rang des sujets perçus comme prioritaires pour l'entreprise. Comme en 2020, les salariés considèrent que leur entreprise priorise la santé et sécurité au travail ainsi que la qualité de vie aux travail (QVT). L'égalité des chances en entreprise et l'environnement sont également perçus comme davantage prioritaires, mais à un moindre niveau.

En 2021, l'environnement est le seul item ayant progressé comme une priorité tant du côté personnel que pour l'entreprise. En effet, l'item environnement a progressé de 2 points dans les priorités des salariés et de 6 points dans les priorités perçues des entreprises. La hausse de l'importance du sujet se constate quel que soit le sexe, l'âge et la catégorie socio-professionnelle du salarié ou encore la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. La différence que l'on constatait en 2019 en fonction de la zone géographique de l'entreprise ne s'observe plus.

De manière générale, l'enquête permet de constater pour chaque sujet un décalage significatif entre l'importance accordée par les salariés et l'importance présumée pour la direction de leur entreprise. 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...



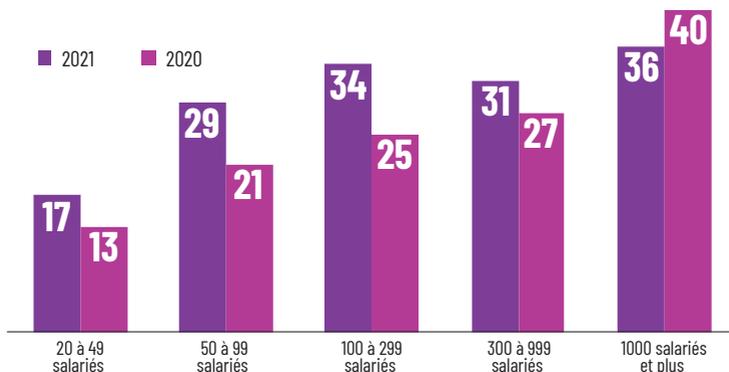
3. Une légère amélioration dans la connaissance des fonctions et des actions RSE

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

En 2021, 31 % des salariés (contre 28 % en 2020) en France affirment que leur entreprise est dotée d'une fonction ou d'un service RSE bien identifié. Comme l'année dernière, les résultats varient en fonction du sexe, de l'âge et de la catégorie socio-professionnelle. En effet, le chiffre diffère sensiblement selon le sexe, mais l'écart se réduit par rapport à 2020 : 33 % des hommes indiquent avoir connaissance d'une fonction ou d'un service RSE au sein de leur entreprise, contre 27 % des femmes. La connaissance de la fonction ou du service RSE diminue par ailleurs avec l'âge : 43 % des 16-24 ans, 35 % des 25-34 ans, 31 % des 35-49 ans et 23 % des 50 ans et plus. La catégorie socio-professionnelle influence fortement le degré de connaissance de la fonction ou du service RSE : 48 % des cadres contre 28 % des professions intermédiaires, 24 % des employés et 20 % des ouvriers.

On constate cette année que la connaissance d'une entité dédiée à la RSE tend à s'homogénéiser dans les entreprises de plus de 50 salariés.

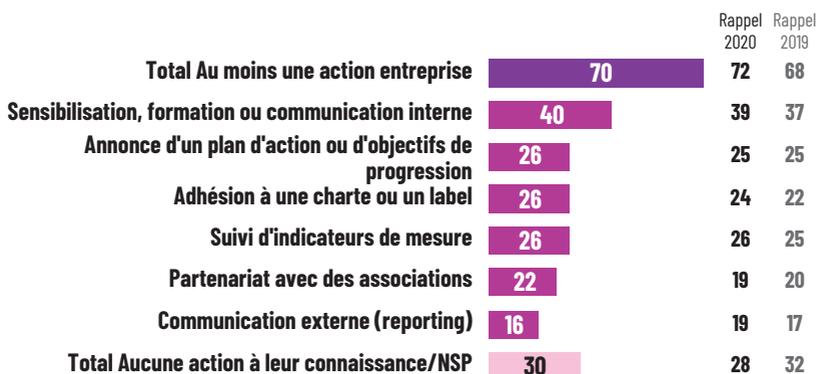
Au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, existe-t-il selon vous une mission, un service ou un poste consacré au sujet de la RSE ?



La connaissance des actions RSE

Près de 3/4 des salariés (70 %), affirment avoir connaissance d'au moins une action RSE menée au sein de leur entreprise. Tout comme l'année dernière, les actions de sensibilisation, de formation et de communication interne sur la RSE restent les plus fréquemment citées par les salariés.

