

**Welcome
to the Jungle**

Entreprise responsable : les talents vous attendent au tournant

SOURIEZ, VOUS ÊTES SCRUTÉS...



Introduction

Longtemps là, mais toujours un peu dans son coin, souvent laissée de côté en temps de crise puis réinvestie à grands coups d'opportunités, la RSE est néanmoins devenue un pilier pour nombre d'entreprises.

Chez Welcome to the Jungle, on croit beaucoup au pouvoir de la responsabilité des entreprises. Déjà par son bien-fondé, évidemment, mais aussi car elle est devenue une **composante clé de votre marque employeur, de vos recrutements et même de la rétention de vos talents**. Et oui, si c'est parfois vu comme une contrainte, être une entreprise responsable peut vous aider, et avec ça vous faites avancer la société.

Bon ceci dit, la responsabilité des entreprises, c'est vaste. L'aborder et se lancer peut paraître vertigineux. Pour faire les bons choix et les bons arbitrages, une bonne manière est de partir des **attentes des talents**.

Alors, on s'est posé moult questions sur les attentes des talents : Quelles sont leurs priorités ? Comment se renseignent-ils sur les politiques RSE des entreprises ? Quel impact ces politiques peuvent-elles avoir sur leur choix d'entreprise ? Qu'est-ce que les talents regardent tout particulièrement ? Bref, tout un programme...

Pour répondre à ces questions et vous aider à y voir plus clair, nous avons mené une étude auprès de **+500 personnes**, en majorité des salarié·es (80%) à travers **toute la France, dans tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprise**. Nous nous sommes concentrés sur trois piliers principaux :

- la diversité, l'équité et l'inclusion,
- l'environnement,
- la gouvernance.

Les résultats nous ont permis de dresser un état des lieux et d'identifier les axes prioritaires, les canaux de communication indispensables à explorer et des pistes d'initiatives pour asseoir votre authenticité, votre crédibilité et votre sincérité.

Car sachez que les talents vous attendent au tournant : **87.1% des personnes interrogées affirment être plus susceptibles de candidater auprès d'une entreprise qui mène des actions sur les sujets de diversité et 89.3% sur les sujets environnementaux**.

Définition de la RSE selon le Ministère de l'Économie

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.

Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

Les 7 piliers de la RSE :

- la gouvernance de l'organisation
- les droits de l'homme
- les relations et conditions de travail
- L'environnement
- la loyauté des pratiques
- les questions relatives aux consommateurs
- les communautés et le développement local

MÉTHODOLOGIE

506 personnes interrogées

18-60 ans

Régions :

- Île-de-France
- Auvergne-Rhône-Alpes
- Pays de la Loire
- Occitanie
- Nouvelle-Aquitaine
- Hauts-de-France
- PACA
- Bretagne
- Grand Est
- Centre-Val de Loire
- Normandie
- Bourgogne-Franche-Comté
- Corse

Mars 2024

Toutes tailles d'entreprises :

- Moins de 15 salarié-es
- Entre 15 et 50 salarié-es
- Entre 50 et 150 salarié-es
- Entre 150 et 500 salarié-es
- Entre 500 et 1000 salarié-es
- Entre 1000 et 2000 salarié-es
- Plus de 2000 salarié-es

Toutes industries confondues :

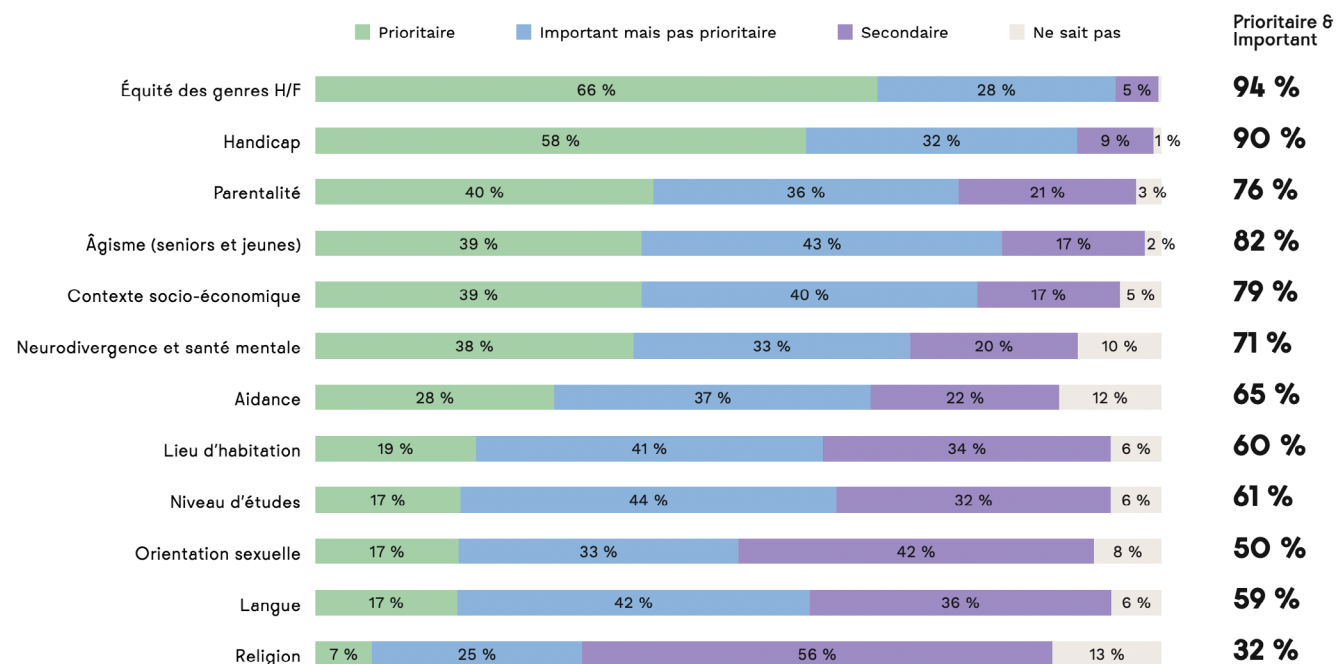
- Architecture
- Association/ONG
- Banque/assurance/finance
- Conseil/audit
- Culture/Média/Divertissement
- Distribution
- Éducation/formation/recrutement
- Food & beverage
- Hôtellerie/Tourisme/Loisirs
- Immobilier
- Industrie
- Ingénierie
- Légal/Justice
- Mobilité/Transport
- Mode/Luxe/Beauté/Art de vivre
- Publicité/Marketing/Agence
- Santé/Social/Environnement
- Secteur public et administration
- Services aux entreprises
- Tech

RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES, ON FAIT LE POINT

PILIER #1 : DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Comment évaluez-vous l'importance des ces différentes actions au sein des politiques et initiatives RH des entreprises ?

LES RÉSULTATS AU GLOBAL



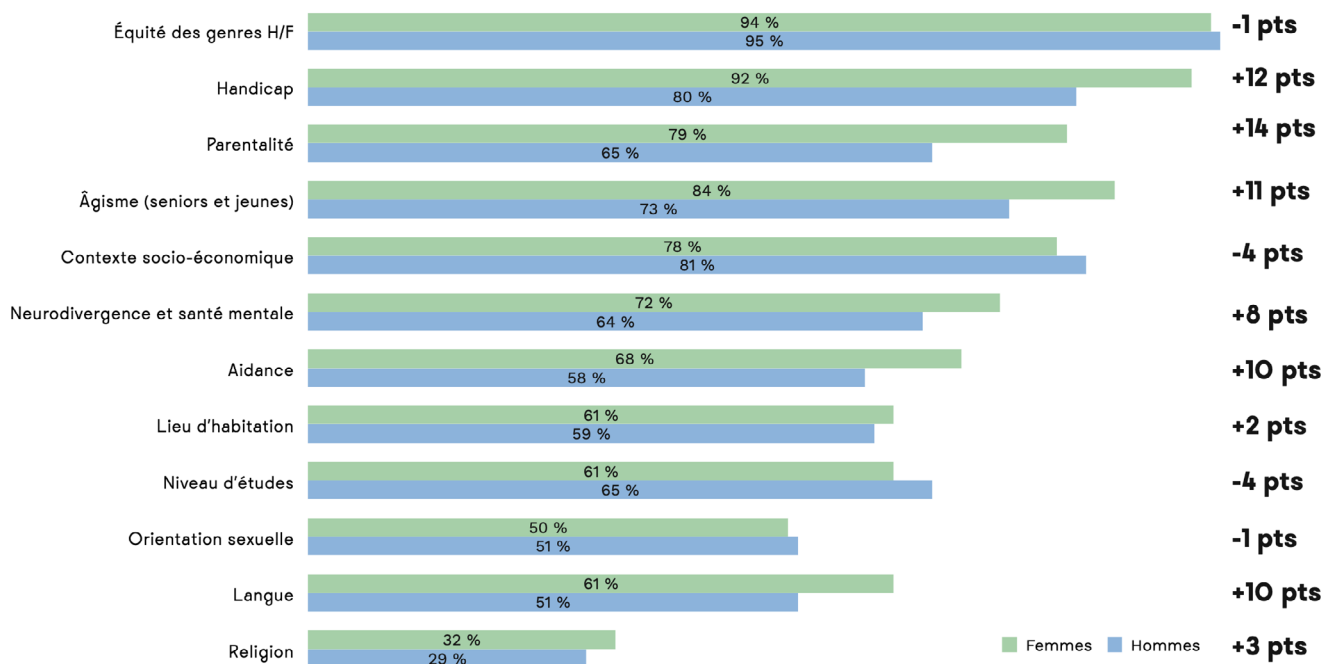
→ 2 axes se distinguent particulièrement en terme de priorité : l'**équité des genres** (66%) et le **handicap** (57.6%). La **parentalité**, l'**âgisme** et le **contexte socio-économique** suivent de près de manière plus globale lorsque l'on associe les critères prioritaires et importants (respectivement 75.95%, 81.24%, 78.70%).

