

BAROMÈTRE DE PERCEPTION DE LA RSE

**DU MOUVEMENT
DES ENTREPRISES
DE FRANCE**

**SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2023
5^E ÉDITION**

SOMMAIRE

1. L'appréhension de la notion du développement durable se stabilise, avec une compréhension élargie chez les jeunes et les CSP+	6
2. Santé, sécurité et qualité de vie au travail toujours perçues comme des sujets prioritaires	8
3. Une stabilisation dans la connaissance des fonctions et des actions RSE	11
4. Des salariés de plus en plus en accord avec les valeurs de leur entreprise et un regard positif quant à l'impact des entreprises sur la société	15
5. La RSE vecteur de confiance et d'attachement des salariés à leur entreprise	19
6. QVT : télétravail, conditions de travail et pratiques managériales post-COVID	23

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 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 la 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 cinquième fois en 2023, s'inscrit dans la continuité et en complémentarité du baromètre national de perception de l'égalité des chances, dont la 12^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.

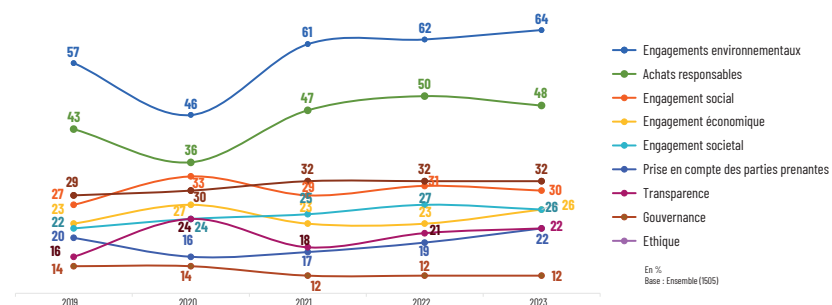
1. Étude réalisée par TNS Sofres pour le Mouvement des entreprises de France du 26 mai au 9 juin 2023. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1505 personnes, représentatif de la population française salariée du secteur privé et âgée de 16 ans et plus. La méthode des quotas a été appliquée aux variables suivantes : âge, sexe, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services) et région.

1. L'appréhension de la notion du développement durable se stabilise, avec une compréhension élargie chez les jeunes et les CSP+

La perception de ce qu'est le développement durable est stable par rapport à 2022, avec une prédominance des engagements écologiques/environnementaux. Au second rang, les achats responsables, qui avaient pris 10 points en 2021, sont toujours considérés comme une thématique principale du développement durable en entreprise.

On constate cette année une stabilisation de la compréhension générale de ce qu'est le développement durable, avec 10 % des répondants seulement qui déclarent, comme en 2022, qu'ils ne savent pas sur quoi le développement durable en entreprise porte. Par ailleurs, l'ensemble des thématiques proposées, à l'exception de la gouvernance qui reste la réponse la moins associée au développement durable, a progressé, témoignant d'une meilleure appréhension de la notion par les salariés.

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



Tout comme les années précédentes, il existe une différence notable de compréhension des sujets relevant du développement durable entre les populations interrogées. **Les plus jeunes (16-34 ans) ainsi que les CSP + se démarquent par une meilleure compréhension des implications sur le fonctionnement élargi de l'entreprise** (meilleur taux de réponse sur les items éthique, dialogue avec les parties prenantes, transparence de communication et gouvernance).

Définition

- 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.

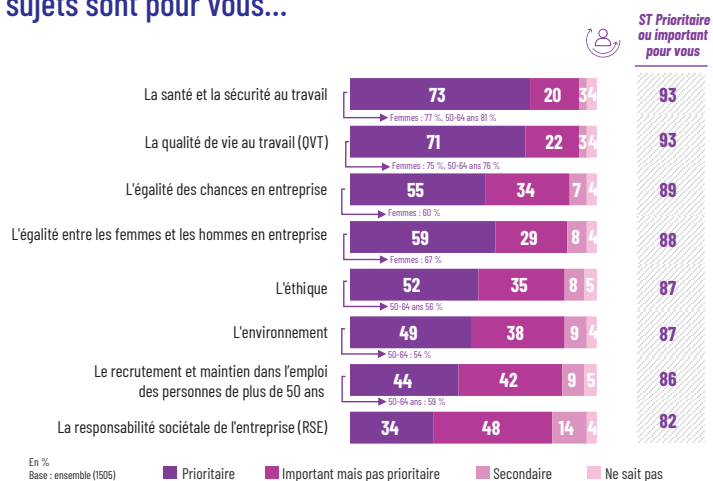
2. Santé, sécurité et qualité de vie au travail toujours perçues comme des sujets prioritaires

L'importance des sujets RSE pour les salariés

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est prioritaire ou importante pour 82 % des salariés (taux de réponse le plus bas depuis 2019) mais, comme les années précédentes, ces derniers accordent plus d'importance aux thématiques qui la composent qu'à l'item « chapeau » RSE.

