

10 things TO KNOW

Engagement & Impact, la plus grande étude sur la relation au travail et la RSE par ChooseMyCompany

102 164 répondants
767 entreprises participantes

Questionnaires EngagementIndex®
et WelmpactIndex® : avis certifiés
collectés du 01/10/2022 au 15/06/2023



Améliorons la Relation au Travail, pour chacun et pour toutes les organisations !

ChooseMyCompany et ses solutions permettent d'analyser, améliorer et communiquer les expériences réellement vécues par ses parties prenantes.

Entreprise française | 1500 entreprises et écoles clientes | Dans 100 pays | 65 salarié(e)s



Entreprise à Mission
Loi Pacte 2017



Labellisée B Corp



Certifiée ISO 27001



Certifiée Qualiopi

La crise du climat, l'intelligence artificielle, le quiet quitting, la réforme des retraites et l'inflation... Alors qu'on a l'impression que c'est la catastrophe, ce sont les salariés qui prennent la main pour driver le changement. Ils sont non seulement **témoins**, mais désormais **acteurs de l'évolution de la relation au travail...** et souhaitent le devenir de plus en plus ! Que ce soit dans le projet d'entreprise, l'organisation du travail, l'évolution de leurs compétences, ou le développement durable, les salariés veulent participer.

Au sein de ce contexte en mouvement, **les salariés n'hésitent plus à exprimer clairement leurs attentes**, faire de nouveaux choix et ainsi dessiner l'avenir. Les avis sont marqués entre ce qui plaît : impact, valeurs, relations et qualité - et ce qui n'est pas au niveau de leurs attentes : communication interne, reconnaissance et développement professionnel. En parallèle de plus en plus d'organisations écoutent leurs voix, ils bénéficient d'une palette de choix double : un grand nombre de postes proposés, au sein d'entreprises qui intègrent leurs idées et aspirations dans la construction de leur projet. **Les meilleures organisations font donc rimer sens, souplesse, soutien et salaire.**

Corollaire de l'inclusion, **l'égalité des chances** offre un prisme utile pour comprendre les perceptions des collaborateurs, sur un fond d'actualité marqué par les enjeux de pouvoir d'achat et de la retraite. La question exigeante de la justice sociale permet de mettre en exergue les vrais facteurs de différenciation des populations face à la relation au travail. Enseignement principal : **plus que le genre ou l'âge, c'est le statut managérial et l'ancienneté dans son entreprise** qui déterminent le niveau de satisfaction d'un collaborateur. Pourquoi ? Les managers et les nouveaux collaborateurs bénéficient de manière intensive de tout ce que leur entreprise peut leur offrir de mieux ! La question clé devient alors l'extension des bonnes pratiques de formation, de communication, de reconnaissance et d'appartenance à l'ensemble des salariés.

Un virage s'opère donc en 2023 : **ESG et RH sont désormais indissociables**, les ressources humaines font partie intégrante de la responsabilité sociale des entreprises. Et ce à la fois aux yeux des équipes et au sein des ComEx. **8 collaborateurs sur 10 affirment que la politique RSE de leur entreprise est source de motivation et d'engagement.** Egalité des chances, environnement et partage des profits font désormais partie du quotidien de la relation au travail : poussées par les plus jeunes dont les écoles éduquent sur le sujet au même titre que les patrons, la justice sociale et la protection de la planète deviennent l'affaire de tous !



Celica Thellier, Co-fondatrice, ChooseMyCompany
Laurent Labbé, CEO, ChooseMyCompany

10 things TO KNOW



01	L'ENGAGEMENT Les salariés expriment leurs attentes sans hésiter en 2023	PAGE 8
02	LE SENS L'énergie positive de la relation au travail s'appuie sur des éléments émotionnels	PAGE 10
03	LA DÉMOCRATIE Alors que l'éthique est maîtrisée, la participation collective au projet d'entreprise reste à construire	PAGE 12
04	L'EMPLOYABILITÉ Le développement professionnel requiert de l'attention	PAGE 14
05	L'ARGENT Face à un contexte inflationniste, la reconnaissance devient une zone sous pression	PAGE 16
06	LA FLEXIBILITÉ le «future of work» est encore en cours de mutation	PAGE 18
07	L'ÉGALITÉ DES CHANCES Alors que la sensibilisation progresse, des décalages importants existent toujours	PAGE 20
08	LE CLIMAT Un sujet émotionnel face à un manque d'information	PAGE 22
09	L'AVENIR Et si on s'inspirait de ceux qui sont les plus heureux	PAGE 26
10	L'EXCELLENCE Ce qui distingue les meilleures organisations : sens, souplesse, soutien et salaire !	PAGE 28

La plus grande étude sur l'engagement et la RSE en 2023

102164 avis

x2 Vs. 2022

767 entreprises évaluées

CERTIFIED



HappyIndex®AtWork
FRANCE 2023

564 Lauréats
90544 participants

CERTIFIED



WelImpact®
FRANCE 2023

86 lauréats
11620 participants



En 2023, la campagne ChooseMyCompany est encore plus grand est plus fort ! **Le son de plus de 100 000 voix** résonne à travers les enquêtes EngagementIndex® et ImpactIndex®, où des collaborateurs de tous secteurs et de tous les profils s'expriment sur leur relation au travail. Des bureaux aux usines, des débutants comme des expérimentés, les salariés font le bilan sur leur vécu et leurs perceptions des politiques RH et RSE de leurs organisations. Grâce à un questionnaire renouvelé, pour la première fois, notre étude présente un regard croisé sur ces deux sujets désormais indissociables, situés au coeur de la relation au travail. Le constat : de plus en plus d'organisations écoutent, dans le but de prendre soin de cette partie prenante clé de leur activité que sont les collaborateurs.

Écouter, c'est essentiel !

01

L'ENGAGEMENT

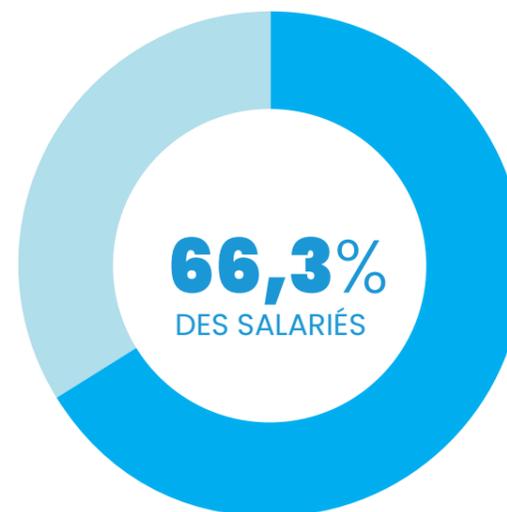
Après avoir atteint un niveau record en sortie de crise, qu'est-ce qui motive les collaborateurs en 2023 ?

7 salariés sur 10 recommandent leur employeur.



RH ET RSE s'unissent pour nourrir la motivation des collaborateurs en 2023

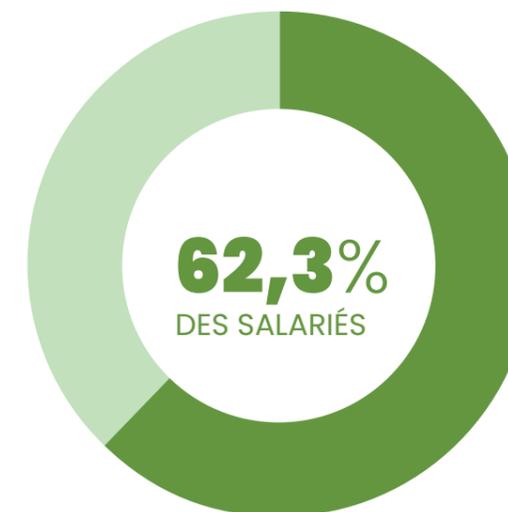
EngagementIndex®



sont engagés et motivés au travail

Vs. 68.8% en 2022

WeImpactIndex®



sont satisfaits de la politique RSE de leur entreprise

Vs. 62.2% en 2022

L'engagement des collaborateurs intègre cette année des critères plus spécifiques. Avec un marché du travail en tension, **leurs exigences et envies de changement s'expriment désormais sans tabou** : des jobs intéressants, des conditions plus confortables, du développement professionnel, et de l'argent sont devenus des aspirations légitimes et atteignables. L'égalité des chances est également au centre des préoccupations. Les avis deviennent plus marqués en termes de forces et de points d'amélioration de la vie en entreprise.

La RSE vient sur le devant de la scène, mais le niveau de satisfaction évolue encore peu.

02

LE SENS

L'énergie positive de la relation au travail repose sur des éléments affectifs : se sentir utile, être fier, appartenir et être aligné avec les valeurs et le projet de son organisation sont sources d'épanouissement en 2023.

81,3 % des salariés affirment se sentir utile et voir l'impact de leur travail.