ANALYSE COMPARATIVE DES ATTENTES DES FEMMES VS CELLES DES HOMMES

→ Les femmes sont plus engagées que les hommes sur les thématiques suivantes : Parentalité (+13.81pts), Handicap (+12.48pts), Âgisme (seniors et jeunes) (+10.97pts), Langue (+10.04pts), Aidance (+9.73pts), Neurodivergence et santé mentale (+7.31pts), Religion (+3.75pts) et Lieu d'habitation (+2.12pts)

→ Et a contrario sur ces thématiques ce sont les hommes qui démontrent une plus grande considération : Niveau d'études (+3.41pts) et Contexte socio-économique (+3.15pts).

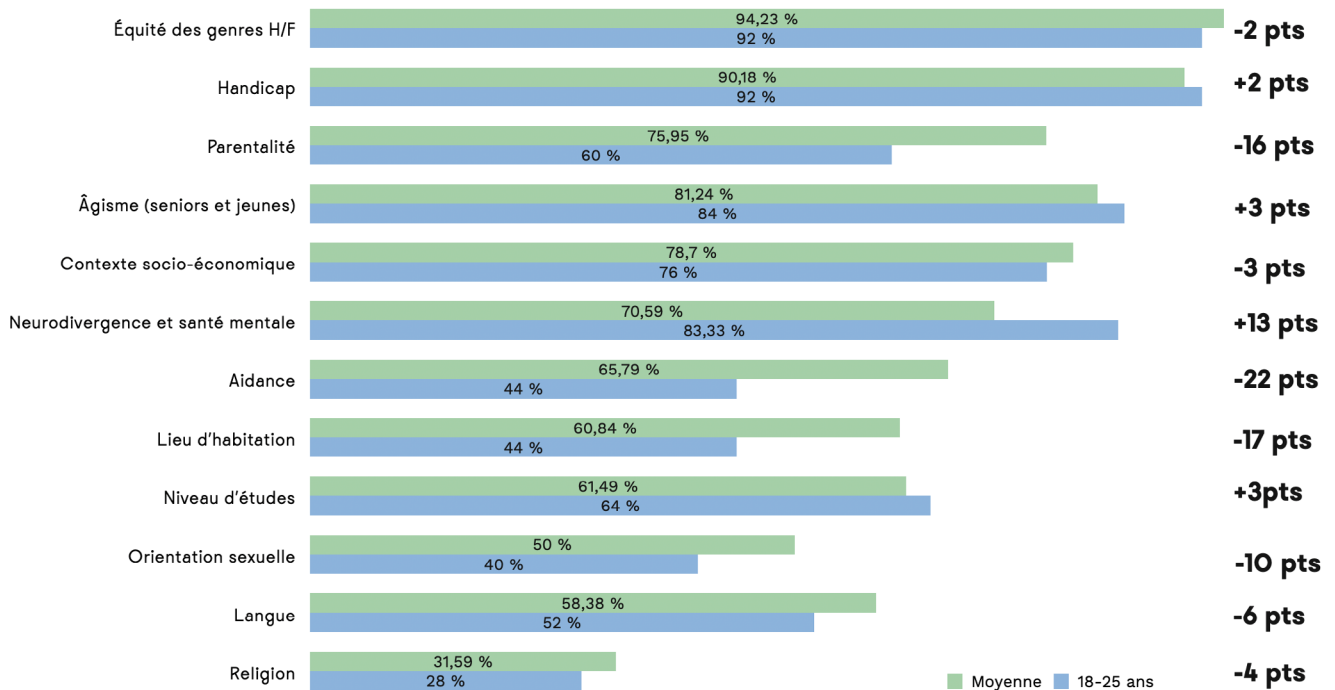
→ Équité des genres H/F (0.23 pts) et Orientation sexuelle (0.68 pts) sont des sujets qui engagent de manière équivalente les femmes et les hommes.



FOCUS SUR LES JEUNES : QUE PENSENT LES 18-25 ANS ?

→ Les jeunes sont plus engagés que la moyenne sur les thématiques de : Neurodivergence et santé mentale (+12.74 pts), Âgisme (seniors et jeunes) (+2.76 pts), Niveau d'études (+2.51 pts) et Handicap (+1.82 pts).

→ Les jeunes accordent moins d'importance à ces sujets que l'ensemble de la population : Aideance (-21.79 pts), Lieu d'habitation (-16.84 pts), Parentalité (-15.95 pts), Orientation sexuelle (-10 pts), Langue (-6.38 pts), Religion (-3.59 pts), Contexte socio-économique (-2.7 pts), Équité des genres H/F (-2.23 pts).



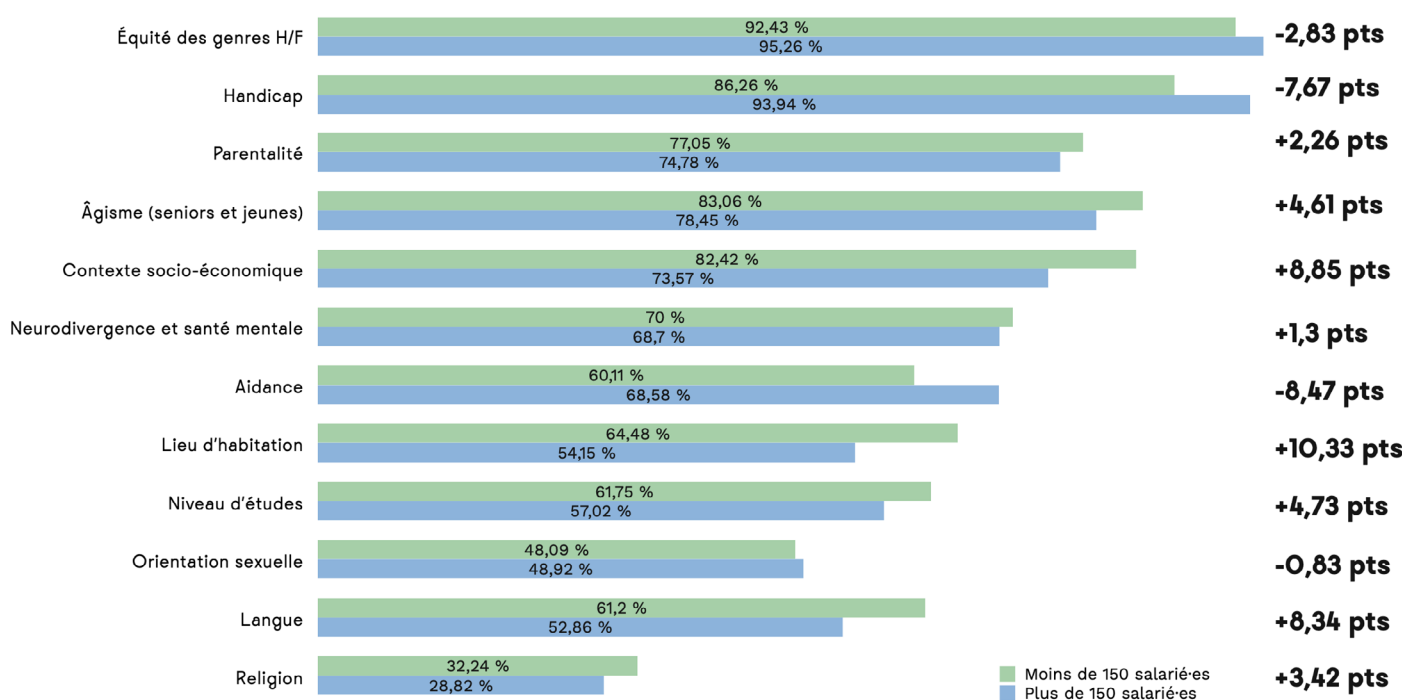
ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES TALENTS TRAVAILLANT DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 150 SALARIÉ·ES VS DES ENTREPRISES DE PLUS DE 150 SALARIÉ·ES

De manière générale, les attentes des talents varient selon la taille des entreprises dans lesquelles ils travaillent.

→ Pour les talents travaillant dans des entreprises de moins de 150 salariées, les sujets suivants sont les plus importants : Lieu d'habitation (+10.33 pts), Contexte socio-économique (+8.85 pts), Langue (+8.34 pts), Niveau d'études (+4.73 pts), Âgisme (seniors et jeunes) (+4.61 pts), Religion (+3.42 pts), Parentalité (+2.26 pts) et Neurodivergence et santé mentale (+1.30 pts).

→ Côté salarié·es travaillant dans des entreprises de plus de 150 personnes, ce sont les sujets Aideance (+ 8.47 pts), Handicap (+7.67 pts) et Équité des genres H/F (+2.83 pts) qui suscitent le plus d'intérêts.

