



EDC PARIS
BUSINESS
SCHOOL

Attractivité et marque employeur des ETI

Ifop pour EDC

Mars 2024

N° 120193

Contacts Ifop :

Flora Baumlin / Chloé Tegny

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com



Méthodologie

Méthodologie

Étude réalisée par l'Ifop pour EDC



Décisionnaires RH : échantillon de **200** décisionnaires RH travaillant dans les entreprises de 250 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille d'entreprise, de secteur et de région d'implantation.



Cadres : échantillon de **800** personnes, représentatif de la population des cadres du secteur privé. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de nature de l'employeur, de secteur d'activité et de région d'implantation.

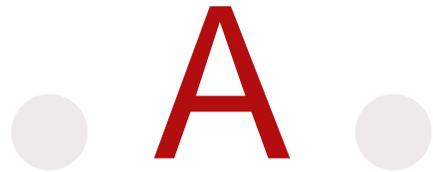


Décisionnaires RH : Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne **du 16 octobre au 7 novembre 2023**.

Cadres : Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne **du 12 au 20 février 2024**.



Résultats de l'étude



Questions communes

RH et Cadres :

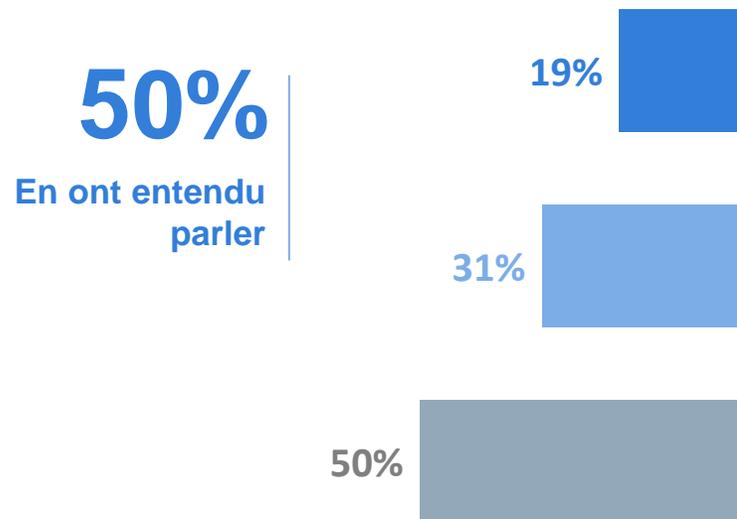
Notoriété et
représentations
associées aux ETI



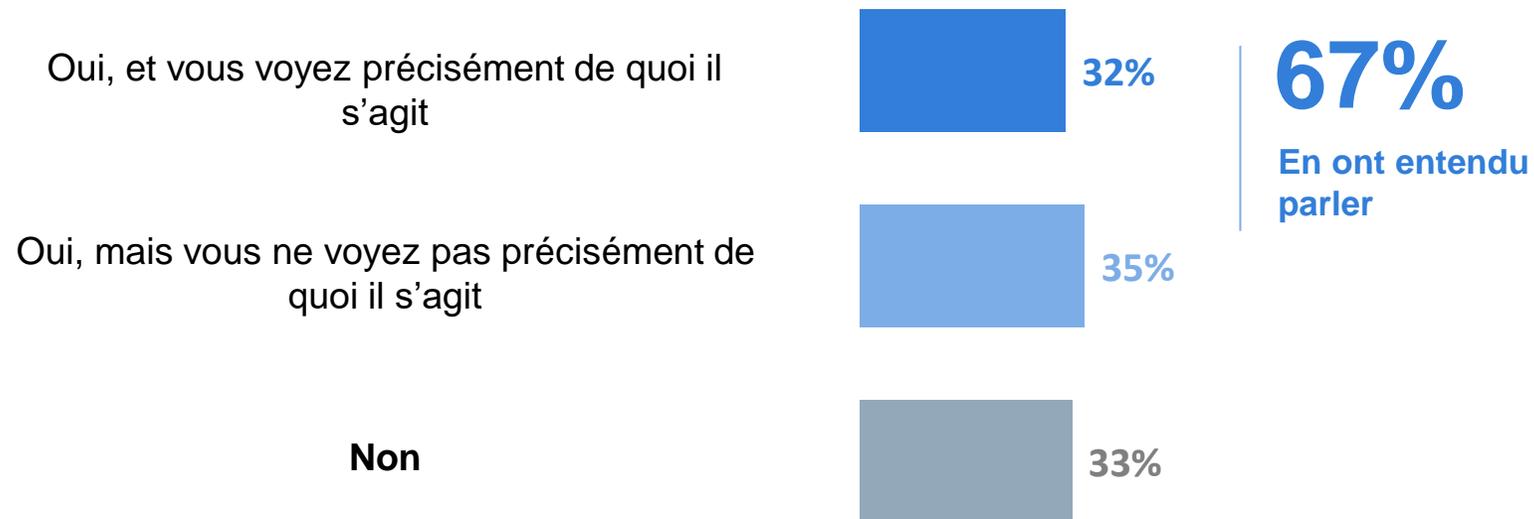
La notoriété des ETI

Question : Avez-vous déjà entendu parler des entreprises de taille intermédiaire (ETI) ?

DÉCISIONNAIRE RH



CADRES

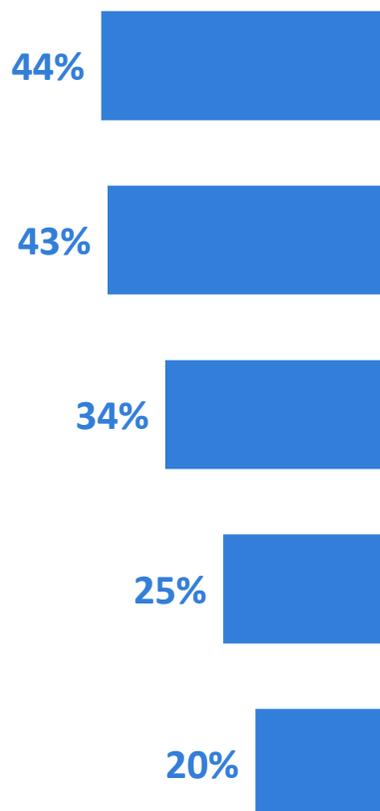


La connaissance de la bonne définition d'une ETI

Question : Les définitions suivantes correspondent-elles selon vous à ce qu'est une ETI ?

DÉCISIONNAIRE RH

Base : Question posée uniquement aux décisionnaires RH ayant déjà entendu parler des ETI, soit **50%** de l'échantillon



TOTAL Oui

Une entreprise qui emploie moins de 250 salariés mais dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros et plus de 43 millions d'euros de total de bilan

Une entreprise qui emploie entre 250 et 499 salariés, quels que soient son chiffre d'affaires et son total de bilan

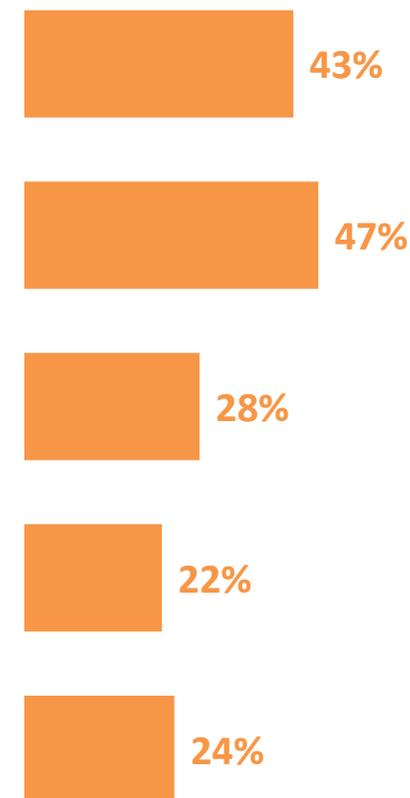
Une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1 milliard d'euros ou dont le bilan n'excède pas 1.5 milliards d'euros

Une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1,5 milliard d'euros ou dont le bilan n'excède pas 2 milliards d'euros

Une entreprise qui emploie entre 250 et 4999 salariés, quels que soient son chiffre d'affaires et son total de bilan

CADRES

Base : Question posée uniquement aux cadres ayant déjà entendu parler des ETI, soit **67%** de l'échantillon



NB : Les bonnes réponses sont indiquées en vert.

La connaissance de la bonne définition d'une ETI - *Détails*

Question : Les définitions suivantes correspondent-elles selon vous à ce qu'est une ETI ?