À noter, l'importance de la RSE pour les salariés varie peu selon les caractéristiques du salarié (sexe, âge, CSP) ou de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité (secteur ou taille).

Ces sujets sont pour vous...



Depuis 2019, les salariés maintiennent leurs priorités : santé et sécurité ainsi que qualité de vie en tête (plus 70 %), égalité entre les hommes et les femmes en entreprises (plus de la moitié), éthique et environnement (autour de la moitié), et RSE (un tiers). On note une tendance à un renforcement de la priorité accordé à l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances en entreprises sur la période (+6 points sur les deux items).

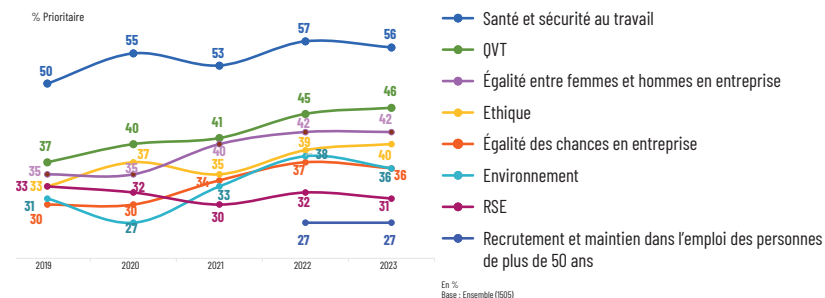
Les sujets prioritaires varient en fonction des caractéristiques des salariés : la santé et la sécurité au travail ainsi que la qualité de vie au travail sont des axes importants pour tous les âges, mais d'autant plus prioritaires pour les plus de 50 ans et les femmes. Les femmes accordent également une priorité accrue aux thématiques de l'égalité en entreprise, en particulier l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les plus de 50 ans sont les seuls à mettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans dans le top 3 de leurs sujets prioritaires.

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 est relativement stable depuis 2019 (30 à 33 % selon les années).

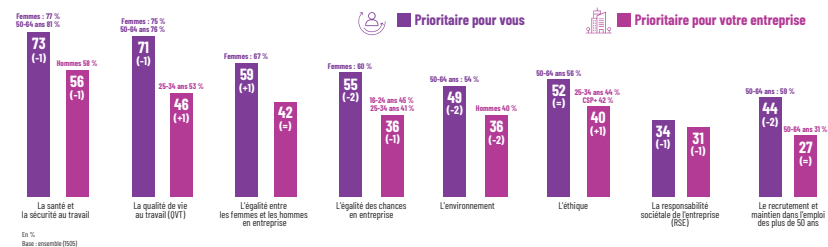
Là encore, et comme les années précédentes, les salariés perçoivent une plus grande importance accordée par la direction aux thématiques qui la composent qu'à la RSE « chapeau ». **On retrouve dans les priorités perçues de la direction les priorités des salariés, avec un consensus fort sur la santé et la sécurité, la qualité de vie au travail mais aussi l'égalité entre les femmes et les hommes. L'éthique cependant repasse du côté de la priorité accordée par l'entreprise, en 4^e position, devant l'égalité des chances.**

Ces sujets sont pour votre entreprise...



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. L'écart est cependant le moins grand s'agissant de l'item « chapeau » RSE.

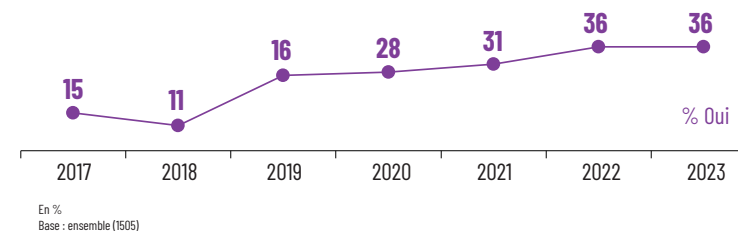
Ces sujets sont pour vous et votre entreprise...



3. Une stabilisation dans la connaissance des fonctions et des actions RSE

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

On constate en 2022 une stabilisation de la connaissance d'une entité dédiée à la RSE dans son entreprise : 36 % des salariés, comme en 2022. Cela représente une augmentation notable depuis 2017/2018 (respectivement 15 et 11 %).



Plus l'entreprise dans laquelle travaille le salarié est grande, plus les réponses sont positives. Pour autant, la progression depuis 2021 **est notable dans les plus « petites » PME (20 à 49 salariés)** : la réponse positive est passé de 17 en 2021, à 23 en 2022 puis 26 en 2023.