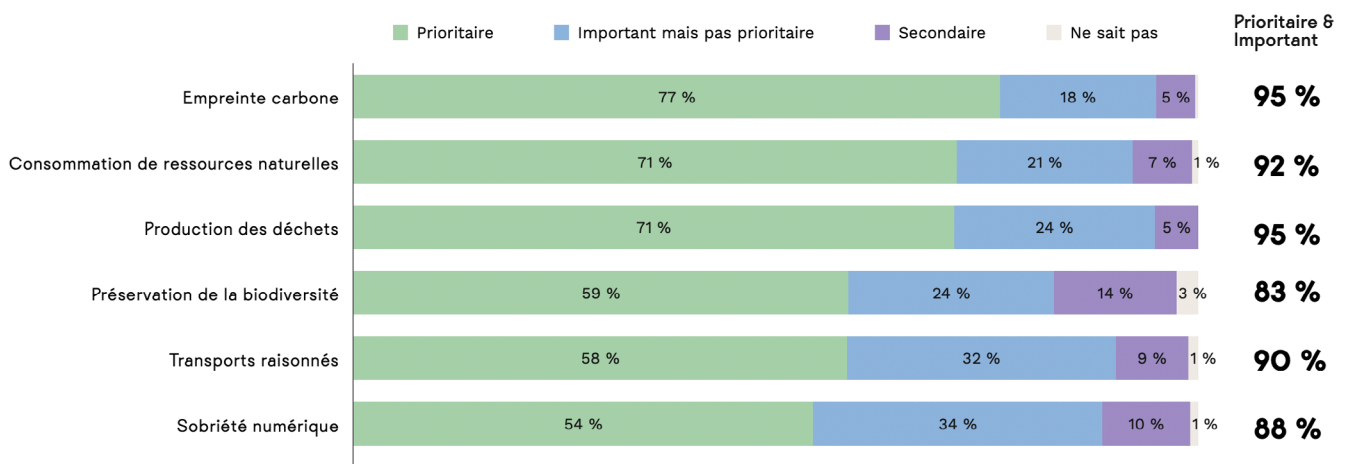
→ En revanche, pour les deux catégories, les attentes sont similaires concernant l'orientation sexuelle (0.83 pts).



PILIER #2 : ENVIRONNEMENT

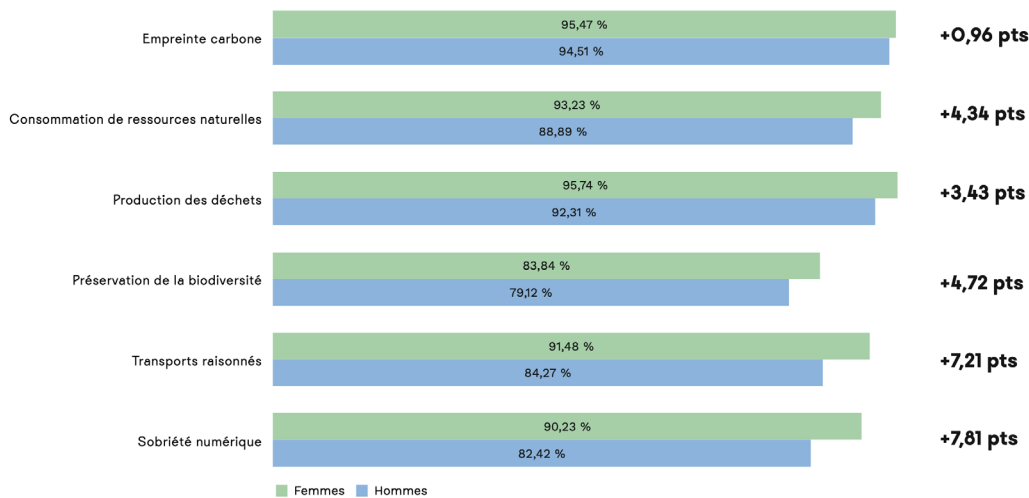
Comment évaluez-vous l'importance de mettre en place des politiques et initiatives RH qui répondent à ces leviers environnementaux ?

LES RÉSULTATS AU GLOBAL



→ Au premier abord, on constate que sur le volet environnement, toutes les initiatives sont perçues comme prioritaires et importantes. Dans le détail, **l'empreinte carbone** (76.50%), la **consommation de ressources naturelles** (71.30%) et la **production des déchets** (71.10%) tirent tout de même leur épingle du jeu. Trois axes sur lesquels les entreprises peuvent prioriser lors communication étant donné les fortes attentes des talents sur ces sujets.

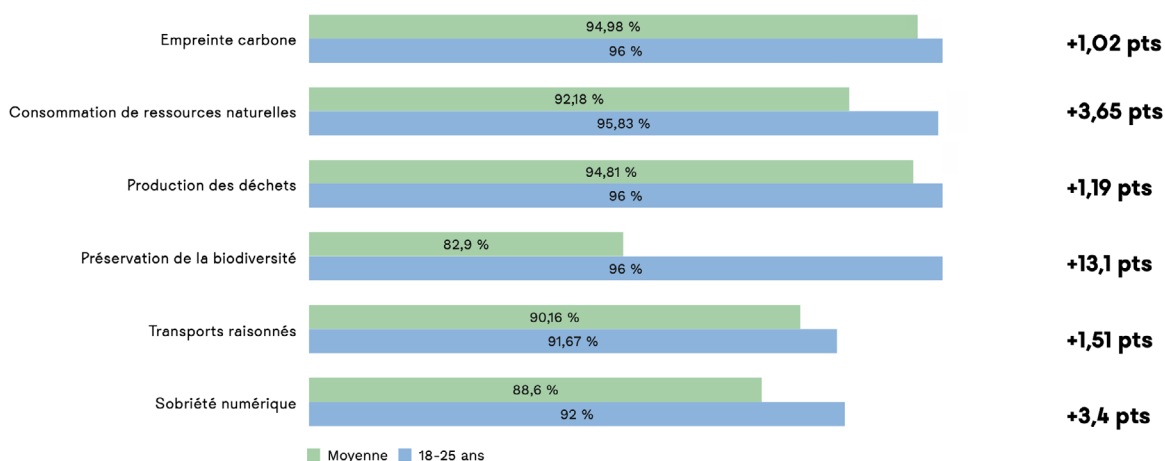
ANALYSE COMPARATIVE DES ATTENTES DES FEMMES VS CELLES DES HOMMES



→ Les femmes sont majoritairement plus engagées que les hommes sur ces thématiques : Sobriété numérique (+7.81pts), Transports raisonnés (+7.21pts), Préservation de la biodiversité (+4.72pts), Consommation de ressources naturelles (4.34pts), Production des déchets (4.34pts).

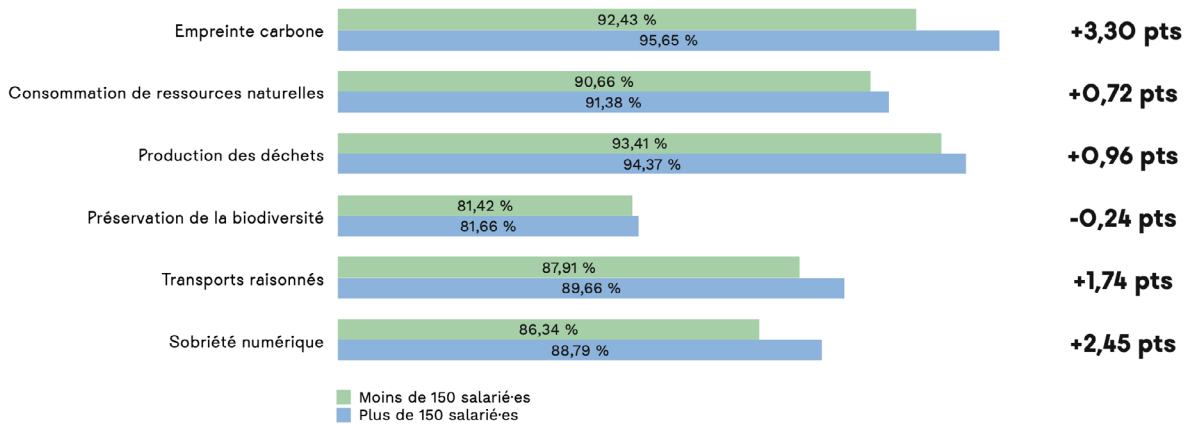
→ Les résultats sont très proches pour ce qui est de l’empreinte carbone (0.96pts).

FOCUS SUR LES JEUNES : QUE PENSENT LES 18-25 ANS ?



→ Les jeunes apparaissent plus engagés que le reste de la population sur les sujets environnementaux : Préservation de la biodiversité (+13.1 pts), Consommation de ressources naturelles (+3.65 pts), Sobriété numérique (+3.4 pts), Transports raisonnés (+1.51 pts), Production des déchets (+1.19 pts) et Empreinte carbone (+1.02 pts).

ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES TALENTS TRAVAILLANT DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 150 SALARIÉ·ES VS DES ENTREPRISES DE PLUS DE 150 SALARIÉ·ES



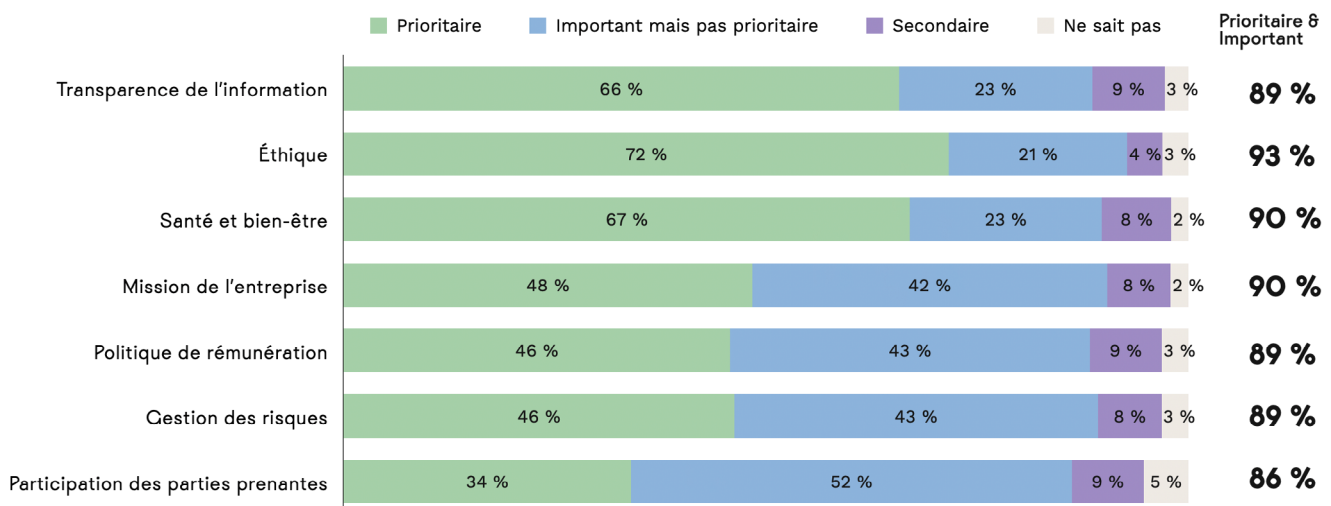
→ Les talents de plus grandes structures sont légèrement plus sensibles à ces sujets environnementaux : Empreinte carbone (+3.30 pts), Sobriété numérique (+2.45 pts), Transports raisonnés (1.74 pts).

→ On observe peu de différences sur ces sujets : Production des déchets (0.96 pts), Consommation de ressources naturelles (0.72 pts) et Préservation de la biodiversité (0.24 pts).

PILIER #3 : GOUVERNANCE

Comment évaluez-vous l'importance de ces différentes caractéristiques de la gouvernance au sein d'une entreprise ?

LES RÉSULTATS AU GLOBAL

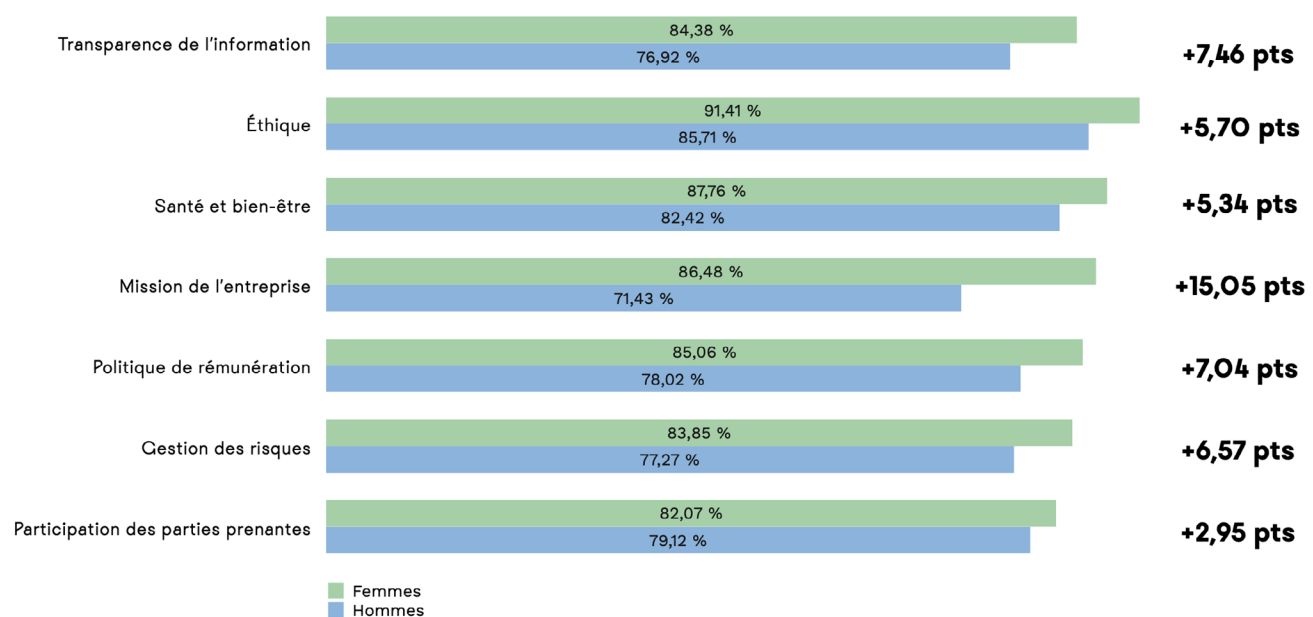


→ Si **la transparence de l'information** arrive en tête et est considérée comme prioritaire pour 69.80% des répondant-es, en cumulé (c'est à dire critère prioritaire et important), c'est **l'éthique** qui ressort davantage (90.14% vs 83.13% en cumulé pour la transparence de l'information).

Du reste, les initiatives liées à la gouvernance semblent susciter moins d'avis tranchés que les questions de diversité et d'environnement. La gouvernance est un sujet plus vaste, parfois moins visible et plus quotidien. Tous les labels ne définissent pas la gouvernance de la même manière par ailleurs rendant sa définition moins explicite.

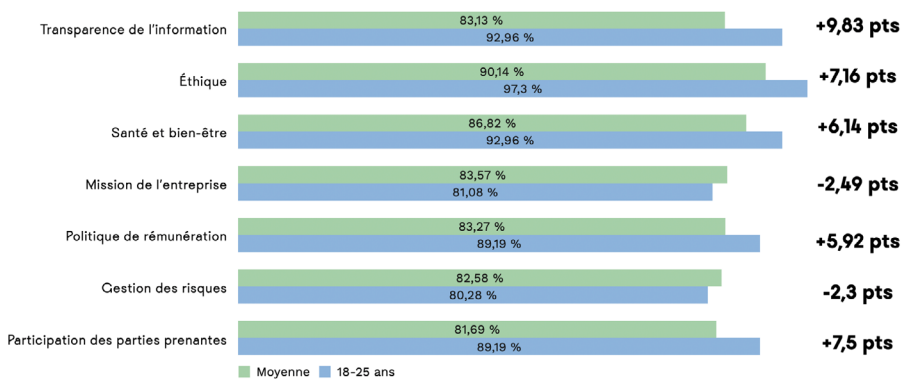
Les entreprises ont donc l'opportunité d'accélérer leur communication sur leurs initiatives de transparence de l'information, d'éthique et de santé et de bien-être.

ANALYSE COMPARATIVE DES ATTENTES DES FEMMES VS CELLES DES HOMMES



→ Sur tous ces sujets, les femmes démontrent un plus grand intérêt que les hommes pour : Mission de l'entreprise (+15.05pts), Transparence de l'information (+7.46pts), Politique de rémunération (+7.04pts), Gestion des risques (+6.57pts), Éthique (+5.70pts), Santé et bien-être (+5.34pts) et Participation des parties prenantes (+2.95pts).

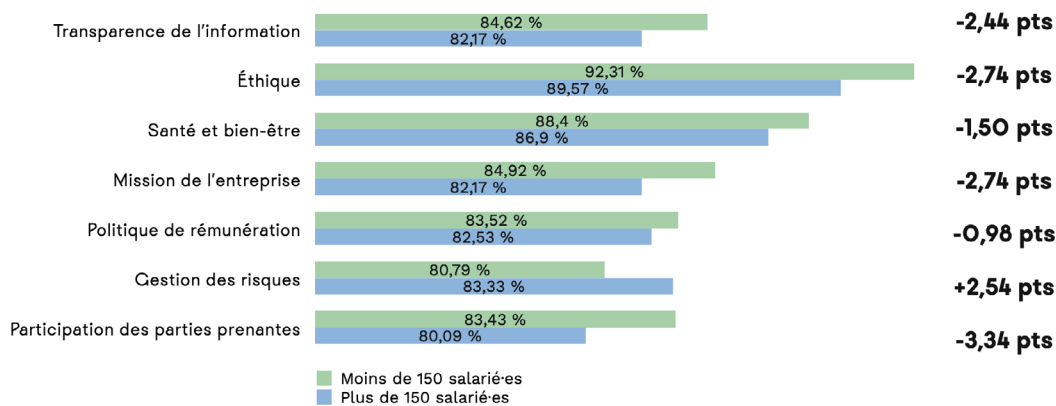
FOCUS SUR LES JEUNES : QUE PENSENT LES 18-25 ANS ?



→ Les jeunes démontrent un intérêt plus fort que l'ensemble de la population sur ces sujets : Transparence de l'information (+9.83 pts), Participation des parties prenantes (+7.5 pts), Éthique (7.16 pts), Santé et bien-être (+6.14 pts), Politique de rémunération (+5.92 pts). Des sujets à donc privilégier pour cette typologie de talents.

→ À l'inverse, les 18-25 ans semblent moins intéressés par les sujets concernant la Mission de l'entreprise (-2.49 pts) et la Gestion des risques (-2.3 pts).

ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES TALENTS TRAVAILLANT DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 150 SALARIÉ·ES VS DES ENTREPRISES DE PLUS DE 150 SALARIÉ·ES



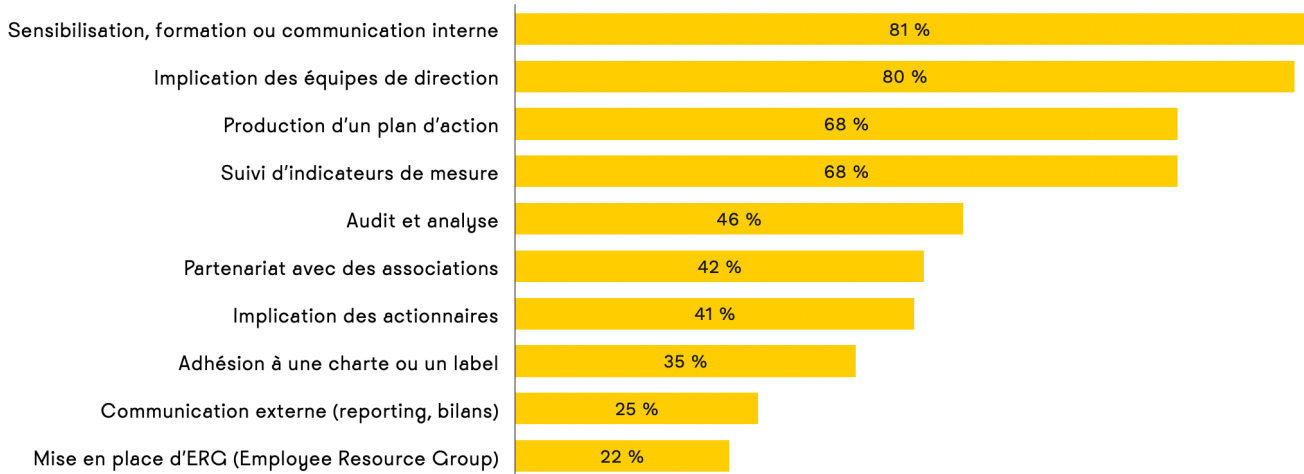
→ Des attentes légèrement plus fortes pour les talents de plus petites structures en termes de Participation des parties prenantes (+3.34 pts), d'Éthique (+2.74 pts), de la Mission de l'entreprise (+2.74 pts), de Transparence de l'information (+2.44 pts) et de la Santé et bien-être (+1.50 pts).

→ La Gestion des risques est un sujet plus important pour les salarié·es des plus grandes entreprises (+2.54 pts).

→ Concernant la Politique de rémunération, les attentes sont similaires.

Selon vous, parmi ces actions, lesquelles auront de l'impact dans l'amélioration de la RSE ?

LES RÉSULTATS AU GLOBAL



→ **Sensibilisation, formation et communication interne** à 80.83% et **l'implication des équipes de direction** à 80.24% sont les deux principales actions considérées comme impactantes par les talents. Suivent ensuite la production d'un plan d'action (67.79%) et le suivi d'indicateurs de mesure (67.59%). Voilà les axes à travailler selon les talents pour renforcer l'impact de la RSE au sein des entreprises. On se retrouve les manches et on y va ?

Top 5 des actions à impact par typologie de population

ANALYSE COMPARATIVE DES ATTENTES DES FEMMES VS CELLES DES HOMMES

Top 5 pour les femmes

- Sensibilisation, formation ou communication interne à 83.87%
- Implication des équipes de direction à 80.65%
- Suivi d'indicateurs de mesure à 69.48%
- Production d'un plan d'action à 69.23%
- Audit et analyse à 45.41%

Top 5 pour les hommes

- Implication des équipes de direction à 78.02%
- Sensibilisation, formation ou communication interne à 69.23%
- Production d'un plan d'action à 62.64%
- Suivi d'indicateurs de mesure à 60.44%
- Audit et analyse à 48.35%

FOCUS SUR LES JEUNES : QUE PENSENT LES 18-25 ANS ?

Top 5

- Sensibilisation, formation ou communication interne à 89.61% (+ 8.78 pts par rapport à l'ensemble de la population)
- Production d'un plan d'action à 74.03% (+6.24 pts)
- Implication des équipes de direction à 66.23% (-14.01 pts)
- Suivi d'indicateurs de mesure à 62.34% (-5.25 pts)
- Partenariat avec des associations à 62.34 (+19.85 pts)

ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES TALENTS TRAVAILLANT DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 150 SALARIÉ·ES VS DES ENTREPRISES DE PLUS DE 150 SALARIÉ·ES

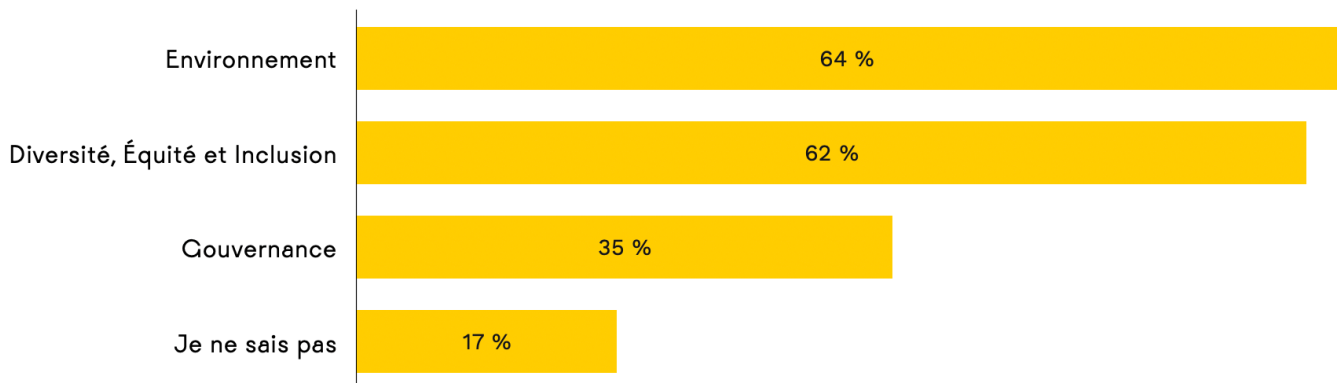
Top 5 pour les talents dans les entreprises de moins de 150 salarié·es

- Sensibilisation, formation ou communication interne à 85.95%
- Implication des équipes de direction à 77.30%
- Production d'un plan d'action à 70.81%
- Suivi d'indicateurs de mesure à 67.57%
- Audit et analyse à 41.08%

Top 5 pour les talents dans les entreprises de plus de 150 salarié·es

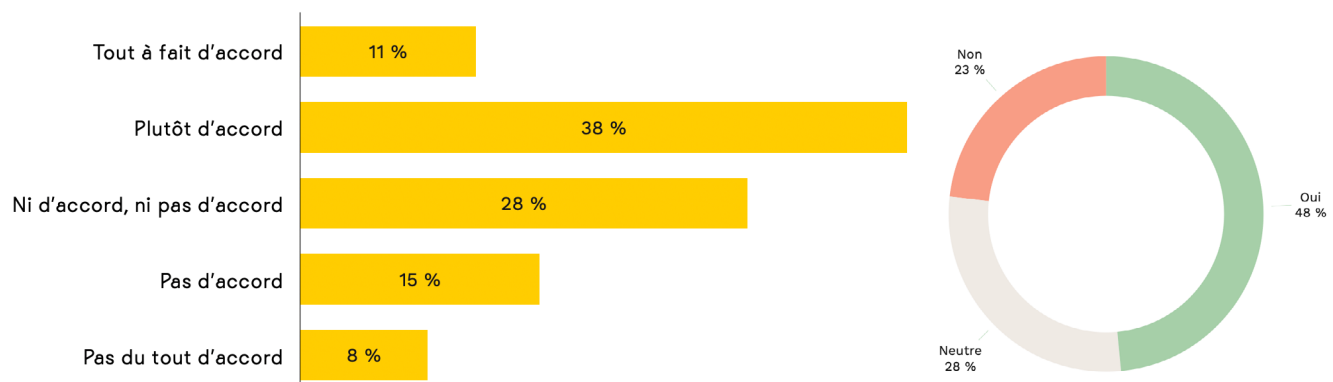
- Implication des équipes de direction à 82.33%
- Sensibilisation, formation ou communication interne à 77.16%
- Suivi d'indicateurs de mesure à 68.97%
- Production d'un plan d'action à 66.38%
- Audit et analyse à 51.29%

Quels sont les piliers de la RSE sur lesquels votre entreprise a déjà mis en place des actions ?