DÉCISIONNAIRE RH

Une entreprise qui emploie moins de 250 salariés mais dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros et plus de 43 millions d'euros de total de bilan



Une entreprise qui emploie entre 250 et 499 salariés, quels que soient son chiffre d'affaires et son total de bilan



Une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1 milliard d'euros ou dont le bilan n'excède pas 1.5 milliards d'euros



Une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1,5 milliard d'euros ou dont le bilan n'excède pas 2 milliards d'euros



Une entreprise qui emploie entre 250 et 4999 salariés, quels que soient son chiffre d'affaires et son total de bilan



■ Oui ■ Non

La connaissance de la bonne définition d'une ETI - *Détails*

Question : Les définitions suivantes correspondent-elles selon vous à ce qu'est une ETI ?

CADRES

Une entreprise qui emploie entre 250 et 499 salariés, quels que soient son chiffre d'affaires et son total de bilan



Une entreprise qui emploie moins de 250 salariés mais dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros et plus de 43 millions d'euros de total de bilan



Une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1 milliard d'euros ou dont le bilan n'excède pas 1.5 milliards d'euros.



Une entreprise qui emploie entre 250 et 4999 salariés, quels que soient son chiffre d'affaires et son total de bilan



Une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1,5 milliard d'euros ou dont le bilan n'excède pas 2 milliards d'euros.

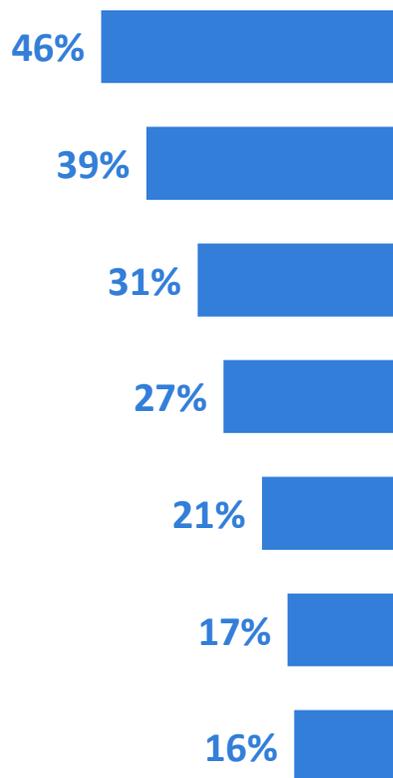


■ Oui ■ Non

Le principal **atout** du travail dans une ETI

Question : Toujours en fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quel est selon vous le principal atout pour travailler dans une ETI ? En premier ? En second ?

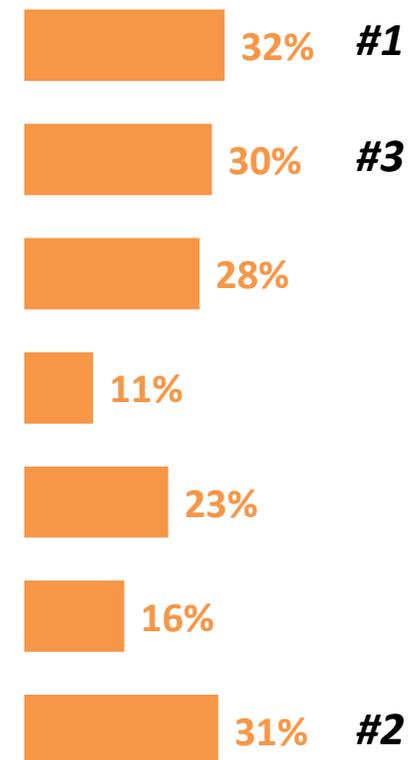
DÉCISIONNAIRE RH



- Récapitulatif « Total des citations » -

Les perspectives de carrières à l'intérieur de l'entreprise
La qualité des relations dans une entreprise à taille humaine
La diversité des missions proposées
L'amélioration continue des compétences grâce à la formation
La souplesse dans l'organisation du travail
Les capacités d'innovation
Les circuits de décision relativement courts

CADRES

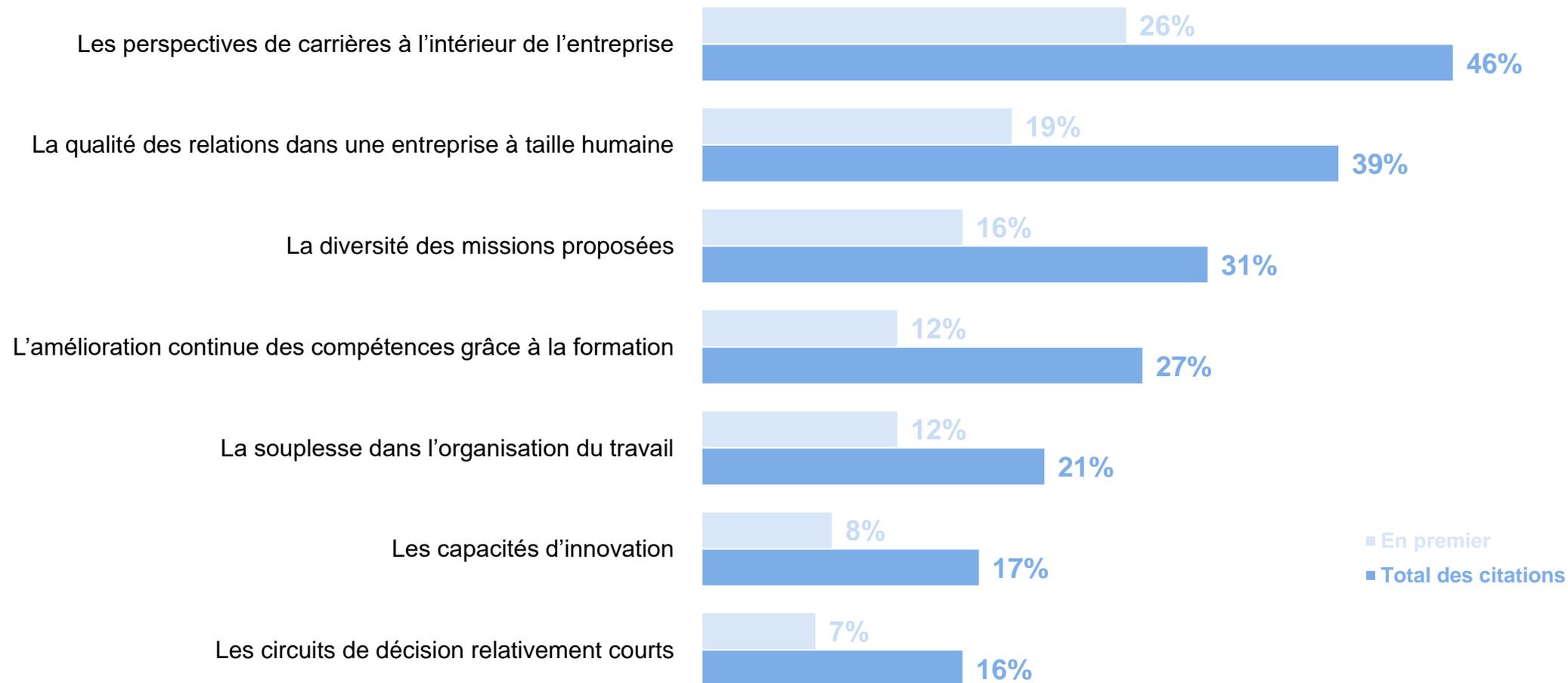


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Le principal **atout** du travail dans une ETI - *Détails*

Question : Toujours en fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quel est selon vous le principal atout pour travailler dans une ETI ? En premier ? En second ?

DÉCISIONNAIRE RH



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Le principal **atout** du travail dans une ETI - *Détails*

Question : Toujours en fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quel est selon vous le principal atout pour travailler dans une ETI ? En premier ? En second ?

CADRES

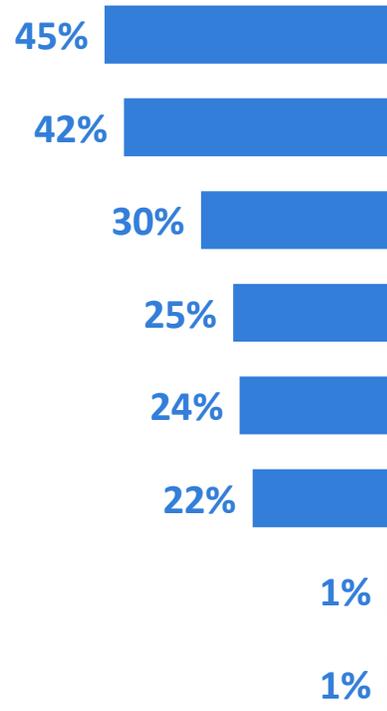


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Le principal **frein** à travailler dans une ETI

Question : Toujours en fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quel est selon vous le principal frein pour travailler dans une ETI ? En premier ? En second ?