Dans votre entreprise, quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet) pour l'engager 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 (1196)

Ici encore, la connaissance d'au moins une action dans l'entreprise en matière de RSE varie sensiblement selon plusieurs facteurs. Tout d'abord, cette connaissance varie selon le sexe : 72 % des hommes ont connaissance d'au moins une action RSE dans leur entreprise, contre 66 % 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** : 80 % des 16-24 ans ont connaissance d'au moins une action RSE dans leur entreprise, chiffre qui descend à 73 % des 25-34 ans, 66 % des 35-49 ans et 69 % des 50 ans et plus. **Cette connaissance est également impactée par la catégorie socio-professionnelle** : 81 % des cadres identifient au moins une action RSE dans leur entreprise, contre 66 % des employés et 57 % des ouvriers.

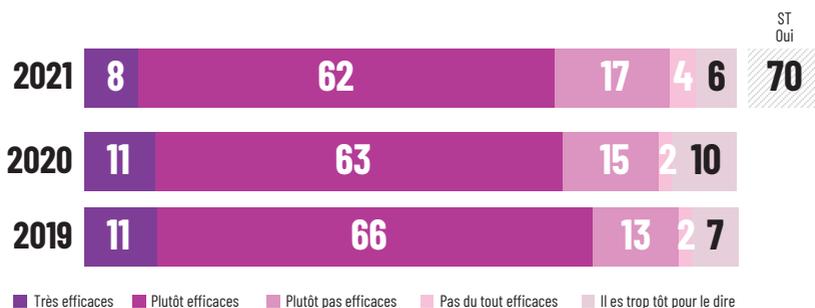
Il existe également des différences de niveau de connaissance entre les salariés selon le type d'action RSE :

- par exemple, 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 32 % à avoir connaissance d'un plan d'action ou d'objectifs de progression (contre 26 % pour l'ensemble des salariés) ou d'une adhésion à une charte ou un label (26 % également) et 28 % à connaître l'existence d'un partenariat avec des associations (22 % pour l'ensemble). En revanche les plus de 50 ans identifient mieux les actions de sensibilisation, formation ou communication interne (46 % contre 40 % pour l'ensemble des salariés) ;
- l'action « communication externe/*reporting* » est également largement mieux identifiée par les cadres (22 %) que par les ouvriers (6 %) ;
- 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 61 % lorsqu'il n'y a pas de fonction ou service RSE dans l'entreprise, et à 53 % 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 de pourcentage entre les salariés qui ont connaissance d'une fonction ou d'un service RSE dans leur entreprise et les autres. Par exemple, 43 % 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

3/4 des salariés jugent toujours que les actions RSE mises en place au sein des entreprises sont efficaces, cependant on constate cette année une légère baisse de la perception de l'efficacité de ces actions.

Concrètement, les actions mises en place ou prévues dans votre entreprise, sont-elles, selon vous...



En %

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser la responsabilité sociale de l'entreprise (831)

Dans les entreprises ayant une fonction ou un service RSE, les actions mises en œuvre sont jugées efficaces à 80 % (59 % 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 : 16 % des 16-24 ans considèrent que les actions RSE mises en œuvre sont très efficaces, contre 8 % sur l'ensemble du panel (chiffre qui descend à 5 % 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, 75 % estiment que les actions RSE sont efficaces ; ce chiffre tombe à 42 % 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, 58 % 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 et que l'efficacité de ces actions est évaluée plus positivement que pour l'ensemble des actions RSE, **avec notamment 12 % des salariés ayant identifié ce type d'actions qui les jugent très efficaces.**

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



■ Très efficaces ■ Plutôt efficaces ■ Plutôt pas efficaces ■ Pas du tout efficaces ■ Il es trop tôt pour le dire

En %

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser la responsabilité sociale de l'entreprise (831)

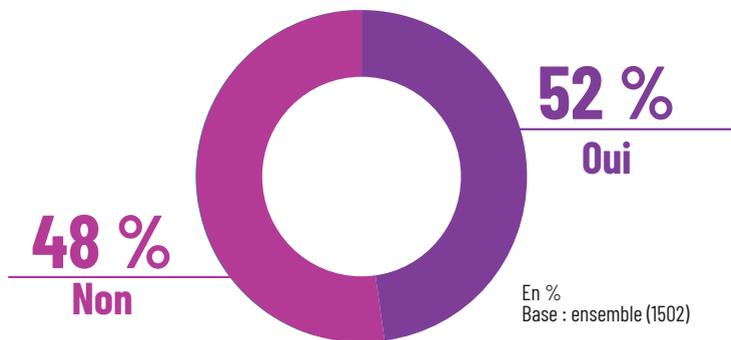
4. Des salariés toujours en accord avec les valeurs de leur entreprise mais une moins bonne perception de l'impact des entreprises sur la société