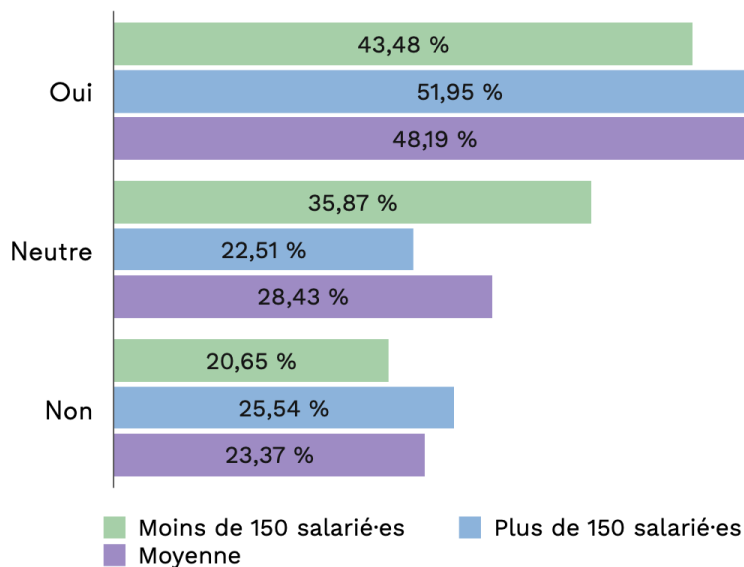
→ Sans grande surprise, **l'environnement (64.27%)** et **la diversité, équité et inclusion (62.11%)** sont les piliers travaillés les plus visibles par les talents au sein des entreprises. La gouvernance n'arrive que loin derrière avec 34.77% confirmant la nécessité de clarifier ce que représente la gouvernance, ses enjeux et ses atouts. Attention, 17.03% des talents ne savent pas quels piliers sont travaillés par leur entreprise, ce n'est pas rien. Encore une fois, bien communiquer en interne et en externe sur ses initiatives est absolument clé.

Êtes-vous satisfait-e de la politique RSE de votre entreprise ?



→ **Seuls 10.60% des talents affirment être tout à fait satisfaits** de la politique RSE de leur entreprise, c'est peu ! Au final, ce sont **51.8% des talents qui ne s'estiment pas convaincus des politiques mises en place**, ils sont soit neutres (28.43%) ou bien pas satisfaits (23.37%). Il existe donc une belle marge de manœuvre pour les entreprises pour aller convaincre ses salarié·es des stratégies mises en place en communiquant de manière adéquate et sincère ou bien de mettre en place des initiatives.

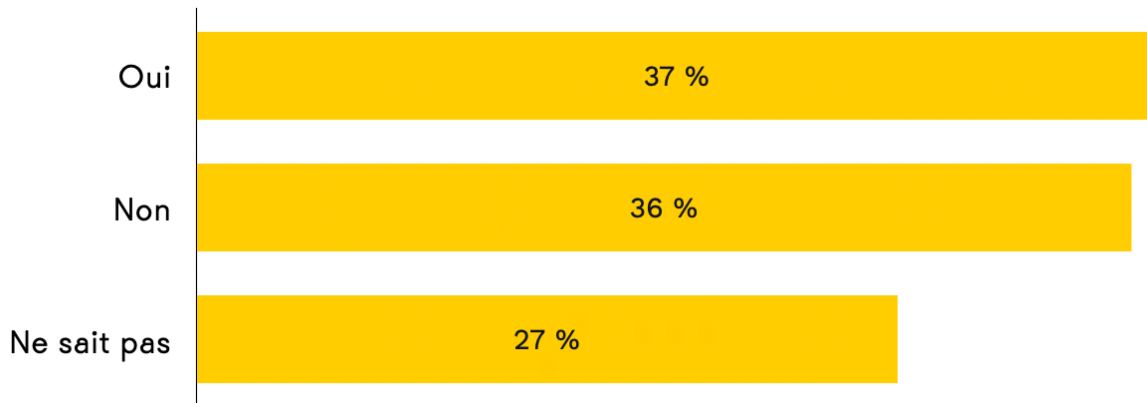
ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES TALENTS TRAVAILLANT DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 150 SALARIÉ·ES VS DES ENTREPRISES DE PLUS DE 150 SALARIÉ·ES



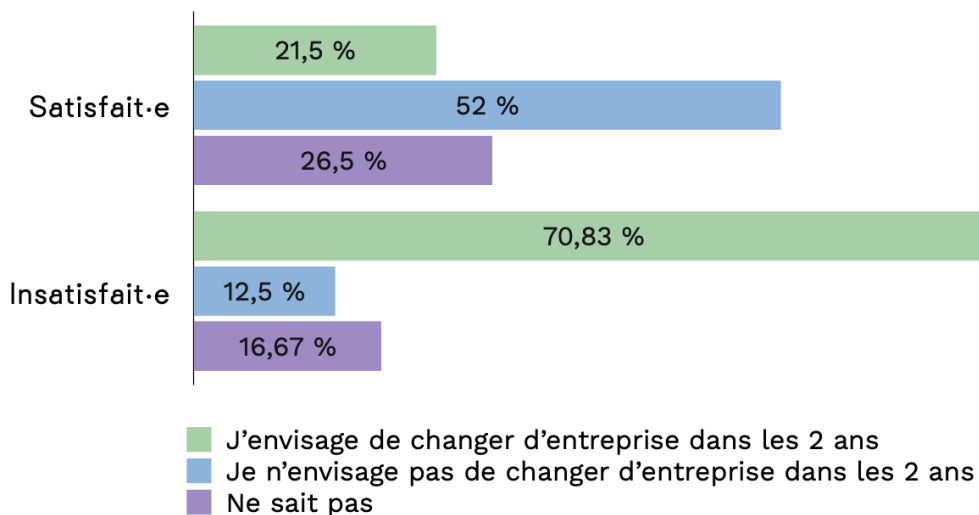
→ Pour les salarié·es des petites structures, les avis sont plus neutres (+13,36 pts).

→ Côté grandes entreprises, c'est plus positif. Les salarié·es perçoivent davantage les efforts des entreprises. Mais attention, si certain·es sont plus satisfait·es (+8.47 pts), on trouve aussi dans cette catégorie plus de détracteurs que la moyenne (+4.89 pts). Les avis divergent donc !

Envisagez-vous de changer d'entreprise dans les 2 ans à venir ?



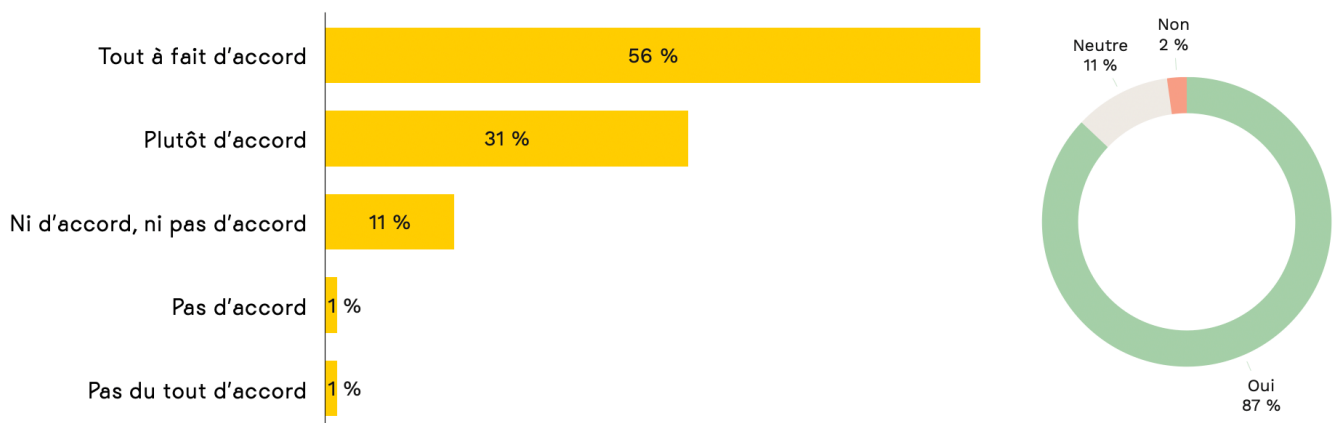
ANALYSE CROISÉE : COMPARAISON DES INTENTIONS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE AVEC LA SATISFACTION DES TALENTS VIS-À-VIS DE LA POLITIQUE RSE DE L'ENTREPRISE



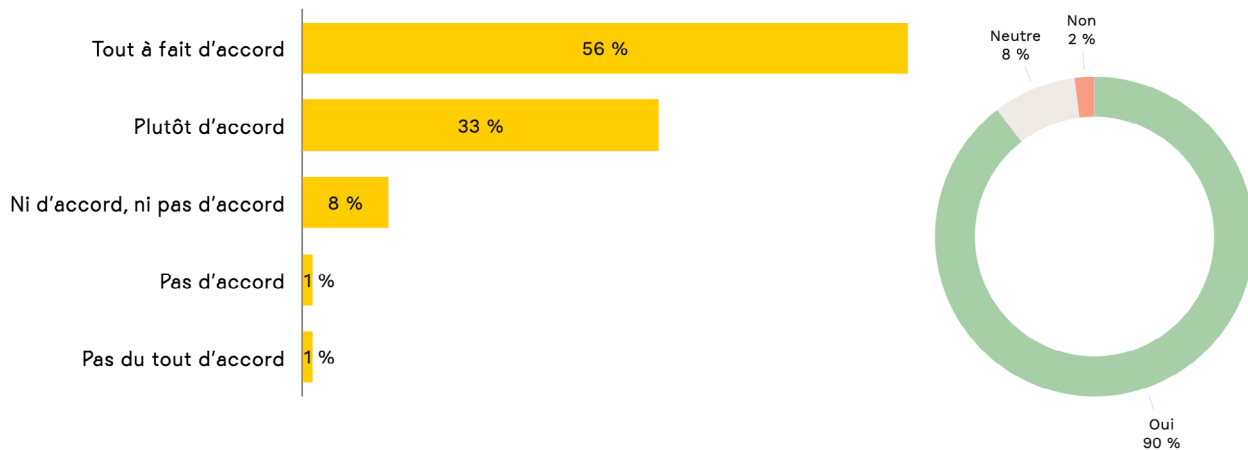
→ Les talents insatisfaits de la politique RSE de leur entreprise sont **3x plus susceptibles de changer d'entreprise** dans les 2 ans que ceux qui sont satisfaits.