DÉCISIONNAIRE RH



- Récapitulatif « Total des citations » -

Une organisation très hiérarchique et des process rigides

Un manque de communication sur l'organisation de l'entreprise (organigramme, vision stratégique...)

Le fait que ce type d'entreprise est mal identifié par ses différentes parties prenantes (décideurs, recruteurs, clients, fournisseurs...)

Une insuffisance de formations proposées

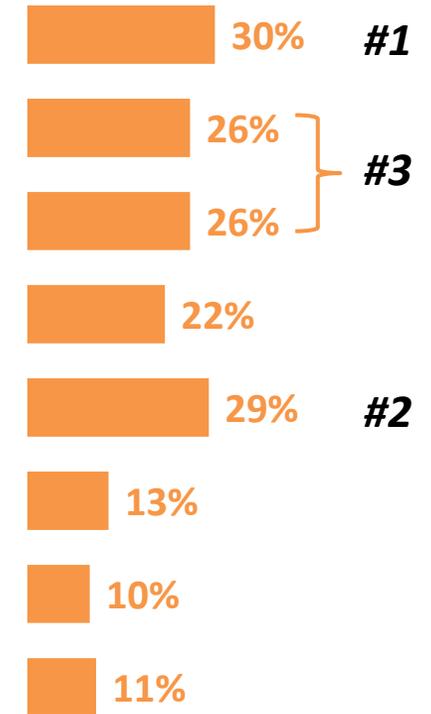
Les perspectives de carrières à l'intérieur de l'entreprise

Le peu de capacités d'innovation

Aucun frein en particulier

Vous ne savez pas

CADRES

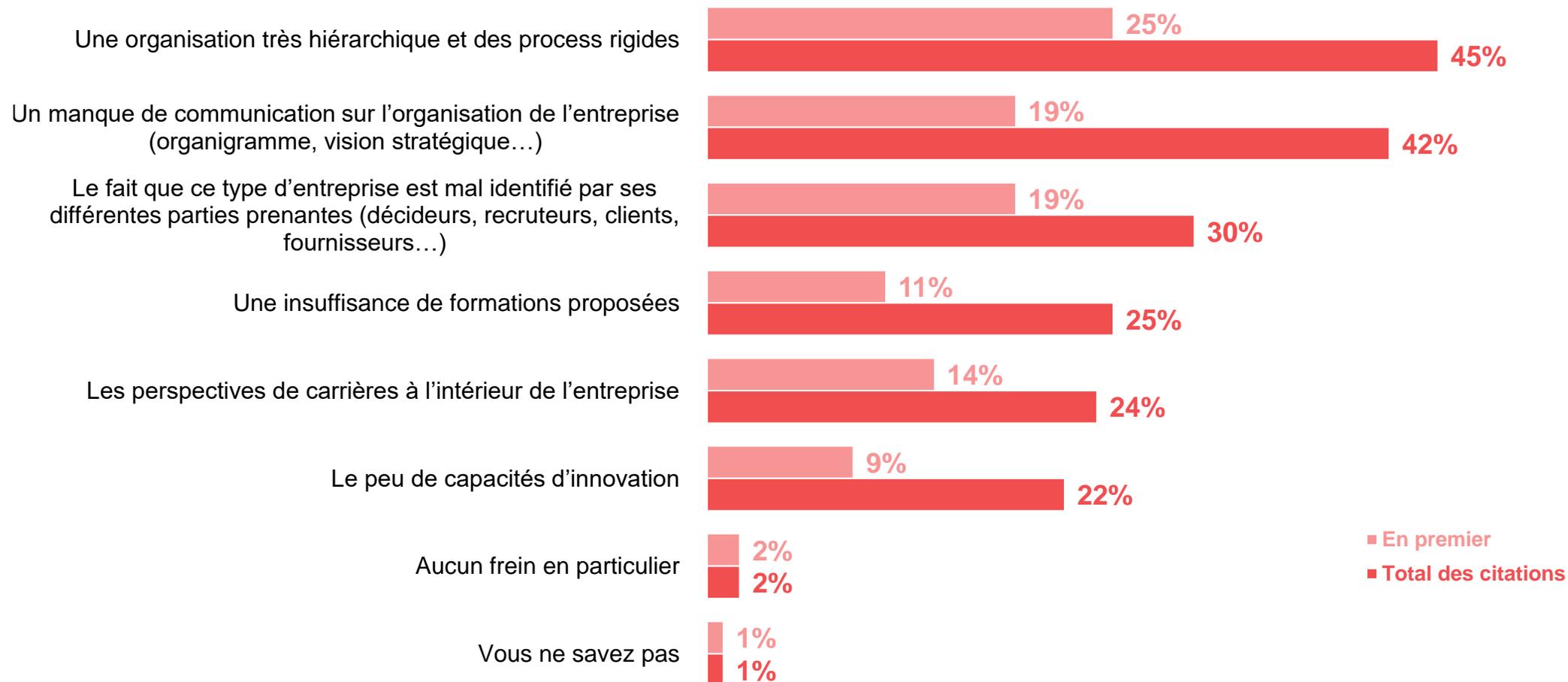


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Le principal frein à travailler dans une ETI - Détails

Question : Toujours en fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quel est selon vous le principal frein pour travailler dans une ETI ? En premier ? En second ?

DÉCISIONNAIRE RH

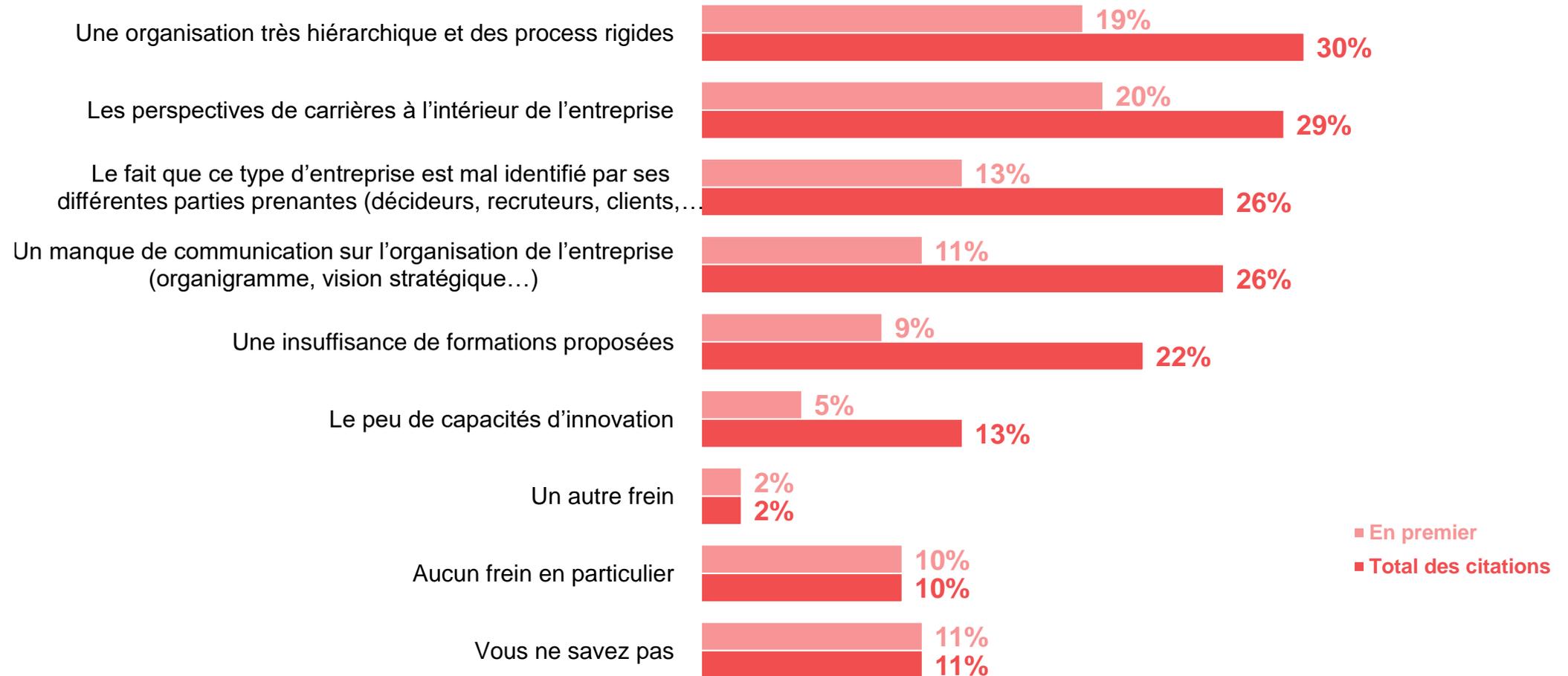


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Le principal **frein** à travailler dans une ETI - *Détails*

Question : Toujours en fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quel est selon vous le principal frein pour travailler dans une ETI ? En premier ? En second ?