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

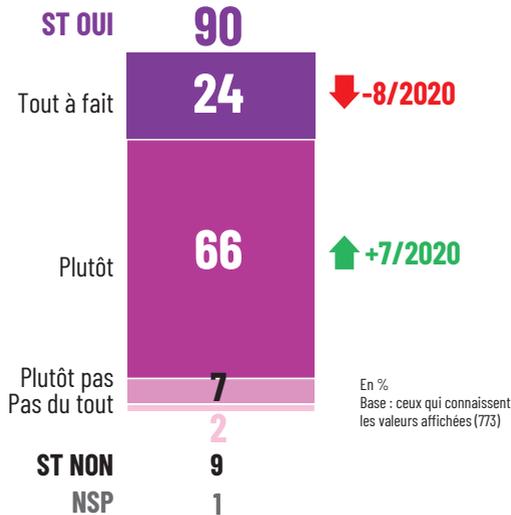
La proportion de salariés qui déclare connaître les valeurs de son entreprise reste au niveau de 2020, à 52 %. **Parmi les salariés qui indiquent connaître les valeurs de leur entreprise, l'adhésion à celles-ci est toujours quasi-unanime (à 90 %)**, même si on constate cette année une légère baisse du nombre de salariés étant tout à fait en accord (24 % contre 32 % en 2020) au profit des plutôt en accord avec ces valeurs (66 % contre 60 % en 2020).

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 35 % tout à fait en accord avec les valeurs de leur entreprise contre 20 % 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 ?

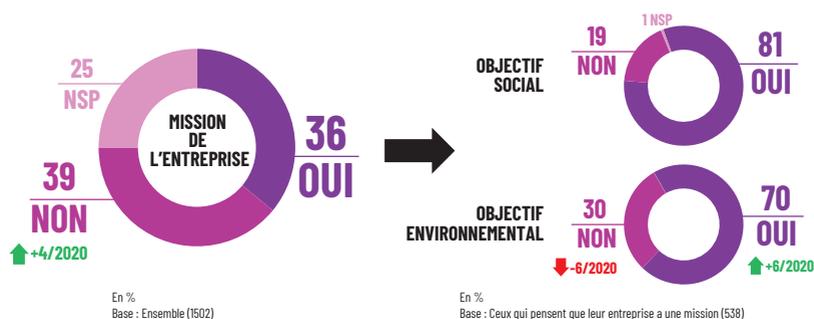


Comme en 2020, seul un tiers des salariés a connaissance d'une mission ou d'une raison d'être de l'entreprise qui exprime la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société

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 : 51 % des 16-24 ans et 43 % des 25-34 déclarent avoir connaissance d'une mission dans leur entreprise, contre 35 % des 35-49 ans et 28 % des plus de 50 ans. Par ailleurs, 43 % des salariés d'entreprises de plus de 1000 salariés ont connaissance d'une mission contre 32 % pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Parmi les salariés qui pensent que leur entreprise a une mission, ils sont plus nombreux cette année à identifier un objectif environnemental (70 % contre 62 % l'année dernière) et l'identification d'un objectif social reste stable. L'objectif environnemental est particulièrement identifié dans les secteurs du transport et voyage (87 %) et du BTP/Construction (79 %) que dans l'ensemble du panel (70 %) et l'objectif social est, comme l'année dernière, notamment relevé dans le secteur des services aux particuliers, dans lequel 90 % des salariés qui identifient la mission de leur entreprise considèrent que celle-ci comporte un objectif social, contre 81 % pour l'ensemble du panel.



Ici encore la présence d'une entité dédiée à la RSE jour sur la connaissance des valeurs mais aussi d'une mission dans l'entreprise : 95 % 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 22 % pour les salariés qui n'ont pas d'entité dédiée à la RSE).