LA RSE DANS LES RECHERCHES D'EMPLOI

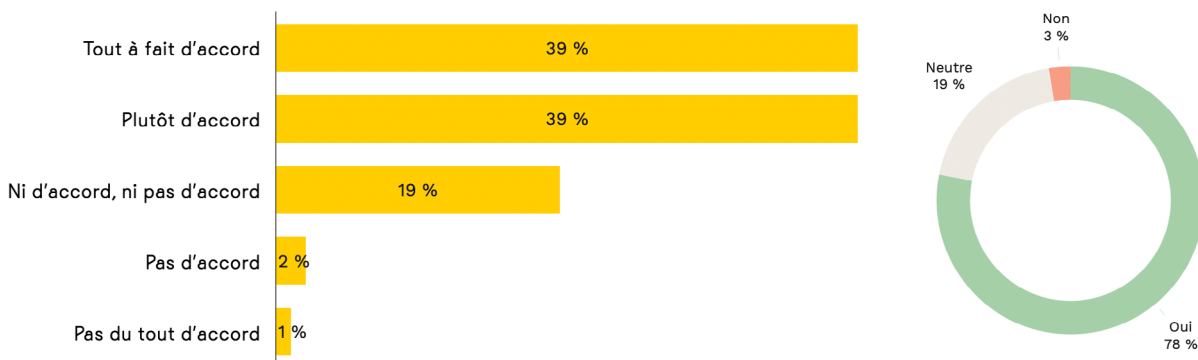
Lors de vos recherches d'emploi, êtes-vous plus susceptible de candidater dans une entreprise lorsqu'elle mène des actions sur les sujets de diversité, équité et inclusion ?



Lors de vos recherches d'emploi, êtes-vous plus susceptible de candidater dans une entreprise lorsqu'elle mène des actions sur les sujets environnementaux ?



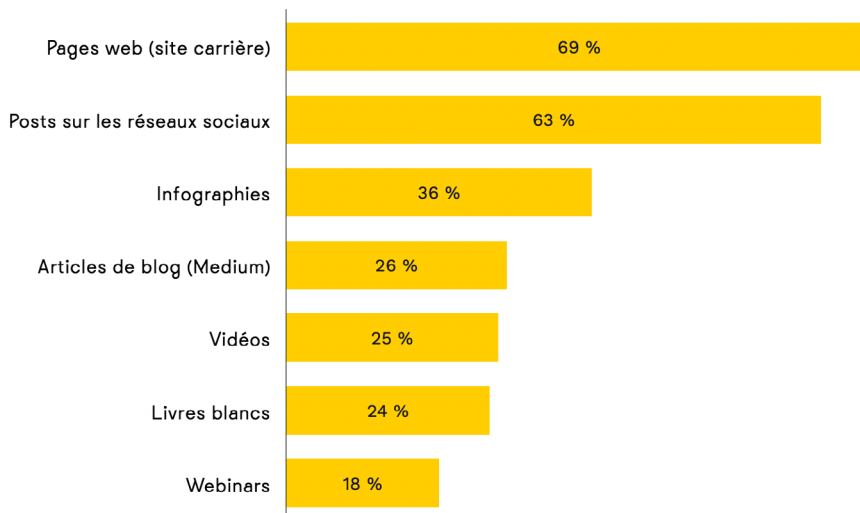
Lors de vos recherches d'emploi, êtes-vous plus susceptible de candidater dans une entreprise lorsqu'elle mène des actions sur les sujets de gouvernance ?



Il n'y a pas débat. **87.05% des talents affirment être plus susceptibles de candidater auprès d'une entreprise qui mène des actions sur les sujets diversité, équité et inclusion, 89.54% concernant l'environnement et 78.09% concernant la gouvernance.** Les politiques RSE et ces 3 piliers spécifiques sont donc des leviers d'attractivité à ne surtout pas négliger.

Lorsque vous candidatez à un poste, où recherchez-vous les informations relatives aux initiatives RSE de l'entreprise ?

LES RÉSULTATS AU GLOBAL



→ Comment les candidat·es se renseignent-ils lorsqu'ils ou elles sont en process ? Voici le top 3 : durant les **entretiens** (55.89%), grâce aux **réseaux sociaux** (55.69%) et les **avis des employé·es** à 48.78%, dans une moindre mesure. Conclusion ? On arrive prêt en entretien avec les talents, on s'assure que la politique RSE soit bien communiquée lors des recrutements, on forme les équipes recrutement ainsi que les hiring managers et on peaufine sa stratégie de marque employeur sur les réseaux sociaux.

FOCUS SUR LES JEUNES : QUE PENSENT LES 18-25 ANS ?

→ Sans surprise, les Réseaux sociaux sont fortement privilégiés par les jeunes à 58.44% pour leur recherche d'information (+2.75 pts).

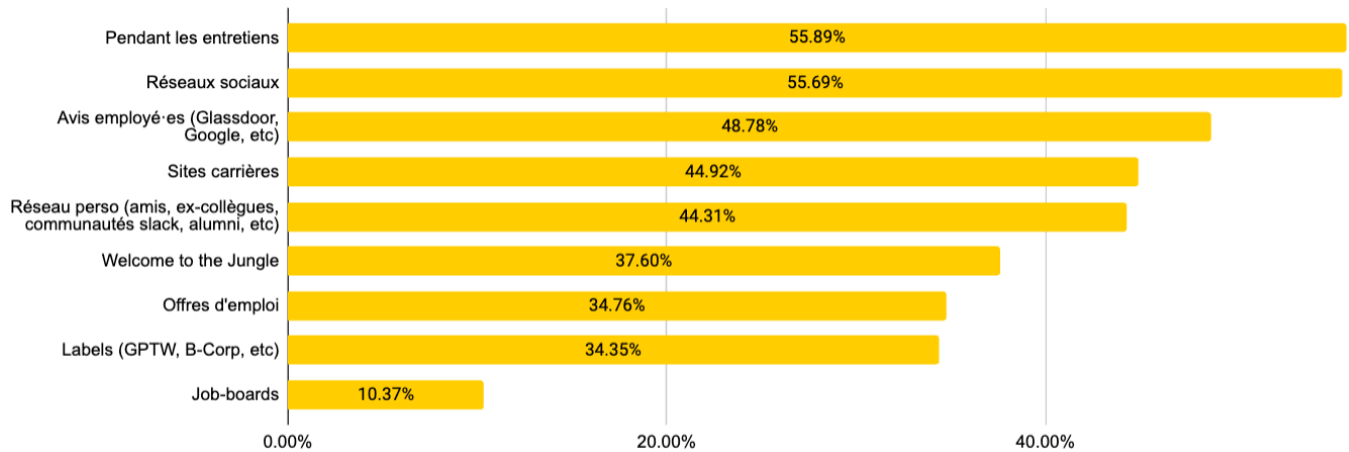
→ Suivent ensuite 4 sources d'information ex aequo à 50.65% :

- Sites carrières (+5.73 pts)
- **Welcome to the Jungle (+13.05 pts)**
- Avis employé·es (Glassdoor, Google, etc) (+1.87 pts)
- Offres d'emploi (+15.90 pts)

→ Troisième position à 46.75% : Réseau perso (amis, ex-collègues, communautés slack, alumni, etc) (+2.44 pts) et les entretiens (-9.14 pts).

Quels sont les formats de contenu que vous privilégiez pour vous renseigner sur les actions et les politiques RSE des entreprises ?

LES RÉSULTATS AU GLOBAL



→ **Pages web** (dont sites carrières) (68.71%) et **posts sur les réseaux sociaux** (63.39%), voilà les deux formats de contenus utilisés par les talents pour se renseigner sur les politiques RSE d'une entreprise, et de loin. À l'heure où les réseaux sociaux ont la part belle, rien de surprenant. S'il y avait un arbitrage à faire dans vos priorisations, c'est vite vu, on mise tout sur votre page LinkedIn (mais pas que) et votre site carrière ou votre vitrine Welcome to the Jungle.

FOCUS SUR LES JEUNES : QUE PENSENT LES 18-25 ANS ?

→ Les Pages web (site carrière) à 85.71% (+17 pts), suivi par les Posts sur les réseaux sociaux à 70.13% (+6.73 pts) et les Infographies à 38.96% (3.38 pts).

→ La vidéo est plus impactante chez les jeunes (+10.32 pts par rapport à la moyenne) à 35.06% contrairement au webinar qui fait chou blanc à 3.90% (-13.69 pts).

On sait qu'il y a beaucoup d'infos sur la communication RSE des entreprises (du très bon, comme du très bullshit). Selon vous, qu'est-ce qui fait qu'une communication ou politique est authentique ?

Voici une petite compilation des verbatims que nous avons collectés rien que pour vous ! On vous relaye les attentes et les envies de nos talents en matière de communication RSE. Et si on devait résumer cela en un seul mot : place à l'authenticité !

FAUTE AVOUÉE, FAUTE À MOITIÉ PARDONNÉE ?