CADRES



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

● B ●

Questions spécifiques
aux RH :

Les leviers de Marque
Employeur

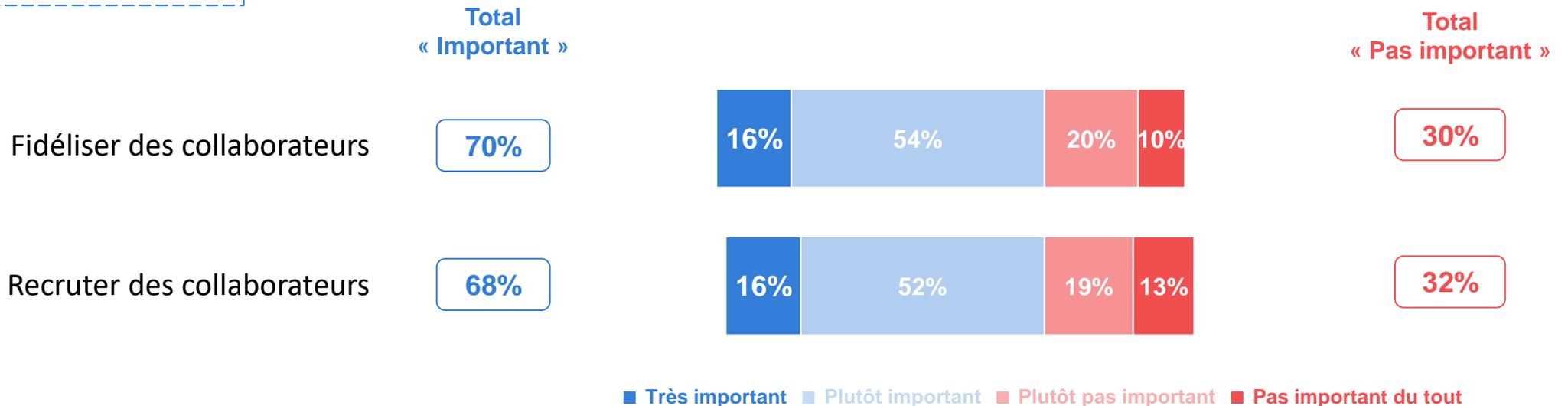


L'ETI comme argument important dans le recrutement et la fidélisation des collaborateurs

Une ETI est une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 1,5 milliard d'euros ou dont le bilan n'excède pas 2 milliards d'euros. Une ETI peut aussi employer moins de 250 salariés si son chiffre d'affaires dépasse 50 millions d'euros et plus de 43 millions d'euros de total de bilan.

Question : D'après vous, le fait de travailler dans une entreprise de taille intermédiaire est-il un argument qui joue un rôle important ou pas important pour :

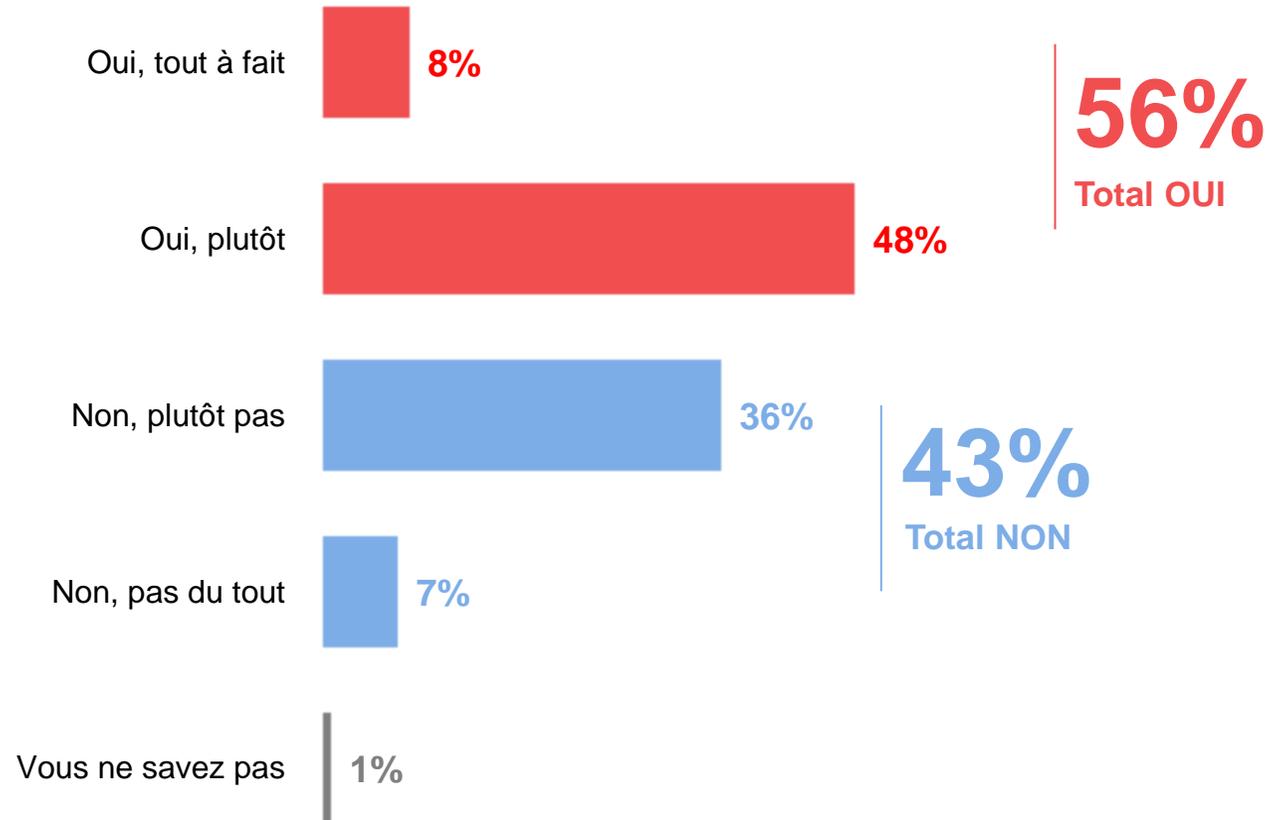
DÉCISIONNAIRE RH



La reconnaissance et l'identification des ETI par les acteurs économiques

Question : Diriez-vous que les ETI sont reconnues et bien identifiées par les différents acteurs économiques ?