Ce qui plaît le plus aux collaborateurs interrogés

81,3% Utilité et impact de son travail

76% Qualité des relations humaines

75,7% Fierté des produits / services

73% En phase avec les valeurs

72,6% Solidarité entre les individus

« J'apprécie beaucoup le côté humain de l'entreprise. L'écoute mise en oeuvre vers les employés est un plus. »
« La relation que j'ai avec mes collègues (bonne entente, travail en binôme, accessibilité, capacité d'écoute) »
« L'ambiance et la bienveillance des équipes »

RELATIONS HUMAINES & ESPRIT D'ÉQUIPE

INTÉRÊT ET UTILITÉ DU TRAVAIL

« L'impression d'être utile aux gens, les aider dans leur quotidien professionnel »
« Fierté de travailler sur un produit innovant, utile, responsable et en pleine croissance »
« et sentiment d'être très utile et indispensable »
« Le travail que je fais est intéressant. Je me sens utile et apprécié à mon poste. »

PAROLES DE COLLABORATEURS

« Le challenge technique, les opportunités d'apprendre des choses (monter en compétence). »
« La rigueur dans la méthodologie et l'atmosphère pour pousser tout le monde à progresser »
« Que l'entreprise vise une qualité toujours supérieur de ses produits. »
« L'expertise, le professionnalisme et le souci du détail de l'ensemble des équipes sont remarquables »

QUALITÉ ET RIGUEUR

03

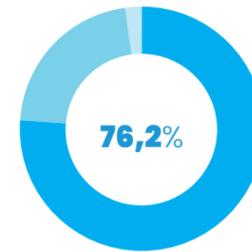
LA DÉMOCRATIE

Les collaborateurs ont des idées pour bien faire et aimeraient être écoutés.

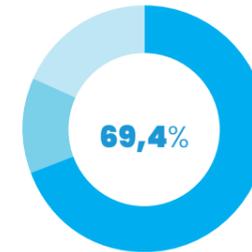
Seulement 1 collaborateur sur 2 comprend les décisions.



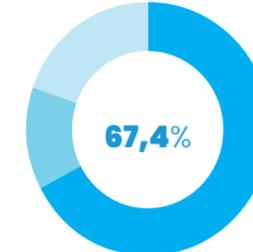
Et si on passait de la subordination à la subsidiarité ?



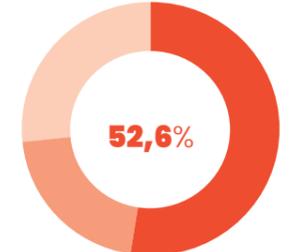
Affirment que les **relations** avec les clients et les fournisseurs ne présentent pas de conflits d'intérêts ni de corruption



Affirment avoir **confiance** en l'équipe de direction (exemplarité, compétences)



Affirment sentir qu'ils ont **les moyens** d'atteindre leurs objectifs



Affirment **comprendre** comment les décisions sont prises dans mon entreprise / organisation

La subsidiarité : qu'est-ce que c'est ?

En management, le principe de subsidiarité consiste à **positionner le pouvoir de décision le plus près possible de l'action et de ceux concernés par la décision**. C'est un des fondements de l'autonomie. Les entreprises ont intérêt à promouvoir la subsidiarité en impliquant les employés dans le processus de prise de décision. Ce qu'attendent les collaborateurs : une voix sur les sujets qui les concernent ou sur lesquels leur avis apporte de la valeur.

Comment faire ?

- Encourager la délégation de responsabilité et donner plus d'autonomie aux collaborateurs
- Encourager les prises de décisions là où les problèmes sont les mieux compris et là où l'information est la plus pertinente
- Communiquer de manière transparente et éviter la rétention d'information
- Favoriser les initiatives individuelles
- Mettre en place des dispositifs de développement des compétences.

POURQUOI EST-CE DIFFICILE ?

« Il faut obligatoirement demander au responsable. Fausse autonomie »
 « Trop de centralisation, perte progressive de capacité de décision »
 « Le fait de devoir passer par une multitude de personnes avant une prise de décision »
 « Certaines prises de décision par la direction sont parfois confuses. »
 « Incompréhension de certaines décisions de la direction »
 « Le manque de confiance de certains encadrants ne nous laissant pas agir, la lenteur de prise de décision pour des sujets transverses et surtout le manque d'écoute »
 "Le manque d'écoute, décision descendante, moins de participation active"

Des perceptions contrastées selon certaines catégories

	Manager vs non-manager	-11 ans vs +11 ans d'expérience	Hommes vs Femmes	CDI vs CDD
Moyens pour atteindre les objectifs	66,5% 60,6%	69,9% 61,9%	71,7% 68,4%	64,5% 56%
Compréhension des décisions	59,8% 44%	55,1% 51,1%	58,1% 54,2%	50,8% 49%

La gouvernance des organisations est en pleine évolution. Alors que l'éthique est maîtrisée, **la participation à la vie quotidienne de l'entreprise reste à construire**. Pour la réussite opérationnelle et l'adhésion à la stratégie, les équipes s'attendent à pouvoir contribuer aux décisions, à être entendues sur l'amélioration des processus et à pouvoir demander des moyens.

04

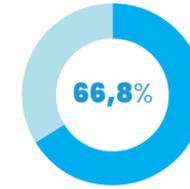
L'EMPLOYABILITÉ

Avec des scores de satisfaction qui évoluent peu depuis 5 ans, les 3 piliers du développement professionnel requièrent de l'attention.

2/3 des collaborateurs ont un avis favorable vis-à-vis du développement des compétences.



Le développement professionnel requiert de l'attention

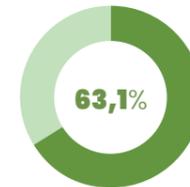


affirment avoir l'opportunité d'apprendre et de développer leurs compétences (projets, coaching, formations, certifications...)

Vs. 77,4% au top 5 France 2023

Seuls 2 collaborateurs sur 3 ont un avis favorable vis à vis du développement des compétences. Les entreprises semblent être à la traîne sur ce sujet... Pourtant, les attentes des collaborateurs sont grandes ! De nombreux collaborateurs sont volontaires pour acquérir de nouveaux savoir-faire, afin d'élargir leurs perspectives de carrière ou le spectre de leurs missions. Leur donner des clés pour progresser et renforcer leur confiance professionnelle semble être espéré.

« Pas de formation pour se maintenir à niveau ou s'améliorer professionnellement »

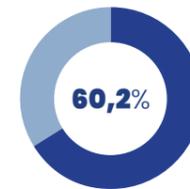


affirment comprendre bien comment leur performance est évaluée

Vs. 66,7% au top 5 France 2023

Plus de 2 collaborateurs sur 3 estiment que l'évaluation de leur performance reste un sujet flou, et ce même dans les entreprises les mieux notées 2023 ! Les collaborateurs demandent plus de transparence et de clarté sur la manière dont ils sont évalués. La mise en place d'objectifs de développement claires et quantifiables participerait à la compréhension de ce qu'on attend de chacun.

« J'aimerais avoir des objectifs plus clairs pour ma progression professionnelle. »



affirment comprendre ils peuvent évoluer dans leur entreprise

Vs. 65,3% au top 5 France 2023

Le sujet de l'évolution de carrière, est le moins bien noté. Il mériterait d'être davantage pris en main par les entreprises : proposer des offres de mobilité interne, des bilans de compétences et d'accompagnement individuel, permettrait aux entreprises de s'améliorer sur ce point. De plus, il serait temps réinventer la définition de l'évolution professionnelle, en l'ouvrant au-delà de la simple promotion, aux projets, à l'accès aux réseaux et à des reconversions.

« Bien que la mobilité interne est ouverte elle n'est pas concrète on se noie dans une communication pas trop structurée »

Formation, évaluation et évolution font du sur-place, notamment pour les plus anciens (et les plus fidèles) dans l'entreprise. Dans un marché du travail compétitif, l'acquisition de compétences, la clarté des missions et la mobilité sont-ils devenus possibles seulement en changeant d'entreprise ? Renouveler cette zone d'animation de la carrière est plus que jamais un facteur de fidélisation.

05

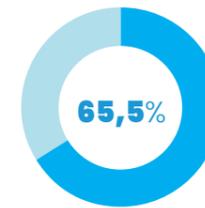
L'ARGENT

Au sein d'un contexte inflationniste, la reconnaissance devient une zone sous pression.

2/3 des collaborateurs se sentent reconnus et encouragés au quotidien.

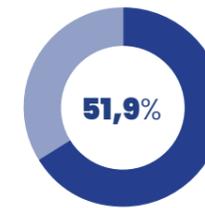


La reconnaissance : un levier de motivation clé mais complexe



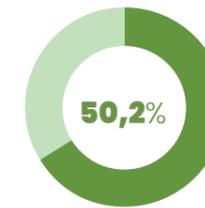
Déclarent se sentir reconnu(e)s et encouragé(e)s dans leurs efforts

- 3,4 pts VS 2022



Déclarent être satisfaits des avantages de mon entreprise (bonus, primes, intéressement, participation...)