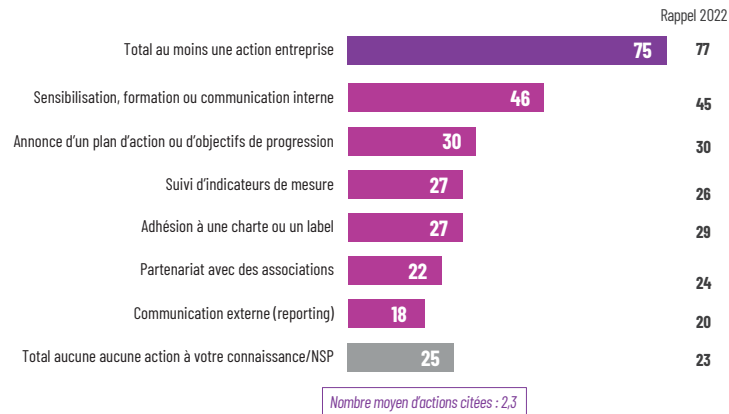
Les résultats varient aussi selon les caractéristiques propres au salarié, avec une réponse plus positive chez les CSP + (49 %), les jeunes (44 % chez les 16-24 ans et 39 % chez les 25-34 ans), et les hommes (44 %).

La connaissance des actions RSE

Après une nette hausse en 2022, ce sont toujours trois quarts des salariés qui affirment que leur entreprise a mis en place au moins une action en matière de RSE en 2023.

On constate une stabilité sur le nombre moyen d'actions citées (2.3) ainsi que leur typologie.

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



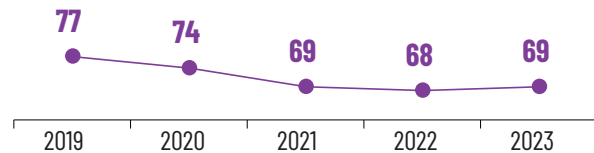
En %
Base : à ceux qui pensent que la RSE constitue un axe prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise (1189)

Ici encore, la connaissance d'au moins une action dans l'entreprise en matière de RSE varie sensiblement selon plusieurs facteurs :

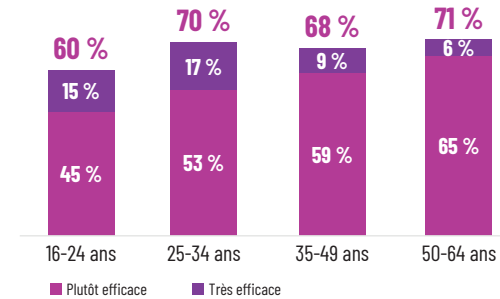
- Le sexe, au bénéfice des hommes ;
- L'âge, au bénéfice des plus jeunes ;
- La catégorie socio-professionnelle, au bénéfice des CSP+.

L'efficacité des actions RSE

Plus de deux tiers des salariés jugent toujours que les actions RSE mises en place au sein des entreprises sont efficaces, un chiffre stable après la baisse post-COVID.



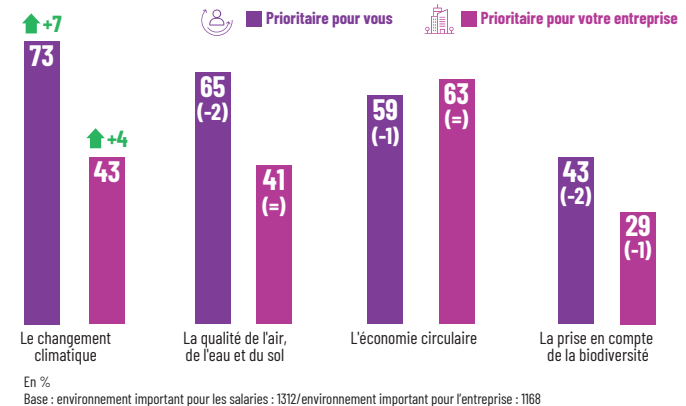
Les réponses des jeunes sont intéressantes. Les jeunes semblent rassembler les salariés les plus optimistes, en considérant davantage les actions de leur entreprise comme très efficaces (15 % chez les 16-24 ans et 17 % chez les 25-34 ans, contre 11 % en moyenne). Pour autant, globalement les plus jeunes (16-24 ans) sont aussi ceux qui, bien que minoritaires, sont les plus nombreux à considérer les actions de leurs entreprises comme inefficaces (34 % contre 21 % en moyenne).



FOCUS : les actions en matière environnementale

Concernant les sujets environnementaux, le **changement climatique** devient le sujet le plus préoccupant pour les salariés concernés par l'environnement. Mais ils considèrent toujours que leur entreprise priorise avant tout l'économie circulaire.