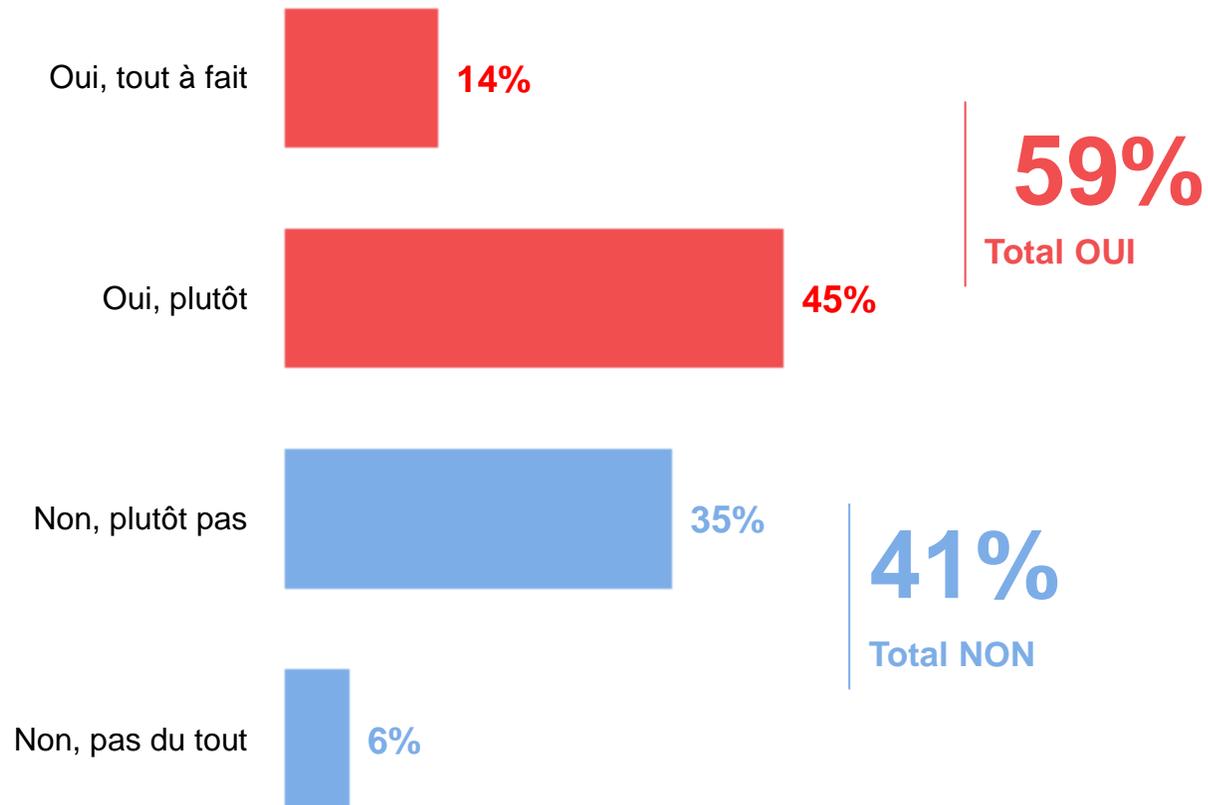
DÉCISIONNAIRE RH



Le soutien aux ETI par les acteurs de leur environnement d'activité local

Question : Et diriez-vous que, par rapport à de plus grandes entreprises, les ETI sont suffisamment soutenues par les acteurs de leur environnement d'activité local (écoles de commerce, chambre de commerce, élus locaux...)?

DÉCISIONNAIRE RH

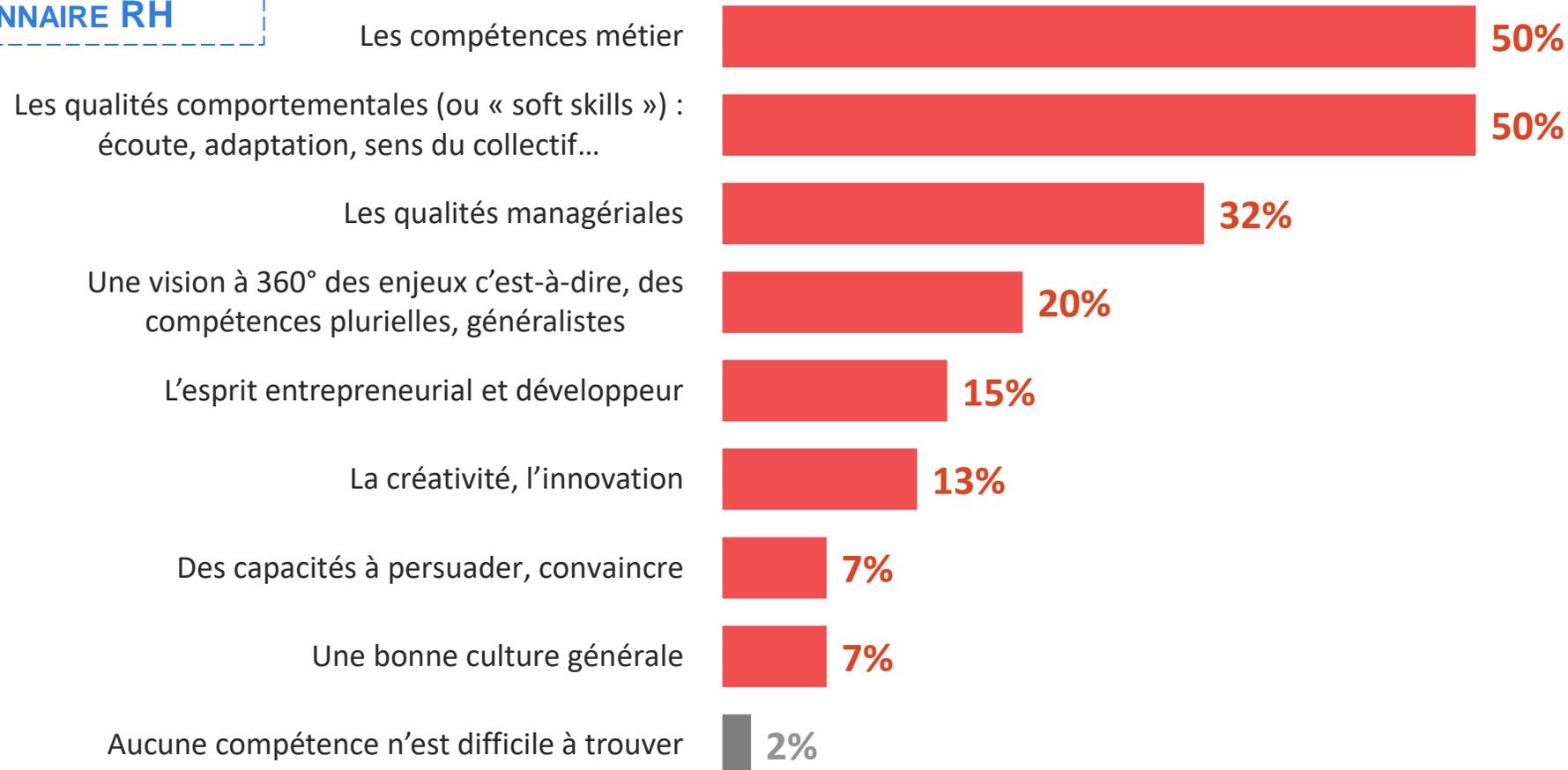


Les compétences les plus difficiles à trouver dans le cadre d'un recrutement

Question : Parmi les compétences suivantes, lesquelles sont actuellement les plus difficiles à trouver lorsque votre entreprise cherche à recruter ?

Vous pouvez sélectionner deux réponses.

DÉCISIONNAIRE RH

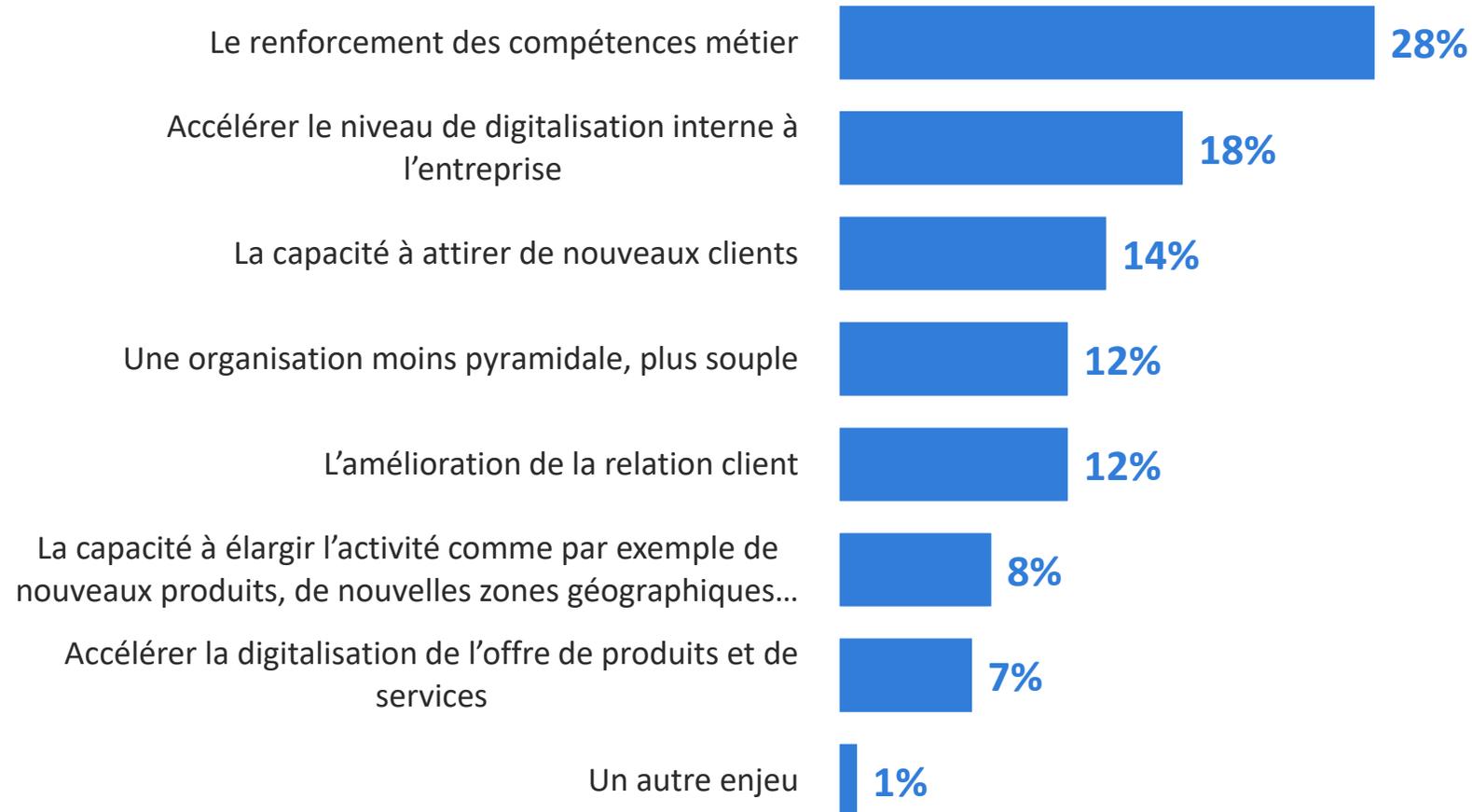


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Le principal enjeu de développement actuel des ETI

Question : Parmi les enjeux suivants, quel est selon vous le principal enjeu de développement actuel commun aux ETI ?