- 4,6 pts VS 2022

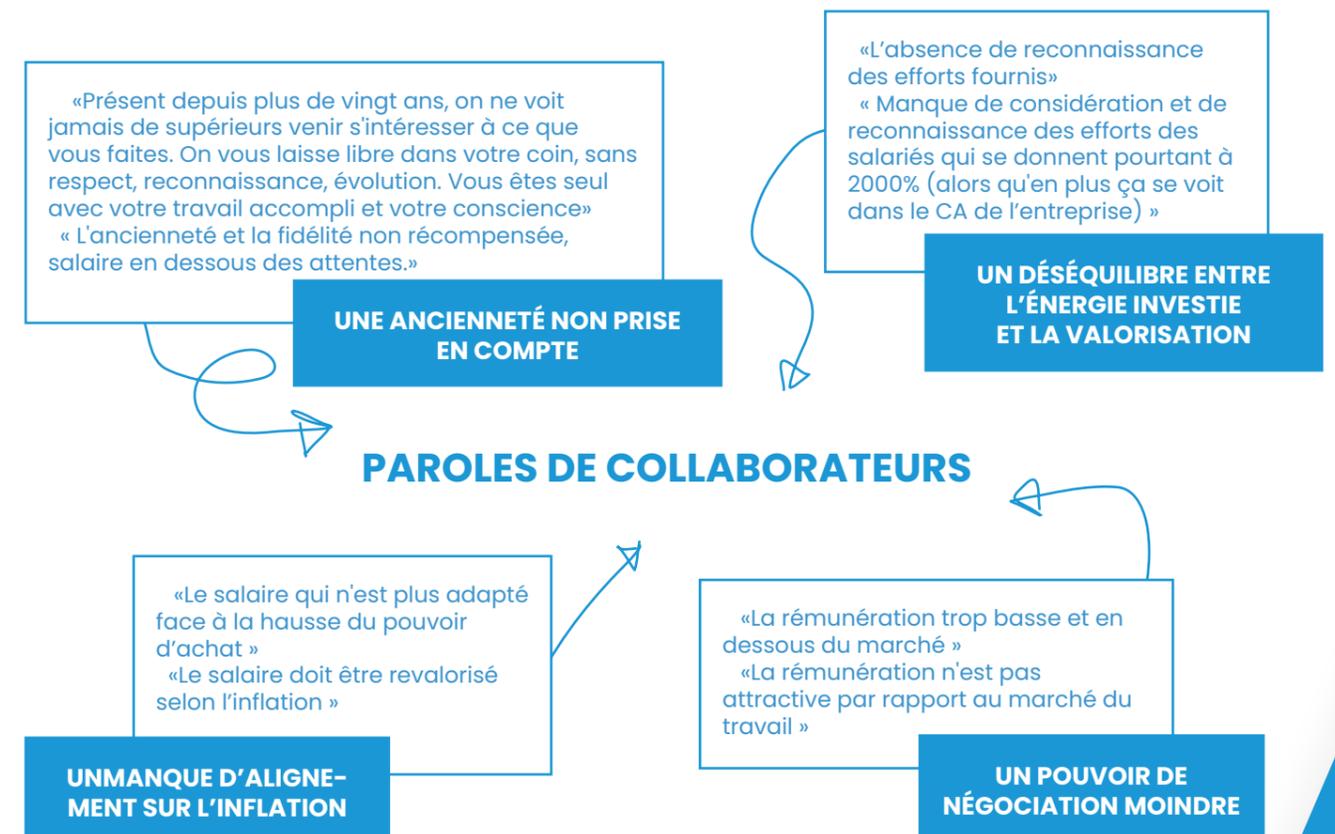


déclarent apprécier le système de répartition du profit mis en place dans leur entreprise



Déclarent considérer que leur salaire est adapté à leur poste et responsabilités

- 3,6 pts VS 2022



Depuis 2020, la reconnaissance de l'effort, au sein d'un climat opérationnel exceptionnel, reste sous-investie, selon les collaborateurs : seuls 2 collaborateurs sur 3 se sentent reconnus et encouragés au quotidien. Côté rémunération, la baisse de satisfaction se poursuit, avec moins que la moitié des travailleurs satisfaits, provoquant la baisse la plus importante sur les questions de salaire et d'avantages depuis le lancement du panel EngagementIndex® en 2016. Malgré les efforts conséquents des entreprises, les exigences s'expriment désormais sans tabou, une tendance de transparence aidant. On constate **la frustration de ceux qui sont dans leur entreprise depuis plus de 10 ans, ou la loyauté ne semble pas payer.** Comment avancer ? En plus d'offrir une compensation claire et compétitive, les entreprises doivent surtout faire preuve de transparence et de pédagogie pour avancer sur ce sujet essentiel.

06

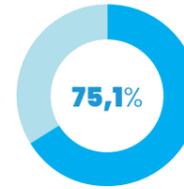
LA FLEXIBILITÉ

Avec une grande majorité des collaborateurs qui aiment aller sur leur lieu de travail, les efforts des employeurs sur l'environnement de travail semblent porter leurs fruits.

75,1% des salariés apprécient les efforts des employeurs autour de la qualité de leur environnement de travail.



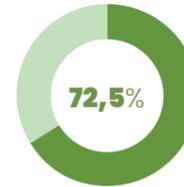
Le "future of work" est encore en cours de mutation



déclarent aimer venir sur leur lieu de travail (bureaux, localisation, installations, ambiance...)

Les efforts des employeurs autour de la qualité des bureaux et l'ambiance sont toujours appréciés. Des espaces de créativité aux after-work, l'expérience est positive lorsque l'on s'y rend pour être ensemble et collaborer.

« La bonne ambiance dans mon équipe, le style des locaux, l'effort fait par le corps dirigeant pour qu'il fasse bon vivre au sein de l'entreprise »

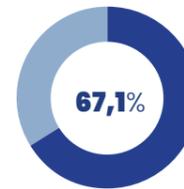


sont satisfait(e)s de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle

-2,5 pts VS 2022

L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle s'est sensiblement dégradé. Les causes possibles : le travail à distance et la connectivité constante, l'augmentation de la charge de travail dans des organisations en manque de ressources, le manque de politiques de conciliation travail-vie personnelle.

« La perception équilibre vie pro vie privée qui n'est clairement pas la même pour tout le monde »



estiment que les modes de travail sont innovants (collaboration, travail à distance / hybride, flexibilité, prise de décision, méthodes agiles...)

-4,5 pts VS 2022

Les attentes évoluent vis-à-vis des modes de travail. Les collaborateurs souhaitent davantage de flexibilité (télétravail, horaires flexibles), et ce pour tous les métiers. Un besoin d'autonomie et d'optimisation du temps de transports se fait sentir chez les collaborateurs interrogés.

« Les différences de traitement des salariés (injustices liées à la possibilité de télétravailler pour certains et pas pour d'autres...) »

Les NWOW* : des avis hétérogènes selon les populations

Ceux qui sont contents :

Les petites entreprises : 1-199 salariés (75,4%)
 Les secteurs IT / Digital (76,9%, +1,8 pts VS 2022),
 Les secteurs du Services (74%, +6 pts VS 2022),
 du Conseil (77,4%, +2,4 pts VS 2022).
 Les -28 ans : 68,9%

Ceux qui le sont moins :

Les grandes entreprises : 1000+ salariés (60,8%)
 Transport / Logistique (53,7%, -11,3 pts VS 2022); BTP / Immobilier (68,2%, -11,6 pts VS 2022) ; Industrie / Production / Matières Premières (58,8%, -6 pts VS 2022).
 Les +53 ans : 63%

*New Ways of Working : les nouveaux modes de travail

Toutefois, deux avancées d'organisation du travail qui avaient resurgi lors des confinements reculent :

1/ l'équilibre vie pro/vie perso baisse dans les appréciations, peut-être faute de surconnexion et de manque de main d'oeuvre, qui provoque une surcharge de travail

2/ l'engouement des deux dernières années pour les "new ways of working" perd de la vitesse, avec seulement 2/3 des personnes satisfaites, soit -4.5pts comparé à l'an passé.

Les plus déçus : les équipes des grandes entreprises, ceux en horaires fixes et les entreprises qui mixent des postes pouvant travailler à distance et des postes qui ne peuvent pas. **2 ans après la révolution de l'organisation du travail et tous les accords mis en place, serait-il temps de revoir la copie pour une vraie hybridation du travail ? Et la flexibilité pour tous ?**

07

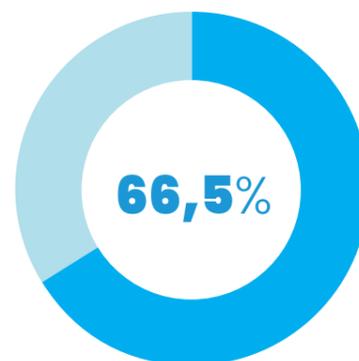
L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Ce sont l'ancienneté et le statut managériale qui sont les facteurs qui influent le plus sur la perception de cette question emblématique, plus que l'âge ou le genre.