En matière d'environnement, quels sont les sujets les plus importants pour vous ? Pour votre entreprise ? Plusieurs réponses possibles



Sur la thématique du changement climatique, après une forte augmentation constatée en 2022, **deux tiers des salariés déclarent qu'au moins une action a été déployée dans leur entreprise.**

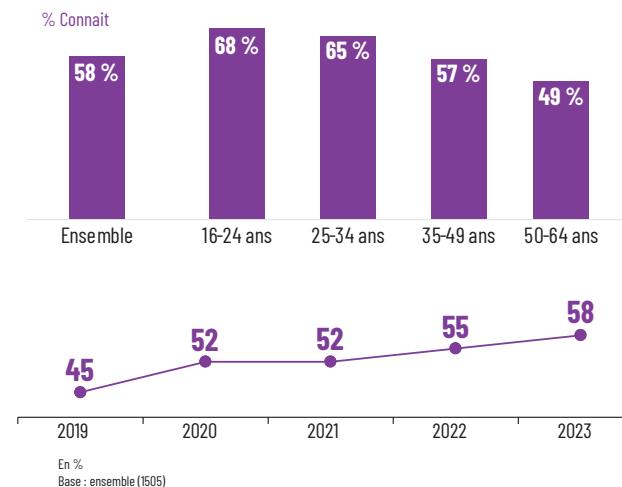
De plus, **la perception de l'efficacité de ces actions reste positive et légèrement supérieure (2 points) à celle des actions en matière de RSE** : 71 % des salariés ayant identifié ce type d'actions les jugent efficaces, dont 13% très efficaces. On retrouve d'ailleurs le même partage des plus jeunes (16-24 ans), qui sont les plus nombreux à la fois ceux à juger ces actions très efficaces (24 %), mais aussi non efficaces (33 %).

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

Les salariés adhèrent majoritairement aux valeurs de leur entreprise

La proportion de salariés qui disent connaître les valeurs de leur entreprise a progressé de 13 points en 5 ans : 58 % en 2022 contre 45 % en 2019. La connaissance de ces valeurs est meilleure chez les jeunes (16-34 ans), les CSP +, et les hommes, ainsi que dans les entreprises de plus de 1000 salariés.

Connaissez-vous les valeurs affichées par votre entreprise ?

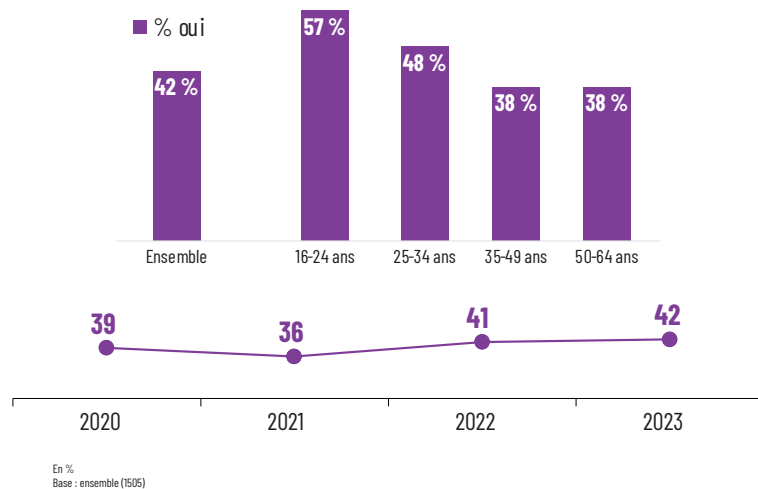


Parmi ces derniers, l'adhésion à ces valeurs est toujours quasi-unanime (à 88 %), avec un quart des salariés qui se déclarent « tout à fait en accord ». Les plus alignés semblent être les 25-34 ans (91 % d'adhésion aux valeurs), les moins alignés les plus jeunes (79 % d'adhésion chez les 16-24 ans).

Une perception des missions sociétales plus sensible chez les jeunes

4 salariés sur 10 (42 %) pensent que leur entreprise a une mission. Ces résultats varient fortement selon l'âge des salariés : **les plus jeunes ont une meilleure connaissance des missions sociétales ou de la raison d'être de leur entreprise** (57 % des 16-24 ans et 46 % des 25-34 déclarent avoir connaissance d'une mission dans leur entreprise). Dans une moindre mesure, ils varient aussi selon le sexe (au bénéfice des hommes) et la catégorie socio-professionnelle (au bénéfice des cadres et professions supérieures) des salariés, ainsi que de la taille de l'entreprise (au bénéfice des plus grandes entreprises).

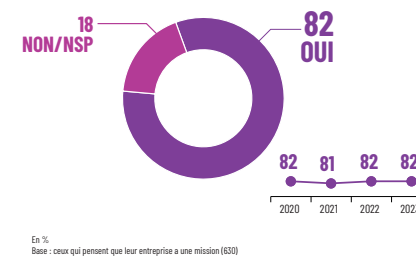
À votre connaissance, est-ce que votre entreprise a une mission (une raison d'être, un projet d'entreprise ou un slogan) qui exprime la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà des seuls enjeux de prospérité économique ?