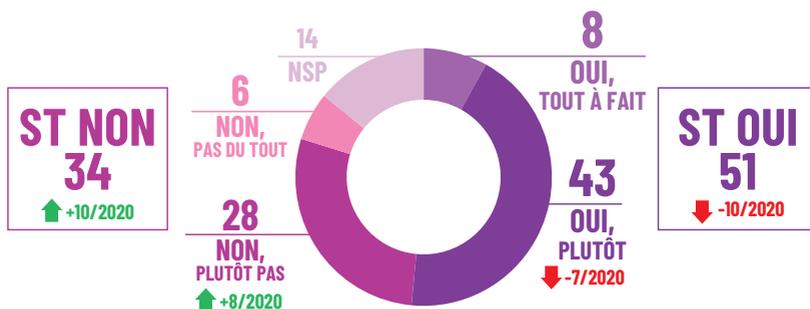
L'impact des entreprises sur la société

Plus de la moitié des salariés considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société, mais ce chiffre baisse de 10 points par rapport à l'année dernière (51 % contre 61 % en 2020). À noter que cette question avait été ajoutée l'année dernière, en période particulière de crise sanitaire. Il sera donc intéressant de suivre l'évolution de cette donnée dans les prochaines années.

Les jeunes ont une vision plus positive de l'impact des entreprises sur la société : 75 % des 16-24 ans et 61 % 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 ?



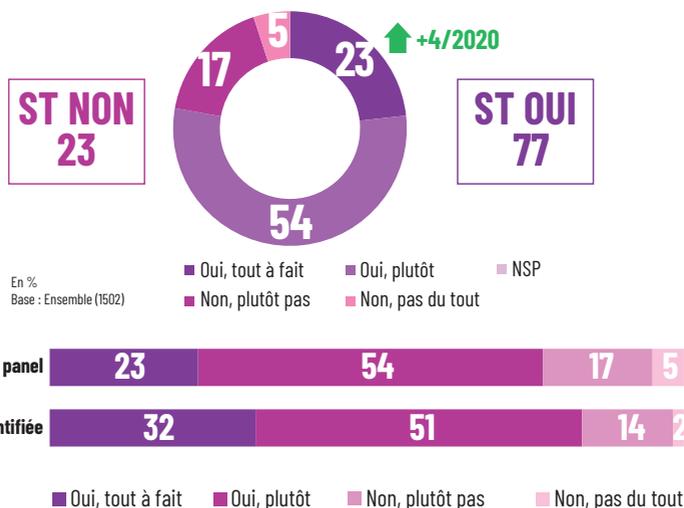
5. La RSE, vecteur de confiance en l'avenir et d'attachement à l'entreprise

RSE et confiance en l'avenir

L'écrasante majorité des salariés jugent leur entreprise performante, avec un bond très net par rapport à 2019. En effet, 89 % des salariés jugent leur entreprise performante en 2021, contre 84 % en 2019. Ce chiffre monte lorsque les salariés ont identifié une entité RSE (92 %), et plus spécifiquement 24 % de ces salariés considèrent leur entreprise très performante, contre 15 % pour l'ensemble du panel.

Depuis deux ans, la confiance des salariés dans leur avenir dans l'entreprise est repartie à la hausse et atteint aujourd'hui son plus haut niveau historique.

Etes-vous confiant(e) dans votre avenir au sein de votre entreprise actuelle ?

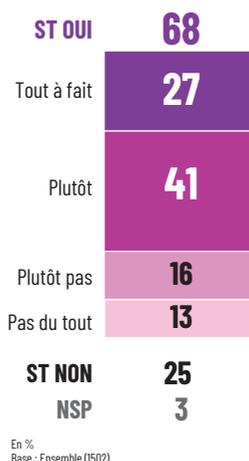


Parmi les salariés ayant connaissance d'une entité RSE dans leur entreprise, ils sont 83 % à déclarer être confiants dans leur avenir au sein de leur entreprise actuelle, contre 71 % pour ceux travaillant dans une entreprise sans entité dédiée.

RSE, climat de travail et attachement à l'entreprise

En termes de projection dans l'entreprise, comme en 2020, **68 % se voient toujours travailler dans leur entreprise dans 3 ans, chiffre qui monte à 82 % dans les entreprises qui possèdent une fonction ou un service RSE.**

Est-ce que dans 3 ans vous vous voyez toujours travailler dans cette même entreprise ?



68 % des salariés indiquent ressentir du plaisir à travailler dans leur entreprise. Ce chiffre monte à 81 % pour les salariés de 16 à 24 ans. Dans les entreprises où il existe une fonction ou un service RSE, 76 % des salariés indiquent avoir plaisir à travailler dans leur entreprise, contre seulement 58 % dans les entreprises qui n'en sont pas dotées.

Deux-tiers des salariés évaluent positivement leur manager (69% en 2021 contre 66 % en 2020). 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. De même, 81 % des salariés ayant identifié une fonction RSE dans leur entreprise sont satisfaits de leur manager, contre 61 % lorsqu'il n'y en a pas.

Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com