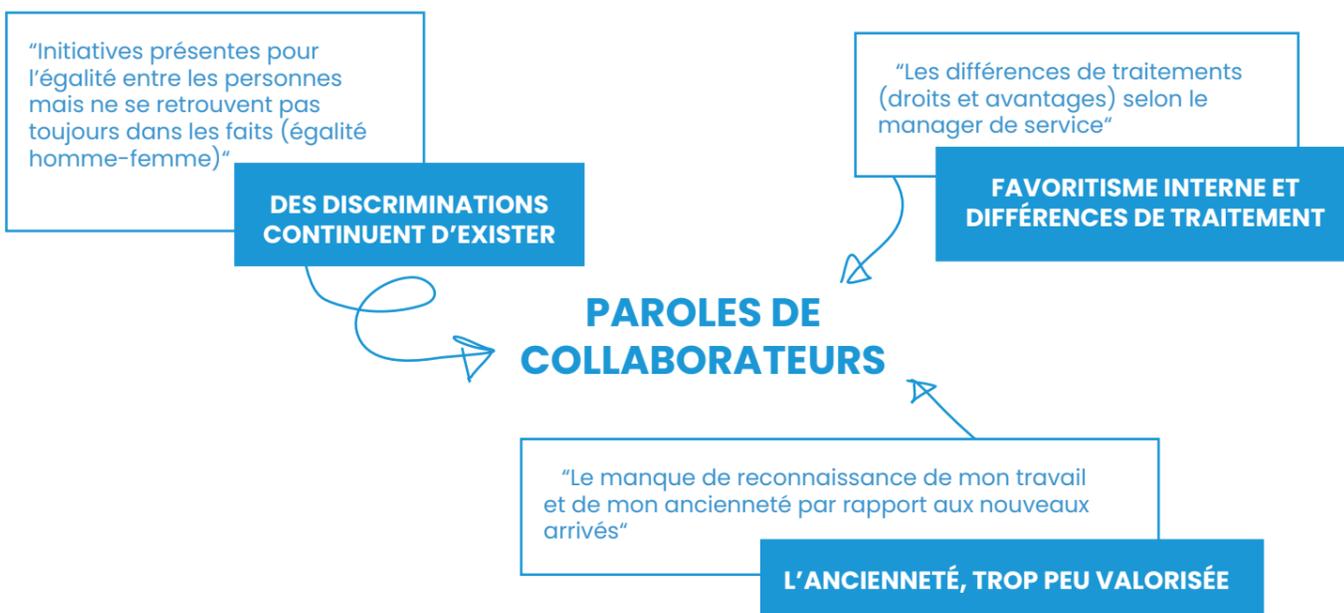
2/3 des collaborateurs estiment que la justice sociale est respectée.



Alors que la sensibilisation progresse, des décalages importants subsistent toujours



affirment que dans leur entreprise, chacun(e) bénéficie des mêmes opportunités d'embauche, de rémunération, d'évolution (âge, identité de genre, origine, croyance, LGBTQIA+, diplôme, situation de handicap...)



Ceux qui sont les plus satisfaits

- Les petites entreprises (75%)
- Les fonctions Audit / Expertise (79%), IT (76%), Commercial (71%)
- Les managers hommes (76.4%)
- Les <29 ans (74.3%)
- Les nouveaux collaborateurs (74.4%)

Ceux qui sont les moins satisfaits

- Les grandes entreprises (62.4%)
- Les fonctions administratif (55%), Production (57%)
- Les non-managers femmes (57%)
- Les 47+ ans (62%)
- Les collaborateurs fidèles* (60%)

* ≥ 3 ans d'ancienneté

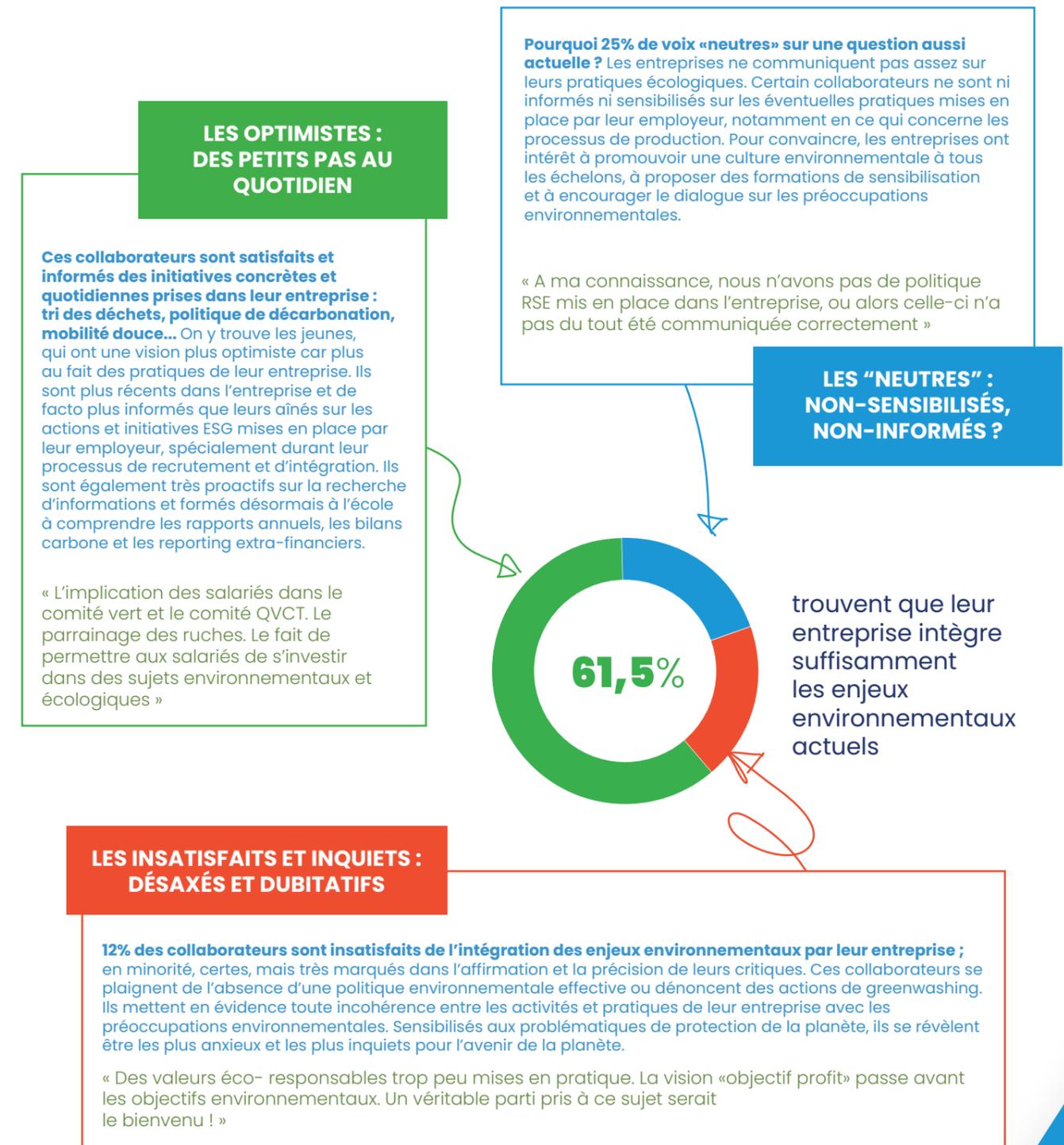
Quand l'égalité des chances ne fonctionne pas, des points spécifiques de la relation au travail en souffrent : les moyens pour réussir - la confiance en la direction - la reconnaissance - la qualité des relations - la formation.

Et cela commence dès 40 ans, surtout auprès des femmes !

Attention : La fracture se produit tôt dans la relation avec son entreprise. **Dès 3 ans d'ancienneté**, la perception quant à la justesse de traitement, se dégrade de presque 14 points !

L'environnement devient un sujet de plus en plus émotionnel pour les employés.