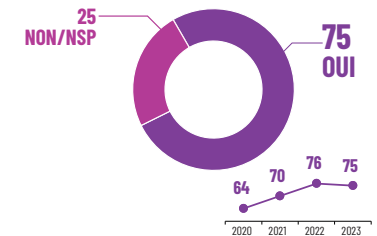
Pour rappel, les notions de mission et de raison d'être ont été introduites par la loi Pacte en 2019. Concrètement, la raison d'être est le motif, la raison pour laquelle la société est constituée. Elle en définit l'identité et la vocation et détermine le sens de la gestion de la société. Derrière ce 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'inclut pas nécessairement d'objectif social et/ou environnemental.

Parmi les salariés qui pensent que leur entreprise a une mission, c'est l'objectif social qui est le mieux assimilé (82 % des réponses). Après une progression ces deux dernières années (+12 points), l'identification d'une mission environnementale se stabilise en 2023 à 75%. L'objectif environnemental est particulièrement identifié dans les secteurs du commerce (84%) et de l'industrie (83%), ce dernier étant également celui qui identifie le moins l'objectif social.

Est-ce que cette mission (raison d'être, projet d'entreprise ou slogan) intègre selon vous un objectif social ?



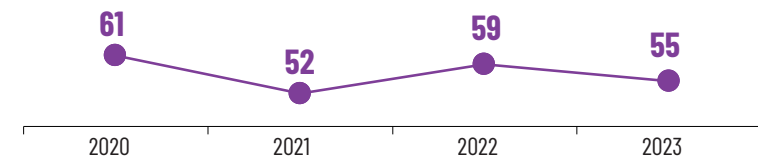
Est-ce que cette mission (raison d'être, projet d'entreprise ou slogan) intègre selon vous un objectif environnemental ?



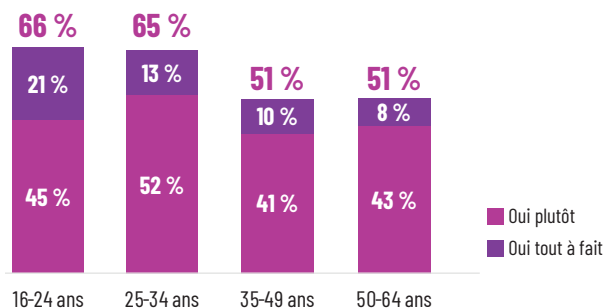
Une majorité de salariés estiment que les entreprises ont un impact positif sur la société

Plus de la moitié des salariés considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société, même si ce chiffre accuse une baisse de 4 points depuis 2022 (55 % en 2023) et 6 points depuis 2019. Le chiffre est légèrement meilleur lorsque les salariés évaluent l'impact de leur entreprise (58 % estiment que leur entreprise a un impact positif sur la société).

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



Les jeunes gardent une vision plus positive : 66 % des 16-24 ans et 65 % des 25-34 considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société.



Nous avons cherché cette année à qualifier l'impact positif évalué par les salariés. **Cet impact positif sur la société est considéré comme triple : sur le plan social (90 %), sur le plan environnemental (84 %) et sur le plan de la gouvernance (80 %). On observe un jugement plus positif des hommes et des jeunes (16-34 ans).**

S'agissant de l'impact social, les salariés attribuent en moyenne près de deux impacts positifs (1.9) parmi les items proposés, le plus fréquemment cité étant **la montée en compétences (49 %)**, devant le renforcement du lien social et du réseau professionnel (44 %), la préservation de la situation économique des individus (« amortisseur » par exemple en période d'inflation), l'opportunité d'ascenseur social et l'égalité des chances (39 %).

S'agissant de l'impact environnemental, les salariés attribuent en moyenne un peu moins de 2 impacts positifs (1.8) parmi les items proposés, **le développement de l'économie circulaire (52 %) et la gestion efficace des ressources (44 %) apparaissant en tête, et de façon accentuée chez les seniors (50-64 ans)**. Ces réponses sont cohérentes par ailleurs avec la priorité que les salariés pensent que leur entreprise accorde à ces thématiques. Le changement climatique et la biodiversité sont moins cités (respectivement 30 et 25 %), avec de meilleurs scores chez les cadres.