DÉCISIONNAIRE RH



C

Questions spécifiques
aux cadres :

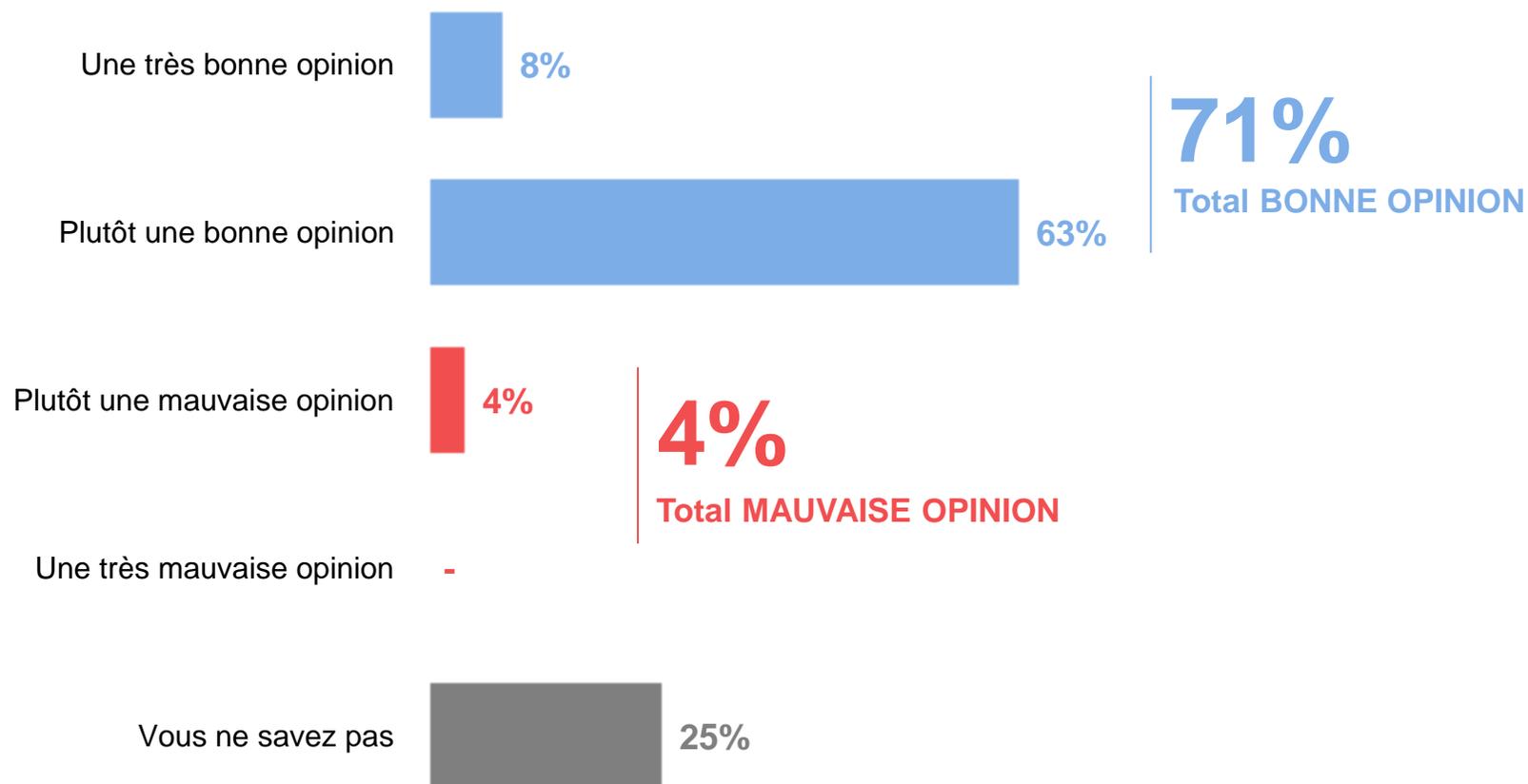
Les leviers de Marque
Employeur



L'opinion vis-à-vis des ETI

Question : En fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, avez-vous une bonne ou une mauvaise opinion des ETI ?

CADRES

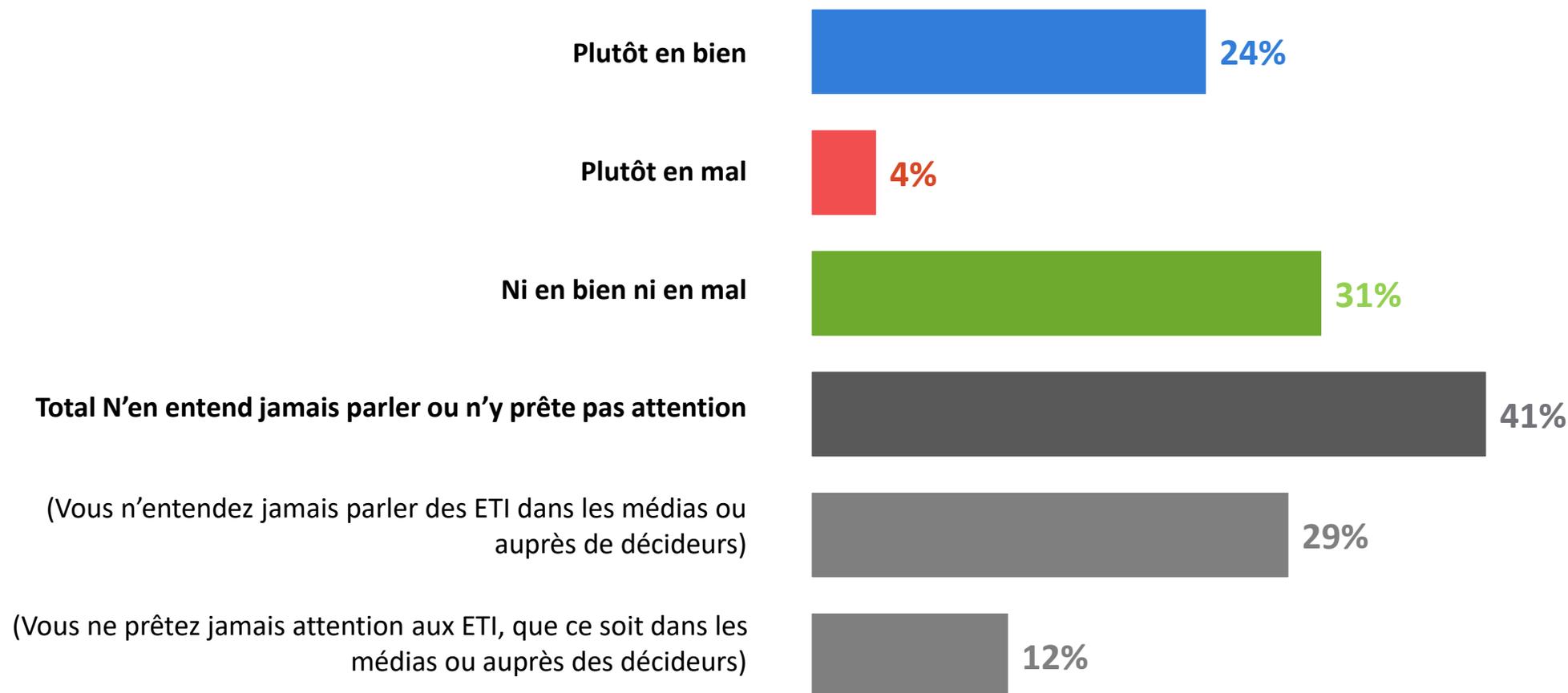


	TOTAL Bonne opinion
ENSEMBLE	71
TAILLE DE L'ENTREPRISE	
Moins de 250 salariés	62
. Moins de 20 salariés	57
. 20 à 49 salariés	49
. 50 à 249 salariés	71
250 salariés et plus	77
. 250 à 499 salariés	77
. 500 à 999 salariés	79
. 1 000 salariés et plus	77

L'écho des ETI dans les médias ou auprès des décideurs politiques et économiques

Question : Lorsque vous entendez parler des ETI dans les médias ou auprès de décideurs politiques et économiques, diriez-vous que c'est ?