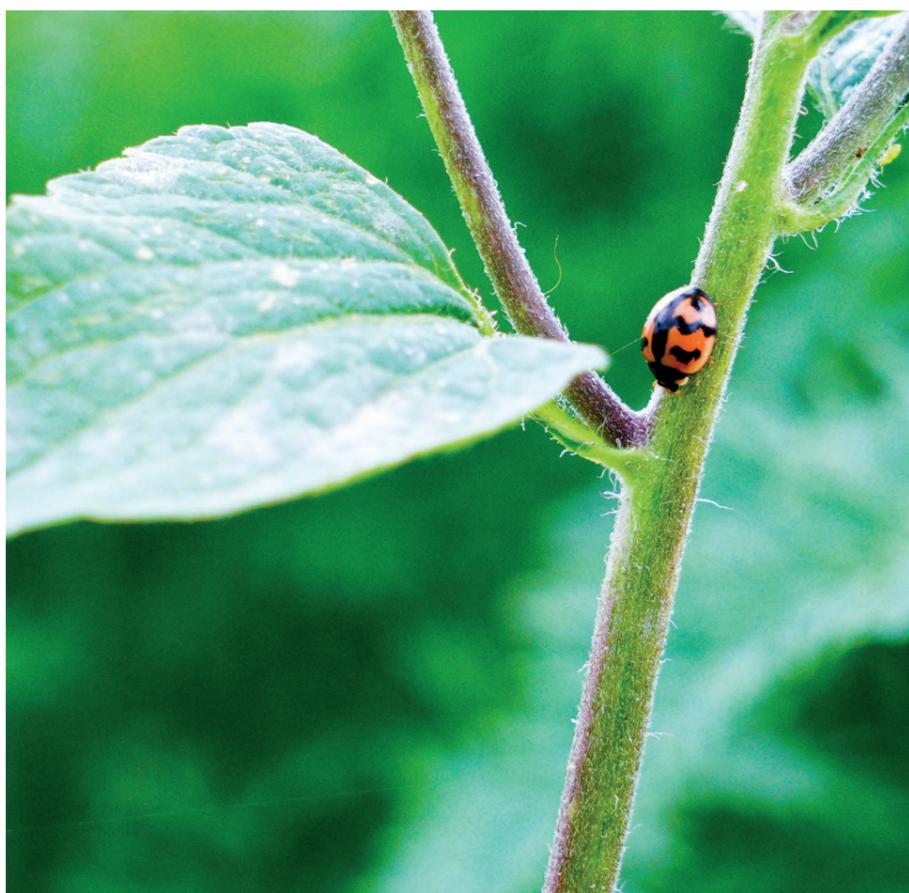
Seuls 6 collaborateurs sur 10 estiment que leur entreprise prend suffisamment en compte les enjeux de protection de la planète.



Le manque d'information et de visibilité peut expliquer ces résultats en demi-teinte. Pour les collaborateurs insatisfaits, les mots durs ne manquent pas. Face au manque d'informations sur cette question inquiétante, **l'environnement devient un sujet de plus en plus émotionnel pour les employés... et un risque pour le récit culturel d'une organisation.** Ne pas se préoccuper des questions de développement durable, c'est avancer dans le noir, à la fois pour la motivation et pour la réputation de son entreprise.

Les questions ESG se travaillent à trois niveaux : celui de l'entreprise, celui de l'éco-système business et celui de la communauté.

Les actions au sein de l'écosystème business restent un sujet flou pour les collaborateurs.



Les collaborateurs ont besoin d'être plus informés

L'ENTREPRISE

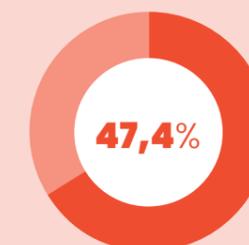


trouvent que leur manière de travailler / produire est respectueuse de l'environnement

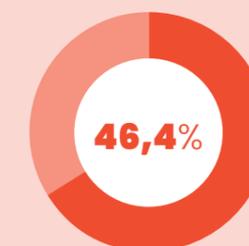


affirment que les salariés ont adopté des attitudes éco-responsables au quotidien

L'ÉCO-SYSTÈME BUSINESS

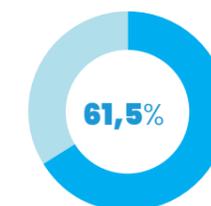


trouvent que les produits / services qu'ils commercialisent ont un impact positif sur l'environnement

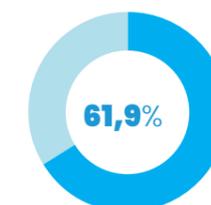


estiment travailler avec des fournisseurs et des partenaires respectueux de l'environnement

L'ENTREPRISE



trouvent que leur entreprise intègre suffisamment les enjeux environnementaux



estiment que leur entreprise est engagée dans des initiatives externes visant à préserver l'environnement

"D'avantage de moyens/réactivité pour répondre aux enjeux environnementaux, pas placé au même niveau que les enjeux économiques (comme beaucoup d'entreprises du reste). Certaines actions vont dans le bon sens néanmoins : réduction du plastique (bouteilles remplacées par de fontaines), travail sur la fusion électrique."

Les questions ESG se travaillent à trois niveaux : celui de l'entreprise elle-même, au cœur de son activité et de ses équipes, au niveau de son écosystème business constitué des clients, fournisseurs et partenaires, puis au niveau de son impact sur la communauté, critère associé à des questions sociétales au sens plus large. Alors que l'environnement fait l'objet de mesures objectives, de directives réglementaires, de labels et de bilans, **les actions dans l'écosystème business restent un sujet flou pour les collaborateurs**. Sensibilisation, pédagogie et transparence sont de rigueur dans cette zone d'action loin du quotidien de certains collaborateurs, même si les plus jeunes et les dirigeants sont plus éduqués en la matière.

Les entreprises ont tout intérêt à élargir leurs pratiques en matière de partage de la vision, de la culture et du développement individuel auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs.

Et si l'on était tous aussi heureux ?



S'inspirer de deux populations qui sont plus heureuses et engagées que les autres



des managers

+9.8pts vs non-managers

Evolution : 70.5% (+16.4pts)
Prise de décision : 61.6% (+16.1pts)
Evaluation : 69.7% (+12.1pts)
Valeurs : 78.2% (+11.8pts)
Formation : 72.5% (+11.6pts)

**DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
ADHÉSION AU PROJET D'ENTREPRISE**



des nouveaux

(<2 ans ancienneté, tous âges)

+8.8pts vs >3 ans d'ancienneté

Confiance en la direction : 73.5% (+13.1pts)
Egalité des chances : 73.7% (+12.8pts)
Moyens pour accomplir : 73.5% (+11.7pts)
Reconnaissance : 71.3% (+11.6pts)
Relations : 79.9% (+9.8pts)

**DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
ADHÉSION AU PROJET D'ENTREPRISE**

Ces deux populations, qu'ont-elles en commun ?

Engagés et motivés au-delà de la moyenne, les managers et les nouveaux collaborateurs partagent un facteur commun dans leur relation au travail : **ces 2 catégories sont les «chouchous» de leurs employeurs.** Particulièrement soignés par les employeurs en termes de formation, explications de la stratégie et la mission, reconnaissance, feedbacks et encouragements apportés. Leur bonne intégration à la communauté, leur implication et leur bien-être font l'objet de tous les efforts ! Les entreprises ont tout intérêt à élargir leurs pratiques en matière de partage de la vision et de la culture auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs, tout comme elles le font avec les managers et les nouveaux collaborateurs : programme d'intégration, team building, formations, présentations des valeurs, participation à des démarches RSE, etc.

Le challenge : entretenir la flamme dans la durée pour tous !

La question du « sens » au travail, cette potion magique qui alimente la persévérance et la résilience, est sur toutes les lèvres ... mais comment l'actionner ?

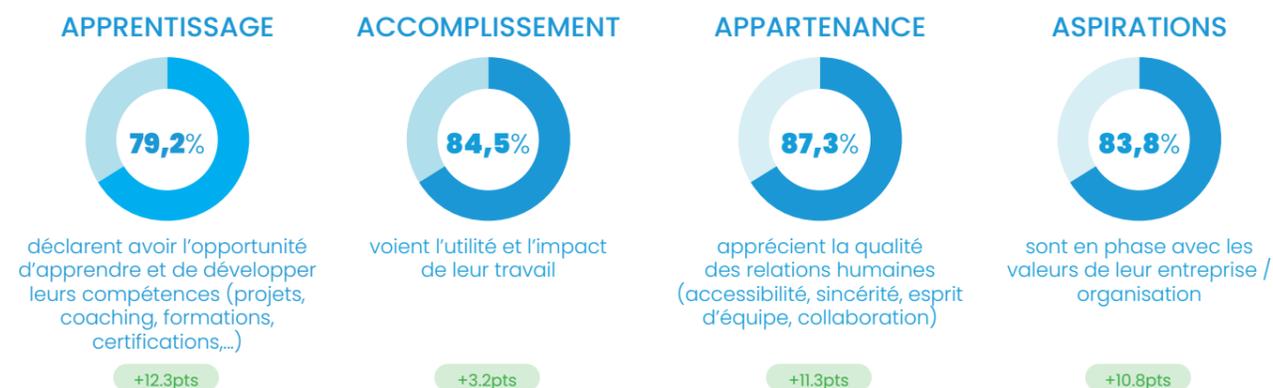
Ce qui distingue les meilleures organisations : sens, souplesse, soutien et salaire !