« Lorsqu'elle présente les faits de manière objective et transparente, sans apparat : en présentant forces, faiblesses et plan d'action réalisable à court et moyen terme. Finis les jolis mots et le bullshit. »

« Quand elle admet ses erreurs et parle de ce qui ne va pas, on sait qu'ils se penchent sur le sujet. »

« Que l'entreprise avoue ses faiblesses et dise ce qu'elle fait pour s'améliorer. »

« Quand on est transparent sur là où on en est et qu'il y a un plan d'action réaliste. »

« Parler des axes qui restent à améliorer et d'objectifs et actions concrètes montrent une certaine transparence chez une entreprise. Et bien-sûr des actions déjà mises en place. »

« Quand l'entreprise communique de façon transparente sur des indicateurs concrets et ne dissimule pas les sujets sur lesquelles elle est moins exemplaire. »

EN EXTERNE

« Lorsque la cohérence des informations peut être vérifiée sur différents canaux d'information notamment indépendants de l'entreprise. »

« Quand ce sont les autres qui en parlent... et le taux de turnover. »

« Les labels et les prix, car ils sont donnés par des organismes extérieurs. »

LA COHÉRENCE

« Si elle est transparente et en corrélation avec les valeurs de l'entreprise. »

« La traduction des valeurs portées par des actions concrètes au quotidien. Que toute décision prise en terme de stratégie soit en cohérence avec les axes choisis. »

« Lorsque la communication est alignée sur des projets menés/résultats atteints (preuve par l'exemple) et qu'elle traduit une démarche d'amélioration continue. Une politique est authentique quand elle est partagée par l'ensemble des parties prenantes et qu'une mesure des résultats est réalisée. »

« Lorsqu'on peut vérifier que le discours est en adéquation avec les actions réelles et concrètes menées au sein de l'entreprise. »

« Pour moi, c'est la cohérence entre ce qui est dit et ce qui est fait. »

ILS EN PARLENT MIEUX QUE VOUS

« À mon sens les salariés d'une entreprise sont les meilleurs ambassadeurs ; Les interviews informelles des salariés à tous niveaux de fonction, si eux sont convaincus ils me convaincront. »

« Si l'information est aussi relayée par un nombre important d'employés, on peut avoir confiance en l'authenticité de la démarche. »

« Quand elle est spontanément portée par des employés de l'entreprise. »

« L'avis de ceux qui y travaillent. »

« Je pense qu'il peut être intéressant de faire des interviews des parties prenantes et qu'elles expliquent comment le projet a été mené à bien, qui a été à l'origine, qui a participé. Également, des vidéos des résultats concrets. »

« Des preuves, de vrais témoignages. »

DES CHIFFRES, DES CHIFFRES, DES CHIFFRES

« Lorsqu'elle est chiffrée et qu'on apporte des preuves de ce qu'on avance. »

« Lorsqu'un changement est prouvé, que ce soit par des chiffres ou par une cohérence avec les autres actions de la structure. »

« Les actions concrètes mesurables sur le terrain. »

« Les indicateurs clairement affichés comme le taux de turnover, démission, évolution de poste, nombre de projets en externe...du factuel vérifié et contrôlé par des institutions. »

« Quand une entreprise valorise ses actions avec des résultats et des indicateurs-clé concrets. »

DES FAITS, DES FAITS ET RIEN QUE DES FAITS

« Lorsque la communication et l'action sont réelles (nombre de participants, dons, preuves, gains...). J'aime beaucoup les petits tips de mise en place autour de la RSE en mode « le saviez-vous ». »

« Donner des applications concrètes pour appuyer la politique RSE présentée. »

« Lorsque les plans d'actions sont actuellement mis en place. »

« Les actions au delà des mots. »

« Quand il y a une vraie implication des salariés à des actions et non des diffusions constantes de webinaires greenwashing. »

« Lorsqu'il y a des actions concrètes mise en face d'un engagement. Lorsque des collaborateurs sont prêts à témoigner sur la politique engagée. Lorsqu'un membre du directoire est capable des tenir un webinar avec des Q/R sur le sujet sans avoir peur d'être coincé... »

« Si elle est traduite par de vraies actions derrière, qui sont quantifiables, mesurables, et continues tout au long de l'année. Pas des événements isolés une fois de temps en temps pour se donner bonne conscience ! »

« Les actions plutôt que les paroles ! »

« Quand elle se traduit par des faits, qui se répètent dans le temps. »

« La communication sur des exemples concrets et l'analyse de ce qui a été fait quantitativement et qualitativement. »

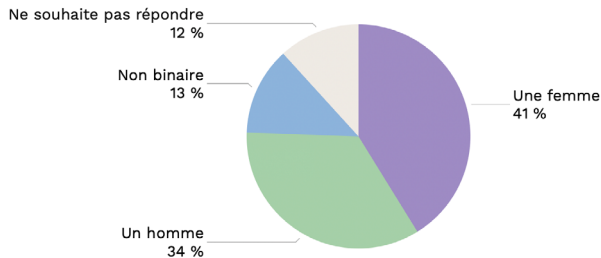
« Lorsqu'elle est chiffrée et qu'on apporte des preuves de ce qu'on avance. »

« Elle est (ou semble) authentique lorsque qu'elle se transforme en actions au-delà des mots. »

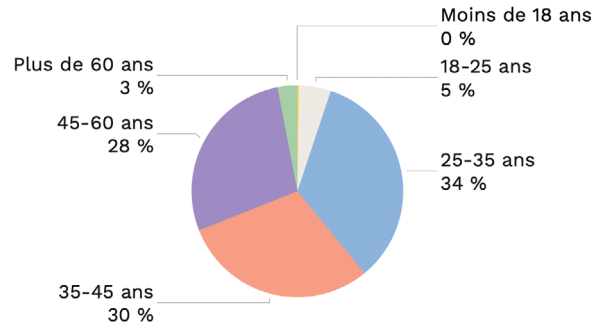
« L'existence d'un rapport extra financier révèle une politique RSE sérieuse. Suivi des plans d'actions, communications régulières sur les divers thèmes liés à la RSE, publication sur les réseaux sociaux d'actions menées en ce sens et participation à des événements. La cohérence de tout ça permet de discerner la conviction et la posture. »

MÉTHODOLOGIE (ANNEXES)

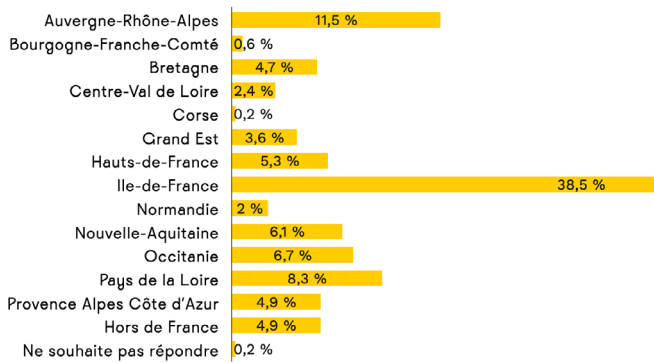
Vous vous définissez comme :



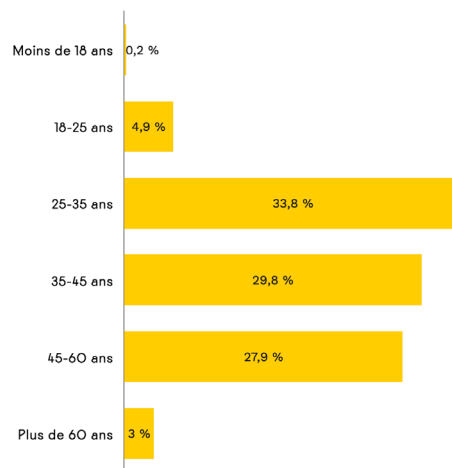
Vous vous définissez comme :



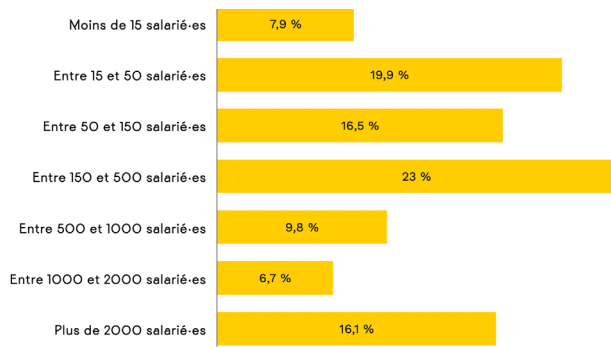
Vous résidez en :



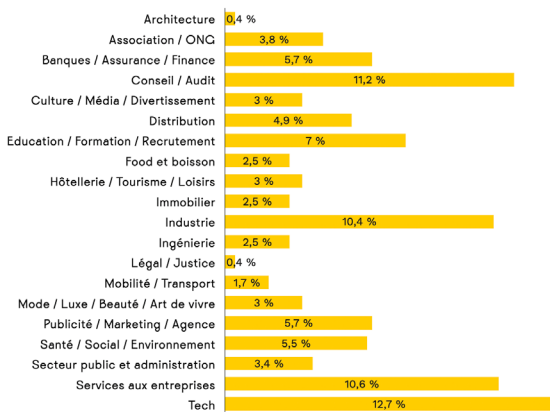
Votre âge :



Quelle est la taille de votre entreprise ?



Quel est le secteur de votre entreprise ?



Welcome to the Jungle Solutions

Welcome to the Jungle : Faites la promotion de votre marque employeur et attirez les talents qui vous correspondent.

[**Nous contacter**](#)