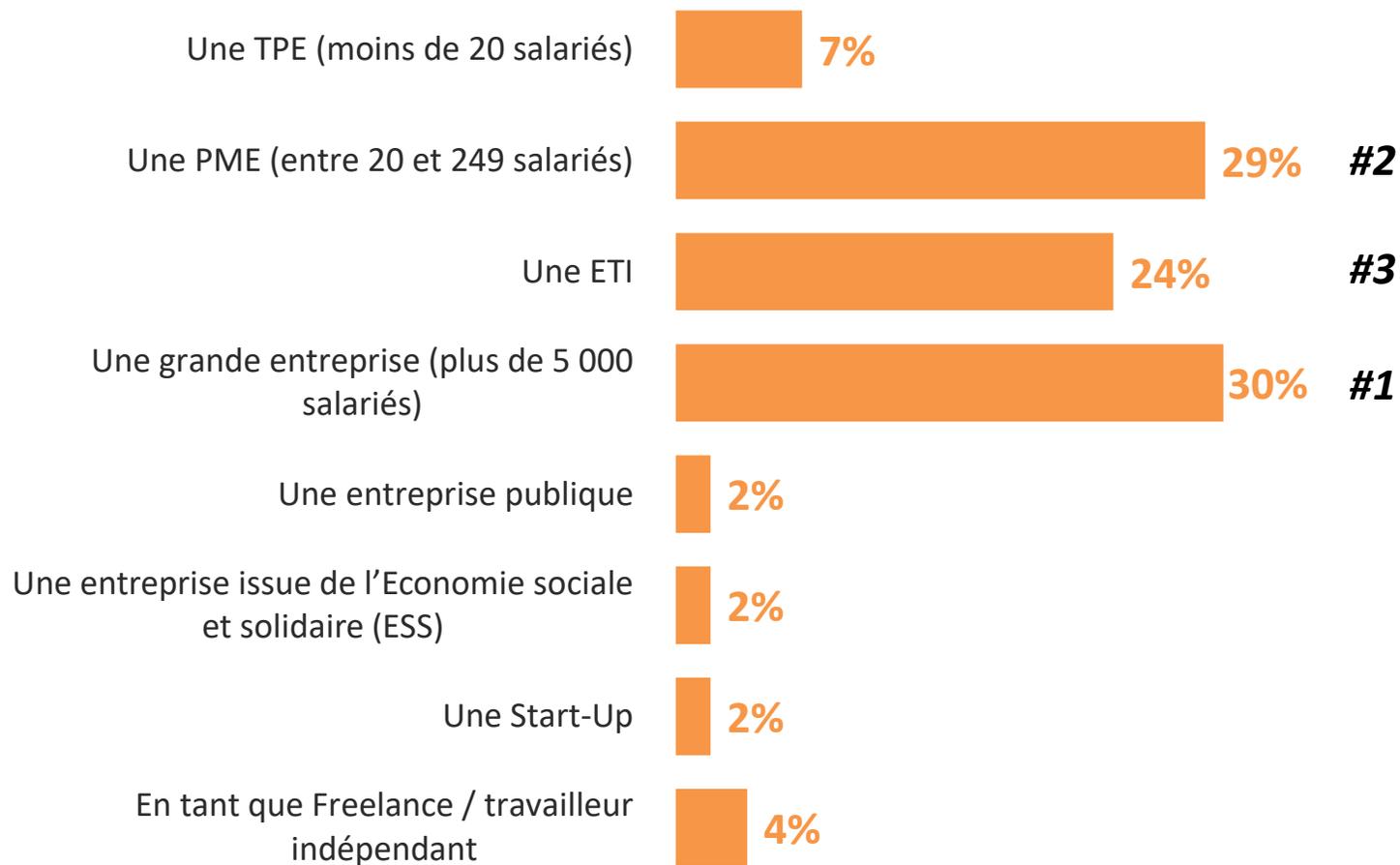
CADRES



Le type d'entreprise dans laquelle on souhaiterait idéalement travailler

Question : Idéalement, dans quel type d'entreprise souhaiteriez-vous travailler ?

CADRES

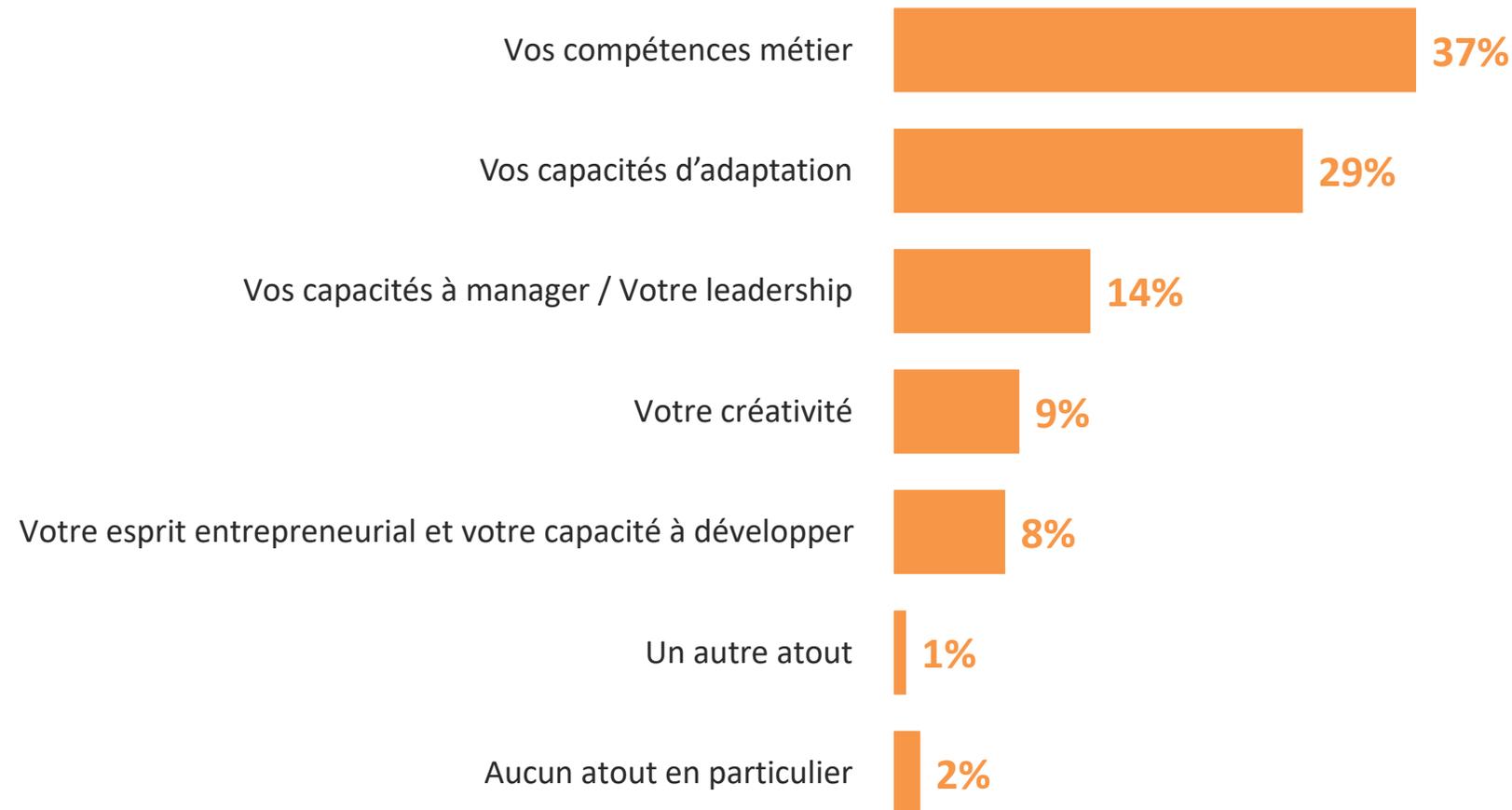


	Une TPE (moins de 20 salariés)	Une PME (entre 20 et 249 salariés)	Une ETI	Une grande entreprise (plus de 5 000 salariés)
ENSEMBLE	7	29	24	30
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
Moins de 250 salariés	17	51	13	10
. Moins de 20 salariés	51	26	9	4
. 20 à 49 salariés	3	72	7	9
. 50 à 249 salariés	4	55	19	13
250 salariés et plus	1	16	31	42
. 250 à 499 salariés	-	32	47	15
. 500 à 999 salariés	4	11	60	13
. 1 000 salariés et plus	1	14	25	49

Le principal atout susceptible d'être mis en avant pour évoluer dans son entreprise

Question : Quel est aujourd'hui le principal atout que vous pourriez mettre en avant pour évoluer dans votre entreprise ?