S'agissant de l'impact sur le plan de la gouvernance d'entreprise, les salariés attribuent également en moyenne un peu moins de 2 impacts positifs (1.8). On note cependant **une moins bonne connaissance du domaine**, avec 14 % de réponse « je ne sais pas » (contre respectivement 5 % et 7 % sur le plan social et sur le plan environnemental). Deux sujets se dégagent nettement en tête (43 % des réponses à égalité) : **le respect de l'éthique et de la déontologie d'une part, et la qualité de dialogue avec les parties prenantes d'autre part**. A noter, les plus jeunes en revanche (16-24 ans), accordent une importance accrue **au partage de la valeur (42 %)**.

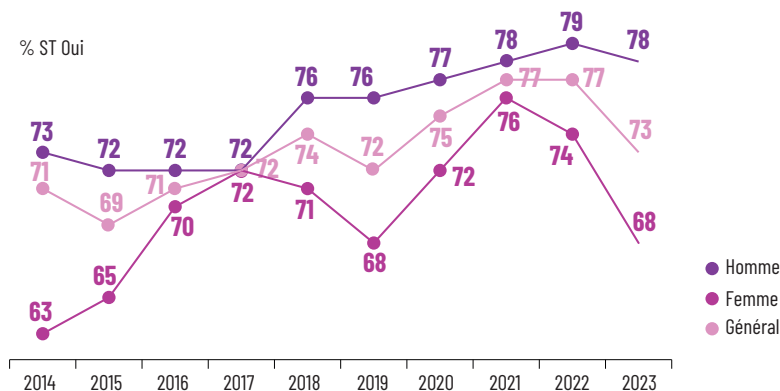
5. La RSE vecteur de confiance et d'attachement des salariés à leur entreprise

Des salariés confiants qui ont plaisir à travailler dans leur entreprise et la jugent performante

L'écrasante majorité des salariés (85 %) jugent leur entreprise performante. On note cependant une baisse de 4 points par rapport aux deux années précédentes.

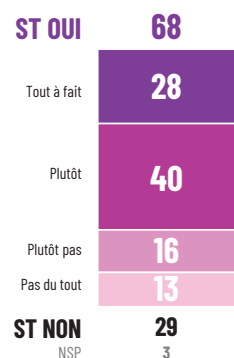
Cette année, le niveau de confiance des salariés dans leur entreprise diminue légèrement également pour retrouver le niveau des années 2017/2019 (avant COVID à 72 %). À noter, la baisse constatée est imputable aux femmes (-6 points).

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



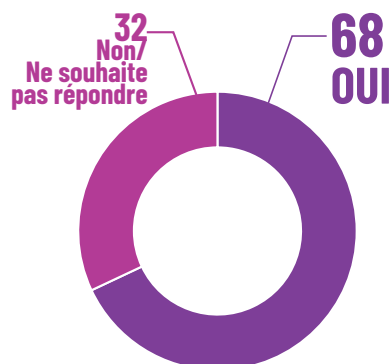
Toujours près de 7 salariés sur 10 se voient rester à moyen terme dans leur entreprise (3 ans) et affirment avoir plaisir à y travailler. Cette tendance est d'autant plus affirmée chez les hommes et les CSP+.

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



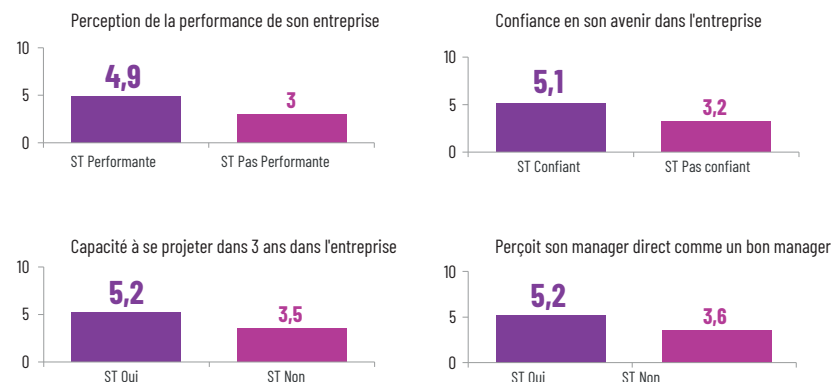
En %
Base : ensemble (1605)

Diriez-vous que vous ressentiez du plaisir à travailler dans votre entreprise ?



Il est intéressant de noter qu'il y a un lien systématique entre un indice RSE élevé et les réponses positives aux questions ci-dessus.

Indice moyen RSE des répondants selon leur réponse aux questions suivantes



Il y a concordance entre un indice RSE plus élevé, qui franchit ou frôle la moyenne (4.9 à 5.2), et l'attachement et la confiance des salariés dans leur entreprise. Les salariés qui se projettent dans les trois ans dans leur entreprise ont ainsi un indice RSE de 5.2. Les salariés se projetant mieux dans leur entreprise, ont plus confiance en elle, et la jugent plus performante lorsqu'ils ont une perception positive de l'engagement de leur entreprise en faveur de la RSE.