Les entreprises championnes du classement ChooseMyCompany réussissent à faire éclore le sens au travail dans toutes ses dimensions

FAIRE SENS DE SON ACTION

Les leviers individuels



Les leviers organisationnels



DANS D'EXCELLENTE CONDITIONS



Plus précisément, dans ces organisations d'excellence, **les leviers individuels et organisationnels du sens au travail fonctionnent à plein régime, bien au-dessus de la moyenne.** Apprendre, appartenir, accomplir et aspirer, font partie du quotidien et de leur culture, pour tous. Le cerise sur le gâteau : elles y rajoutent des **conditions organisationnelles, matérielles et financières** qui permettent à chacun de contribuer pleinement au projet collectif de manière cohérente avec leurs choix personnels.

LA CONTRIBUTION

De témoin à acteur

80% affirment que la politique RSE de leur entreprise est source de motivation et d'engagement

76% affirment vouloir participer à des actions d'impact, soit proposées par leur entreprise, soit dans un cadre personnel

68% seulement disent avoir la possibilité de participer à des actions d'impact

53% croient que les actionnaires / associés cherchent à développer durablement l'entreprise

“Do the right thing”

Au-delà de l'empreinte ESG dans le projet d'entreprise et dans le modèle opérationnel, c'est **l'impact sur l'écosystème local** qui touche les collaborateurs et leur est accessible. Leur moteur : une certaine vertu, bien au-delà de l'intérêt économique des changements et innovations !

Ce qu'ils aimeraient créer

«Sensibiliser les salariés quant à l'impérative nécessité de "verdifier" nos procédés (non seulement à la demande de nos clients mais surtout pour la dimension écologique)»

«Proposer davantage d'initiative sur le thème sociétal: quelles sont les initiatives de mon entreprise dans son tissu local?»

«Un lien plus fort avec les parties prenantes locales, salariés, autorités pour des initiatives sociales»

Ce qui PLAÎT dans les initiatives

«L'investissement que fait l'entreprise et qui semble être au centre de tout ce que nous faisons, c'est-à-dire que nous avons deux jours de congé que nous pouvons investir dans des activités de RSE de notre choix.»

“Nous sommes engagés dans de nombreuses initiatives sociales en interne, mais aussi en externe, telles que les technologies vertes ou la diversité et l'inclusion.”

“Contribuer au développement économique tout en améliorant la qualité de vie des travailleurs et de leurs familles, ainsi que de la communauté locale et de la société dans son ensemble.”



Qu'apporte votre entreprise, au-delà de ses produits et services ? Quel est son apport à la société ? Création d'emplois, mécénat de compétences, handicap, apprentissage, fondations, influence et affaires publiques ... la liste de gestes qui peuvent s'intégrer dans un projet d'entreprise en parallèle de sa mission ou raison d'être est longue. **La valeur contributive** d'une organisation est recherchée par les collaborateurs, et ils sont prêts à s'impliquer. Proposer des actions, communiquer et ainsi fédérer contribue à la motivation des équipes.

La bonne nouvelle : les équipes ne demandent qu'à participer !

ANNEXES

Enquête EngagementIndex® 2023

score > 80% score < 50%

LES 18 QUESTIONS HAPPYINDEX@ATWORK EVALUATION - BENCHMARKS

		EngagementIndex® 2023	EngagementIndex® 2022	EngagementIndex® Global	Top 2023	
Nombre de répondants		90544	57494	356960	9392	
RESSOURCES	Développement professionnel	J'ai l'opportunité d'apprendre et de développer mes compétences (projets, coaching, formations, certifications...)	67%	75.3%	70.3%	79.3%
		Je comprends bien comment ma performance est évaluée	63.2%	63.7%	60.6%	71.8%
		Je comprends comment je peux évoluer dans mon entreprise / organisation (promotion, responsabilité, mobilité, projets, réseaux...)	60.3%	60.7%	58.1%	70.8%
CONNEXION	Environnement de travail	J'estime que les modes de travail sont innovants (collaboration, travail à distance / hybride, flexibilité, prise de décision, méthodes agiles...)	67.3%	71.4%	63.4%	82.4%
		Je suis satisfait(e) de la manière dont j'articule ma vie professionnelle et personnelle	72.6%	75%	67.8%	81.5%
		J'aime venir sur mon lieu de travail (bureaux / ateliers, localisation, équipements, aménagement, ambiance...)	75.1%	75.4%	75.2%	80.9%
CONNEXION	Management	Je sens que j'ai les moyens d'atteindre mes objectifs	67.5%	69.8%	66.8%	78.3%
		Je vois l'utilité et l'impact de mon travail	81.3%	72%	72.4%	84.5%
		Je comprends comment les décisions sont prises dans mon entreprise / organisation	52.6%	N/A	52.7%	64.9%
CONNEXION	Reconnaissance	Je considère que mon salaire / rémunération est adapté à mon poste et responsabilités	47%	50.4%	44.8%	60.6%
		Je me sens reconnu(e) et encouragé(e) dans mes efforts	65.7%	68.9%	64.7%	77.3%
		Je suis satisfait(e) des avantages de mon entreprise / organisation (bonus, primes, intéressement, participation...)	52.2%	56.5%	52.9%	60.1%
CONNEXION	Raison d'être	J'ai confiance en l'équipe de direction (exemplarité, compétences)	69.5%	72.5%	68.4%	81.1%
		Je suis fier(e) de nos produits / services	75.7%	77.2%	74.7%	83%
		J'apprécie la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit d'équipe, collaboration...) au sein de mon entreprise / organisation	76%	79.2%	74.7%	87.3%
CONNEXION	RSE	Je trouve que mon entreprise intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels	61.5%	64.5%	62.8%	69.4%
		Dans mon entreprise, chacun(e) bénéficie des mêmes opportunités d'embauche, de rémunération, d'évolution (âge, identité de genre, origine, croyance, LGBTQIA+, diplôme, situation de handicap...)	66.5%	N/A	66.5%	75.9%
		Je suis en phase avec les valeurs de mon entreprise / organisation	73%	N/A	73.1%	83.8%
Total		66.3%	68.8%	64.7%	76.3%	

Enquête ImpactIndex® 2023

score > 80% score < 50%

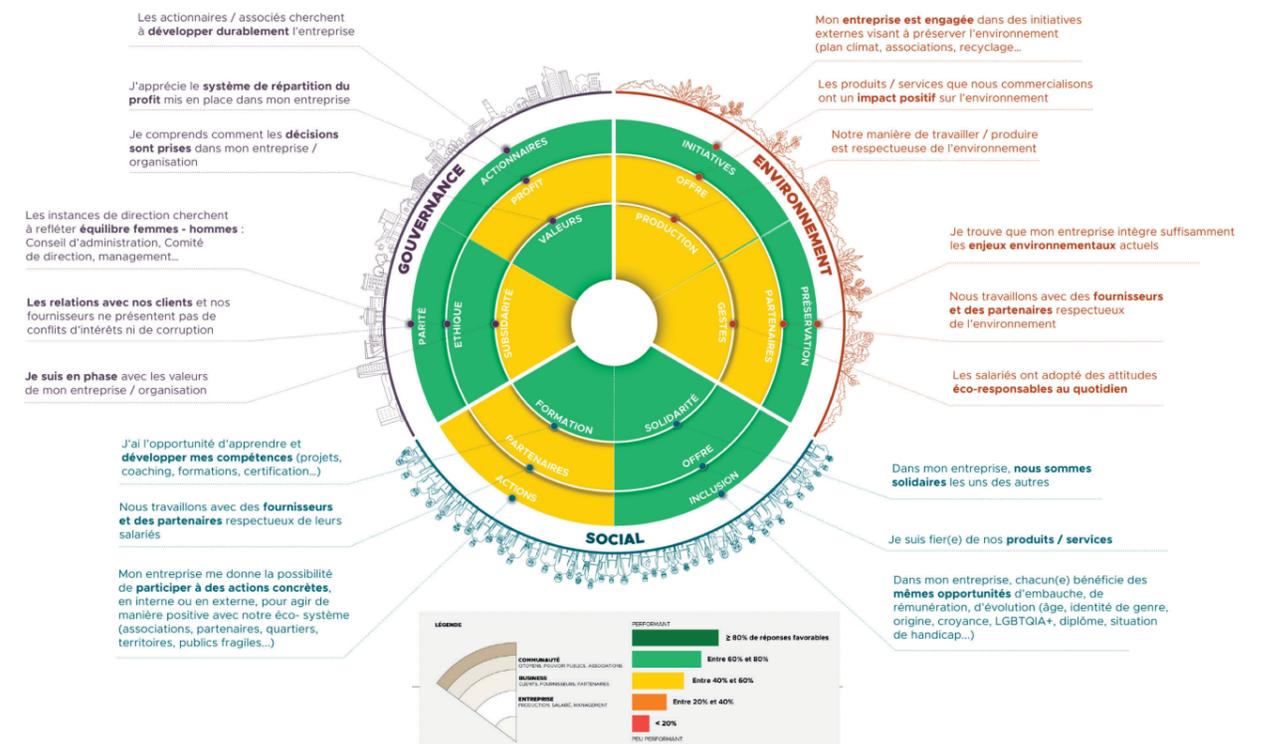
LES 18 QUESTIONS WelImpactIndex® - BENCHMARKS