Un indice RSE modeste, majoré chez les cadres, les jeunes, et les hommes

Cet indice a été construit et calculé via un système de scoring selon les réponses des salariés aux 4 questions suivantes :

- Q5. Niveau de priorité du sujet « RSE » au sein de l'entreprise ;
- Q7. Efficacité perçue des actions en place en matière de RSE ;
- Q12. Existence d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question de la RSE dans l'entreprise ;
- Q18. Impact positif perçu de son entreprise sur la société/

Cet indice permettra de suivre dans les années l'évolution des salariés sur la connaissance et la perception de la RSE au sein de leur entreprise. Il nous semble nécessaire d'affiner certaines parties du questionnaire, ou la pondération des questions prises en compte, pour aboutir à un indice plus robuste à l'avenir.

L'indice calculé est de 4.61 pour l'année 2023. Un score modeste mais dont il sera surtout intéressant de suivre l'évolution, ou le croisement avec d'autres données.

L'indice varie fortement lorsqu'on considère les caractéristiques propres au salarié interrogé. Ainsi, **l'indice franchit la moyenne pour les cadres (5.65) et les jeunes (5.14 pour les 16-24 ans et 5.03 pour les 25-34 ans), et la frôle pour les hommes (4.94)**. À l'inverse l'indice est le plus bas chez les ouvriers (4.09), les femmes (4.23) et les employés (4.26).

L'indice varie aussi, mais moins fortement, en fonction de l'entreprise au sein de laquelle le salarié interrogé travaille. Ainsi, l'indice moyen est amélioré dans les entreprises de plus de 300 salariés (4.87) ou dans le secteur du commerce (4.82).

	Indices moyen
Homme	4,94
Femme	4,23
16-24 ans	5,14
25-34 ans	5,03
35-49 ans	4,38
50 ans et plus	4,50
Cadres	5,65
Professions intermédiaires	4,53
Employés	4,26
Ouvriers	4,09
Industrie	4,82
Commerce	4,71
Services	4,44
Moins de 300 salariés	4,33
300 salariés et plus	4,87
Moins d'1 ans d'ancienneté dans l'entreprise	4,56
Moins d'5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	4,71
5 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise	4,57

6. QVT : télétravail, conditions de travail et pratiques managériales post-COVID

Évolution des conditions de travail et des pratiques managériales : une appréciation qui demeure positive

La plupart des salariés (plus de 7 sur 10) émettent un jugement positif sur leurs conditions de travail. Une majorité relative des travailleurs estiment que cela ne change pas et que cela convient. On note cependant une note moyenne de jugement positif qui passe de 76 en 2022 à 72 en 2023. Les jugements les plus positifs portent sur les réunions virtuelles et l'usage des outils numérique (77 % de jugements positifs), la prise en compte et l'incitation à privilégier des mobilités durables (76 %) et l'autonomie dans le travail (75 %).

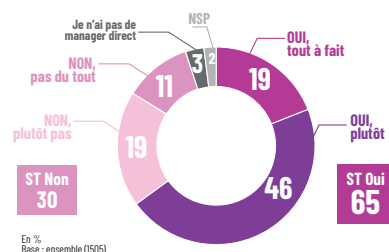
Les salariés ont plus perçu des changements (positifs ou négatifs) sur les réunions virtuelles et l'usage des outils numériques, l'autonomie dans le travail, l'aménagement de l'espace de travail, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (48 % de perception de changement). On constate néanmoins des tensions sur certains aspects où les avis sont très partagés sur la qualité de l'évolution advenue (quasiment autant estiment que cela s'est amélioré ou que cela s'est détérioré), notamment s'agissant de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, de la flexibilité des congés, et de la transparence sur la situation de l'entreprise.

Le regard sur l'évolution des pratiques managériales est un peu plus partagé, avec deux-tiers d'opinions positives en moyenne, qui accuse une baisse de 3 points entre 2022 (68 %) et 2023 (65 %). Les jugements les plus positifs concernent la confiance dans l'équipe à égalité avec l'adéquation avec les valeurs de l'entreprise (68 % de jugements positifs) et le soutien au développement des compétences (67 %).

Ils sont plus nombreux cette année à noter un changement des pratiques managériales (49 % en 2023 en moyenne). Les sujets les plus sensibles à ce changement perçu sont : la confiance dans l'équipe (52 % de perception de changement), le sens donné au travail (51 %), la reconnaissance du savoir-faire (50 %) et du savoir être (50 %). **Mais la qualification de cette évolution reste partagée** : une moitié pense que les pratiques managériales se sont améliorées, l'autre qu'elles se sont détériorées.

Enfin, près de 2 salariés sur 3 jugent toujours positivement leur manager direct (particulièrement les hommes et les cadres). Une tendance à la baisse se dessine cependant avec un recul de 4 pts en 2 ans.

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



Le télétravail se normalise et impacte positivement l'appréciation des conditions de travail et des pratiques managériales

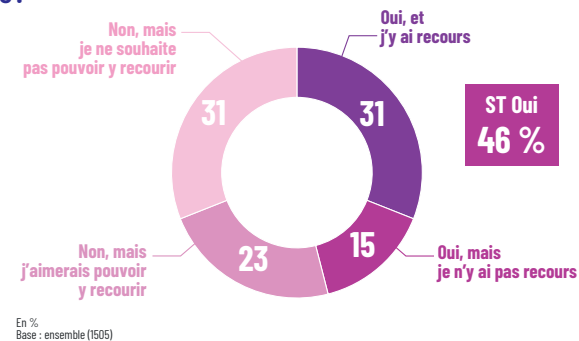
Près de la moitié des salariés interrogés déclarent avoir la possibilité de faire du télétravail.

À noter, seuls 3 % des salariés déclarent en 2023 que le télétravail est réservé aux périodes de confinement. La possibilité de télétravailler est plus répandue chez les 25-34 ans, les cadres et CSP+, et dans les plus grandes entreprises.

Parmi ceux qui peuvent avoir accès au télétravail, un tiers préfèrent ne pas y avoir recours et travailler dans les locaux de l'entreprise (surtout chez les jeunes de 16-24 ans et les hommes).

Un quart des salariés déclarent ne pas avoir la possibilité de faire du télétravail et (sans précision sur le fait que cette impossibilité tienne ou pas au fait que leur poste soit télétravaillable) le déplorent : c'est particulièrement le cas des femmes et des salariés des entreprises de moins de 300 salariés.

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

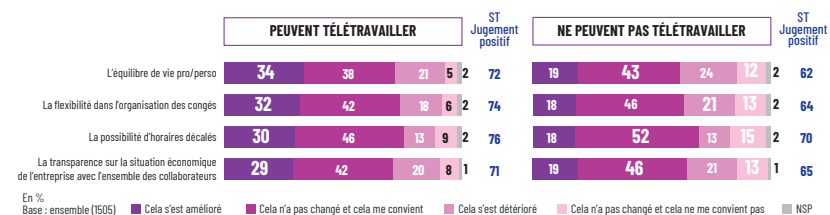


La très grande majorité des salariés (86 %) ayant la possibilité de télétravailler se disent satisfaits des modalités proposées par leurs entreprises. C'est encore plus vrai dans le secteur du commerce (89 %).

Lorsque les salariés ne sont pas satisfaits des modalités de télétravail dans leur entreprise, ils invoquent d'abord le fait qu'il n'y a pas assez de jours de télétravail (33 %), ou que ses modalités sont trop compliquées et manquent de flexibilité (16 %), exigeant par exemple des jours de télétravail imposés ou une autorisation systématique avant chaque jour télétravaillé. Les autres raisons invoquées relèvent le manque de moyens matériels mis à disposition des salariés comme un ordinateur et/ou un téléphone portable(s) (11 %) ou le défaut d'indemnités ou de prise en charge des frais engagés par les salariés (13 %).

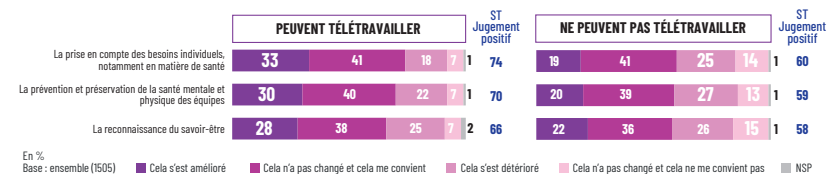
En revanche, les salariés qui ont accès au télétravail déclarent davantage que leurs conditions de travail se sont améliorées. C'est encore plus vrai sur les items suivants : l'équilibre de vie professionnelle/personnelle (+10 points), la flexibilité dans l'organisation des congés (+10 points), la possibilité d'horaires décalés (+6 points), mais aussi la transparence sur la situation économique de l'entreprise avec l'ensemble des collaborateurs (+ 6 points).

Comment percevez-vous l'évolution de vos conditions de travail sur chacun des aspects suivants depuis ces 2 dernières années ?



De la même façon, **ceux qui peuvent télétravailler déclarent bien davantage que les pratiques managériales dans leur entreprise se sont améliorées, sur tous les items.** C'est encore plus vrai s'agissant de : la prise en compte des besoins individuels notamment en matière de santé (+14 points), la préservation de la santé mentale et physique des équipes (+11 points), la reconnaissance du savoir-être (+8 points).

Depuis ces 2 dernières années, dans quel sens ont évolué les pratiques managériales dans votre entreprise en ce qui concerne... ?



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