		ImpactIndex® 2023	WelImpactIndex® Global	WelImpactIndex® Top 2023
Nombre de répondants		11620	25257	1093
Environnement	Notre manière de travailler / produire est respectueuse de l'environnement	58.3%	59.1%	74.1%
	Les salariés ont adopté des attitudes éco-responsables au quotidien	58.1%	57.9%	72%
	Les produits / services que nous commercialisons ont un impact positif sur l'environnement	47.4%	47.7%	65.9%
	Nous travaillons avec des fournisseurs et des partenaires respectueux de l'environnement	46.4%	47.7%	66.5%
	Mon entreprise est engagée dans des initiatives externes visant à préserver l'environnement (plan climat, associations, recyclage...)	62%	62.9%	79.6%
	Je trouve que mon entreprise intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels	66.4%	64.4%	82.1%
Gouvernance	J'apprécie le système de répartition du profit mis en place dans mon entreprise	50.2%	55.5%	62.1%
	Les relations avec nos clients et nos fournisseurs ne présentent pas de conflits d'intérêts ni de corruption	76.2%	76%	86.1%
	Les actionnaires / associés cherchent à développer durablement l'entreprise	66%	64.7%	81.5%
	Les instances de direction cherchent à refléter les équilibres femmes - hommes : Conseil d'administration, Comité de direction, management...	68.4%	68%	83.6%
	Je comprends comment les décisions sont prises dans mon entreprise / organisation	53.2%	53.2%	68.9%
	Je suis en phase avec les valeurs de mon entreprise / organisation	76.1%	76.1%	89.5%
Social	Nous travaillons avec des fournisseurs et des partenaires respectueux de leurs salariés	53.5%	52.5%	71.8%
	Mon entreprise me donne la possibilité de participer à des actions concrètes, en interne ou en externe, pour agir de manière positive avec notre éco-système (associations, partenaires, quartiers, territoires, publics fragiles...)	52.8%	52.8%	75.9%
	Dans mon entreprise, nous sommes solidaires les uns des autres	72.6%	72.6%	84.4%
	Je suis fier(e) de nos produits / services	79.7%	77.3%	89.6%
	Dans mon entreprise, chacun(e) bénéficie des mêmes opportunités d'embauche, de rémunération, d'évolution (âge, identité de genre, origine, croyance, LGBTQIA+, diplôme, situation de handicap...)	67%	67%	80.1%
	J'ai l'opportunité d'apprendre et de développer mes compétences (projets, coaching, formations, certifications...)	66.9%	67.6%	79.7%
TOTAL		62.3%	62.2%	77.4%

LES 18 QUESTIONS HAPPYINDEX@ATWORK EVALUATION - BENCHMARKS

		EngagementIndex® 2023	Focus France 2023	Δ	
Nombre de répondants		90544	72909		
RESSOURCES	Développement professionnel	J'ai l'opportunité d'apprendre et de développer mes compétences (projets, coaching, formations, certifications...)	67%	68,6%	1,6%
		Je comprends bien comment ma performance est évaluée	63,2%	63,6%	0,4%
		Je comprends comment je peux évoluer dans mon entreprise / organisation (promotion, responsabilité, mobilité, projets, réseaux...)	60,3%	60,7%	0,4%
CONNEXION	Environnement de travail	J'estime que les modes de travail sont innovants (collaboration, travail à distance / hybride, flexibilité, prise de décision, méthodes agiles...)	67,3%	68,7%	1,4%
		Je suis satisfait(e) de la manière dont j'articule ma vie professionnelle et personnelle	72,6%	73,9%	1,3%
		J'aime venir sur mon lieu de travail (bureaux / ateliers, localisation, équipements, aménagement, ambiance...)	75,1%	76,8%	1,7%
CONNEXION	Management	Je sens que j'ai les moyens d'atteindre mes objectifs	67,5%	69,2%	1,7%
		Je vois l'utilité et l'impact de mon travail	81,3%	81,9%	0,6%
		Je comprends comment les décisions sont prises dans mon entreprise / organisation	52,6%	53,5%	0,9%
CONNEXION	Reconnaissance	Je considère que mon salaire / rémunération est adapté à mon poste et responsabilités	47%	48,7%	1,7%
		Je me sens reconnu(e) et encouragé(e) dans mes efforts	65,7%	67,2%	1,5%
		Je suis satisfait(e) des avantages de mon entreprise / organisation (bonus, primes, intéressement, participation...)	52,2%	54,3%	2,1%
CONNEXION	Raison d'être	J'ai confiance en l'équipe de direction (exemplarité, compétences)	69,5%	70,3%	0,8%
		Je suis fier(e) de nos produits / services	75,7%	76,9%	1,2%
		J'apprécie la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit d'équipe, collaboration...) au sein de mon entreprise / organisation	76%	77,5%	1,5%
CONNEXION	RSE	Je trouve que mon entreprise intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels	61,5%	61,5%	0,0%
		Dans mon entreprise, chacun(e) bénéficie des mêmes opportunités d'embauche, de rémunération, d'évolution (âge, identité de genre, origine, croyance, LGBTQIA+, diplôme, situation de handicap...)	66,5%	65,7%	-0,8%
		Je suis en phase avec les valeurs de mon entreprise / organisation	73%	73,8%	0,8%
Total		66,3%	67,4%	1,1%	

ANALYSE PAR SCOPE D'INTERVENTION (N= 11074)





choose
mycompany®
Avis certifiés | ESG

LA MÉTHODOLOGIE

Les labels et classements ChooseMyCompany reposent uniquement sur les avis certifiés des collaborateurs/rices des organisations engagées dans une démarche d'écoute et de progrès. Pour cette 8e édition des classements, plus de 100 000 avis certifiés ont été collectés au sein de 700 entreprises. Un volume de répondants qui a doublé en un an.

Dans un contexte de valorisation de la performance extra-financière, ChooseMyCompany innove et construit ses classements sur l'Engagement_Score® et l'ImpactESG_Score*. Les salariés évaluent ainsi leur employeur sur les thématiques du développement professionnel, de l'organisation du travail, du management, de la reconnaissance, mais aussi sur leur perception de la culture, de la raison d'être et de la politique RSE.

Cette mesure permet de refléter la performance sociale perçue par les salariés.

Aux scores quantitatifs (participation, recommandation, évaluation globale) se rajoute un score qualitatif : à partir de questions ouvertes, il prend en compte les commentaires positifs des collaborateurs ainsi que les mentions liées à des Risques Sociaux Illégaux (RSI) pour une lecture encore plus fine et exemplaire des résultats.

Pour recevoir l'accréditation HappyIndex®AtWork ou WelImpact®, une organisation peut participer gratuitement, et doit atteindre les 3 critères simples mais exigeants et indispensables à l'obtention du label ChooseMyCompany : une participation minimum de 50%, un certain score sur 5**, un certain taux de recommandation. Les classements, publiés chaque année, sont réservés exclusivement aux organisations labellisées.

©ChooseMyCompany 2023, tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation des questions ou data doit être accompagnée d'une mention correspondante.

* Scores reliés aux questionnaires EngagementIndex® et WelImpactIndex®
** Moyenne des questions posées



1	DOTWIZ
2	Media Start
3	App'ines
4	Axonaut
5	ILLUIN Technology
6	Teamoty
7	MYM
8	LINKUP COACHING
9	Traace
10	CircularX
10	LeHibou

StartUps

1	Co'efficience3
2	Cabinet Guery Bollé
3	Fizzer
4	Just Happiness
5	Actinuance
5	Build2B
6	Salines
7	SK Consulting
8	Caves Carrière
8	OOTI
9	REUCIRS
10	LK Technology - LKT

Entreprises moins de 25 COLLABORATEURS(TRICES)

1	ACOS Expertise Conseil
2	Easy Partner
3	A2C Expertise
4	Kolsquare
5	Myriad Connect
6	aVB
7	Décilia
8	Agde Expert Comptable
9	Talentech
10	Data Recrutement

Entreprises de 25 à 49 COLLABORATEURS(TRICES)

1	Yuri & Neil
2	enioka
3	Etyo
3	FOKUS
3	HRConseil
4	Batch
4	BeTomorrow
5	Agence79
6	BL évolution
7	Holy-Dis
8	BayWa r.e. Solar Distribution Fr
9	Hiflow
10	Mobiskill

Entreprises de 50 à 199 COLLABORATEURS(TRICES)

1	Mews Partners
2	Equativ
3	Luxury of retail
4	Converteo
4	DBA
5	Synetis
6	Nomios
7	AIS
8	Groupe KARDOL
8	I-TRACING
9	VO2 Group
10	Lucca

Entreprises de 200 à 499 COLLABORATEURS(TRICES)

1	Julhiet Sterwen
2	Alteca
3	ASI
3	GRUPE REALITES
4	HR Path
5	Nickel
6	MEOGROUP
7	Villa Beausoleil - Steva
8	Micropole
8	I-TRACING
9	Technology And Strategy
10	Softway Medical

Entreprises de 500 à 999 COLLABORATEURS(TRICES)

1	KRYS GROUP
2	Alan Allman Associates
3	onepoint
4	SOFTTEAM
5	Néosoft
6	MI-GSO PCUBED
7	Terrena
8	TDF
9	BDO France
10	Abylsen

Entreprises plus de 1000 COLLABORATEURS(TRICES)

1	Axonaut
2	Anotherway
3	Emerald Stay®
4	Caves Carrière
5	Valdella
6	App'ines
7	Just Happiness
8	Kel Foncier
9	Fizzer
10	Wenabi

Entreprises moins de 50 COLLABORATEURS(TRICES)

1	Yuri & Neil
2	Agence79
3	FOKUS
4	Univers Retail
5	Groupe Peref
6	Apsia
7	Advantail
8	Skillsday
9	HECTARE Urbanisme Durable
10	Thiriez Litterie

Entreprises de 50 à 99 COLLABORATEURS(TRICES)

1	VO2 Group
2	Foodles
3	OPAL
4	Too Good To Go
5	Mirova
6	Nomios
7	Quittoque
8	Altizem
9	Ekwater
10	Adservio Group
10	ASI

Entreprises plus de 100 COLLABORATEURS(TRICES)



BRAVO À TOUTES LES ENTREPRISES LABELLISÉES !

HappyIndex®AtWork • 3DS Groupe • A&O Nutrition Bio • A2 Consulting • ABSIS Conseil • Acceniom Consulting • ACELYS Services Numériques • Actif Conseil • Actuelia • Ad's up Consulting • Adama France • Adequation Advisory • Adikteev • ADLUN Science • Admotv • Adservio • Advantail • AGENCE 79 • Agence DnD • Agenium Group • AGICOM • Agil-it • Agreenculture • Agriconomie • Akema • Aladom • Aleysia • Algoan • ALILA • Alltech Consulting • Altizem • ANÉA Santé à domicile • Anotherway • Antaes • Apsia • Aquantis Consulting • Aroatem (groupe Artemys) • Arondor • Artémis courtage • Arterris • ATLANSE • ATMO Grand Est • AUDENSIEL Digital • AUDEXCOM • Auzou Editions et Editions et Diffusions Internationales • Axe3 • Axionable • Axs Consultants • B-Hive Engineering • Baldwin Partners • BAM • BinHappy • BIOMEN • BL évolution • Brainwave GRC • BWH Hotel Group France • Cafeyn Group • Canopee Group • CAPFI • CBA Informatique Libérale • CDC CONSEIL / EQUIPAGE • Celios • ChooseMyCompany • CHVE - St Michel de Livet • CLAREO Lighting • Clinique de La Selune Saint hilaire du Harcouet • Clinique des poiriers, Le Tailleul • ClubFunding Group • CMI • Co-Efficience • CO-PILOTS • Colibri • ComCorp / Antidox • Command Strategy Advisory • Comptoir Fiduciaire de Paris • Confirm IT • Conformat • Cost House • Coudac • Crowe Fideliance • Cubic33Group • CyberCité • Cylad Consulting • CYRIAS • Daan Technologies • Danie Hoo • Datategy • dcube • DeciVision • Degetel • Digitalkeys • Dimo Diagnostic • Dipli • Do it Platinum • DSI Group • DUONEXT • Dupuy • Ediflex • Ekwater • ELCIA • Eldo • Electra • Elevate • ELO Energie • Emerald Stay • En vrai • English World • Enterome • ESV DIGITAL • EthiFinance • Eurécia • Everping • Exaprobe • Expertime • Fairly Made • Famoco • FAO Consulting • Fidesio • FIFTY BEES • Financia Business School • FIRST GROUP • Foodles • Formind • Futur Digital • Galaxy Conseil • Gallilée • Gatewatcher • Gensun • Geovelo • GetPro • Goodvest • GPG Granit • Green-Got • GreenYellow France • Groover • Groupe Airwell • Groupe Fed • Groupe GEMA • GROUPE LEGRAND • Groupe ORECA • Groupe PAREF • Groupe Remove • Groupe Smile • Groupe Tabatabai • GuestReady • H2G • HECTARE Urbanisme Durable • HELEOS • HelloWork Group • Hillstone • Hokla • Holy-Dis • Hublo • Hunteed • In The Memory • Infogene • Infolegale • Infostates • Innoha • INNOVATEAM • Inov Team • Interfel • ISIA (Eicia) • ITEC • Ithaque Renovation • J.L.A. • Jalios • Javelot • Javista • Jho • Kameleoon • KBRW • Kel Foncier • Kereval • KHEA CONCEPT • Kizeo • KLANIK • Kon Tiki • Kwark Academy • L'Atelier • L'Onglerie SAS • L'Hôtel l'Elysée Val d'Europe • L&A Finance • La Douceur • La Vie™ • Labelium • Labo and Co • LAFOURMI - LEROY TREMBLOT • Lalalab • LARCO • LARES Conseil • LATTICE MEDICAL • Lavorel Hotels - Siège • Le Phare • le1817 • LegalPlace • Les Eco Isolateurs • Lifeaz • Linxo • local.fr • LOSAM • LumApps • Maisons de l'Avenir • Manty • Markentive • Market Pay Group • Mathematic • Mediameting • Median Technologies • Médiane Système • METAVRS • Mindbaz • Mirova • Mobilité Mutuelle • Mobility • Modulotech • Mojo • Mon Petit Placement • Monsieur TSHIRT • Morning • Naolys Associés • Neo9 • Neo Technology Group • Neocase Software • Neoplants • neosight • New-E • Nexialist • Nextgroup • NOBATEK/INEF4 • Nomad Education • NovAliX • Novaxia • Noveane Groupe SCALIAN • NowBrains • Obat • Octopus Energy • OCY Technologies • Olcya • Olymp • One System • KRYS Optique Pellé • OTOQI • PACK SOLUTIONS • Padok • Palais des Thés • PDM • Pelatis • Per Angusta • Phoenix Consulting Monaco • Photoweb • Pink Lady® Europe • Planity • Plezi • PMP Strategy • POINT D'ORQUE • Polyconseil • Pontoon • Pragmatan • Prairies de la Mer • Praxedo • Primeum • Primexis • Promesse de fleurs • Proudreed • Purecontrol • Quantmetry - Part of Capgemini Invent • Quinten • Quittoque • RECA France • Recyclea • RH Partners • ROGER DUBOIS • RUFF & ASSOCIÉS • Sami • Sauvage Riviera • SBG Systems • SERSI SYSTÈME • SEWAN Groupe • Sharies • Sicara • Sipios • Skillsday • Smart Tribune • SmartKeyword • SnapDesk • Sociacom • SOGECA • solinki • Sollan • Solution BI France • Soluxan • Spaag • Spinerie • SPIRIT • Square IT Services • Squareness • Start It Up • Stride-up • Stych • Sycomore Asset Management • Synolia • Synox • TapNation • Technique Salaire • Technology And Strategy Group • Telys • Teolia • TEVAH SYSTEMES • Theodo France • Théodore Maison de Peinture • Thiga • Thinkmarket • Thiriez Litterie • TLC Worldwide France • TNP Consultants • Too Good To Go • Tripnity • Triskell Consulting • Triskell Software France • Tudigo • UNITE • Univers Retail • UpStream Pay • Vacancesole • Valdella • Valoxy • VCLS - Voisin Consulting Life Sciences • Velvet Consulting • VÉPRES • Verneil Formation • VERTICAL SEA • Vétérinaires 2 Toute Urgence • VIALINK • VIGGO • VNCA Consulting • Voltania • VLX NOTAIRES • Waisso • Wakam • Wanadev • WATTS • Wedia France • Welmo • Wenabi • Wendel Group • WERIN GROUP • WEVIOO France • WIIIO • Worldia • Yomoni • Yseop • Zoio • WelImpactIndex® • 3DS Groupe • Actif Conseil • Agriconomie • Alteca • ATLANSE • BDO France • ChooseMyCompany • CircularX • Cost House • Crowe Fideliance • Datategy • dcube • Dipli • En Vrai • Fairly Made • Financia Business School • GPG Granit • Greenweez • Groupe GEMA • Groupe Remove • IMPACT Partners • Julhiet Sterwen • L'alalab • Neoplants • PELATIS • Planity • Spinerie • Teamoty • Traace • Tudigo • Vacancesole • Welmo • Zoio



Rejoignez la **communauté**
des entreprises et écoles qui
écoutent et prennent soin
de leurs **parties prenantes**

contact@choosemycompany.com