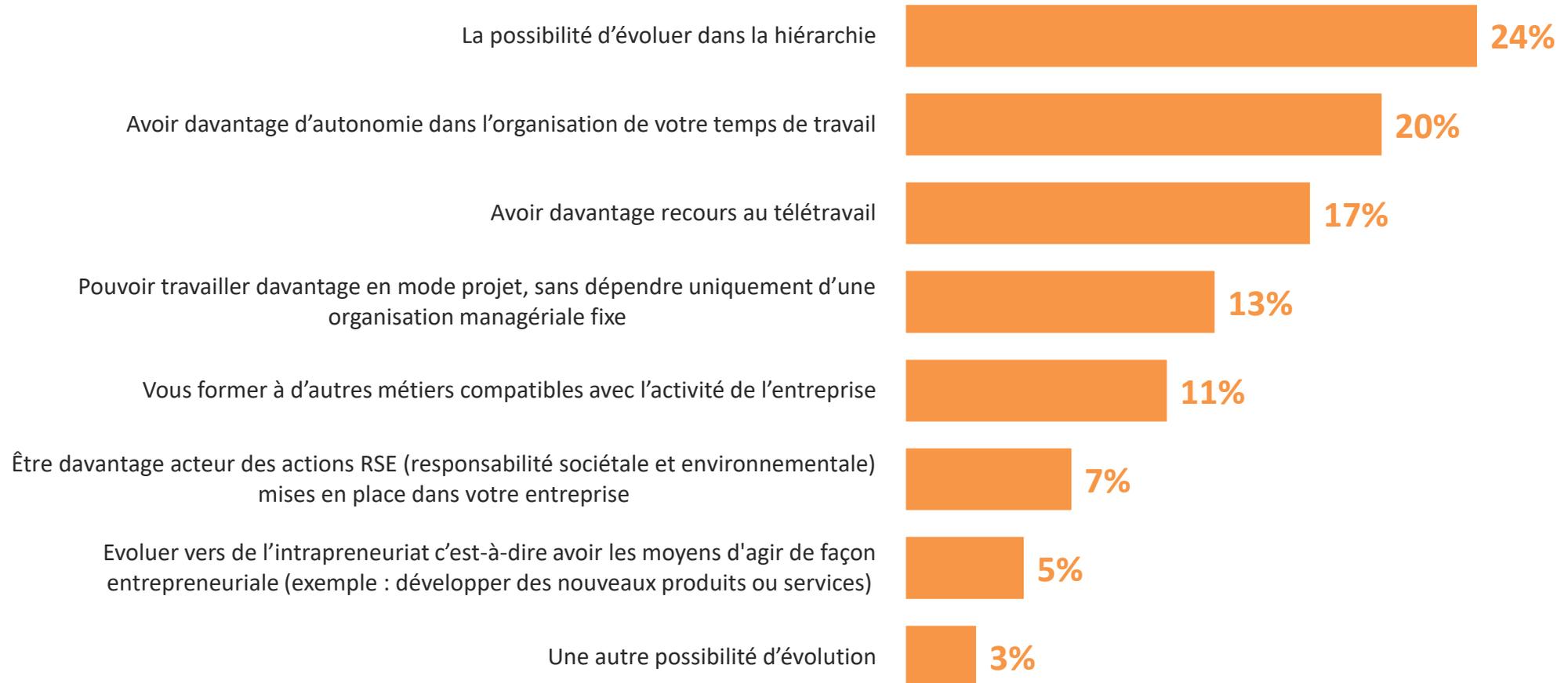
CADRES



La possibilité d'évolution interne jugée la plus motivante pour fidéliser les collaborateurs

Question : Parmi les possibilités d'évolution suivantes que votre employeur actuel pourrait vous proposer, quel est pour vous le plus motivant pour vous donner envie de continuer à travailler dans cette entreprise ?

CADRES



D

Les grands enseignements





Si les ETI ne sont pas encore assez bien identifiées, elles comportent de réels atouts pour les perspectives de carrière aux yeux des RH et des cadres.

Si la notoriété des entreprises de taille intermédiaire (ETI) est bien installée auprès des cadres, elle l'est moins auprès des décisionnaires RH.

2/3 des cadres déclarent avoir déjà entendu parler des ETI (67%), dont près d'1/3 (32%) qui en ont une connaissance précise.

Côté décisionnaires RH, seul 1/2 est familier de cette notion, dont 19% précisément, soit un écart de -13 points par rapport aux cadres.

En revanche parmi les connaisseurs, la définition des ETI n'est pas clairement identifiée et est minoritaire auprès des cadres comme auprès des RH.

Lorsque l'on interroge les populations (cadres et RH) ayant déjà entendu parler des ETI sur leur définition précise, les décisionnaires RH se montrent légèrement plus connaisseurs que les cadres, bien que les bonnes réponses restent minoritaires auprès des deux cibles. Si les tailles d'entreprises répondant aux critères des ETI semblent assez facilement identifiées au travers des différentes définitions, les critères financiers semblent en revanche plus difficilement intégrés.

- Ainsi, 44% des décisionnaires RH et 43% des cadres mentionnent la bonne définition selon laquelle une ETI est une entreprise qui emploie moins de 250 salariés mais dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros et plus de 43 millions d'euros de total de bilan.
- 25% des RH et 22% des cadres mentionnent la bonne définition selon laquelle une ETI est une entreprise qui emploie entre 250 et 4 999 salariés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1,5 milliards d'euros ou dont le bilan n'excède pas 2 milliards d'euros.
- A noter que les 3 autres fausses définitions présentées sont également mentionnées par 20% à 43% des RH, et par 24% à 47% des cadres, signe que la distinction précise – et technique – entre les différentes définitions des ETI n'est pas tout à fait claire pour les deux cibles.

Interrogés sur les principaux atouts que comportent le fait de travailler dans une ETI, les RH et les cadres s'accordent en premier lieu sur les perspectives de carrière offertes à l'intérieur de l'entreprise (respectivement mentionnées par 46% des RH et par 32% des cadres), puis sur la qualité des relations dans ce type d'entreprise à taille humaine (respectivement mentionnés par 39% des RH et par 30% des cadres). En bas de podium, 31% des RH mentionnent la diversité des missions proposées, tandis que les cadres valorisent davantage les circuits de décision relativement courts (en 2^{ème} position, avant la qualité des relations).

S'agissant des freins, les RH et les cadres mentionnent tous deux en premier l'organisation très hiérarchique et la rigidité des process (respectivement à hauteur de 45% et 30%). Le deuxième frein identifié par les cadres (moins identifiés par les RH) a également trait aux perspectives de carrière à l'intérieur de l'entreprise, cité par 29% d'entre eux. Citées dans des proportions similaires à la fois comme atout et comme frein, les perspectives de carrière semblent ainsi constituer un enjeu fortement présent à l'esprit des cadres. Les RH mentionnent quant à eux en deuxième position la possibilité d'un manque de communication sur l'organisation de l'entreprise (organigramme, vision stratégique...) à hauteur de 42%, suivi par le fait que ce type d'entreprise soit mal identifié par ses différentes parties prenantes (décideurs, recruteurs, clients, fournisseurs...) pour 30% d'entre eux. Ces deux freins sont également mentionnés par 26% des cadres, ex-aequo en bas de podium.



Les grandes entreprises sont perçues comme étant les plus attractives pour les cadres, tandis que les RH misent fortement sur la marque employeur des ETI pour attirer les collaborateurs.

D'après les RH, le fait de travailler dans une entreprise de taille intermédiaire constitue un réel argument pour le recrutement et la fidélisation des collaborateurs.

Plus des 2/3 des décideurs RH considèrent que le fait de travailler dans une entreprise de taille intermédiaire constitue un argument qui joue un rôle important dans la fidélisation des collaborateurs (70%, dont 16% qui considère que cet argument est « très important ») mais aussi dans le recrutement (68%, dont 16% pour qui cet argument est « très important »).

Une majorité de décideurs RH (56%) estime de surcroît que les ETI sont reconnues et bien identifiées par différents acteurs économiques. Bémol, ils sont seulement 8% à estimer qu'elles sont « tout à fait » reconnues et bien identifiées.

Également, 59% considèrent que, par rapport à de plus grandes entreprises, les ETI sont suffisamment soutenues par les acteurs de leur environnement d'activité (écoles de commerce, chambre de commerce, élus locaux...), dont 14% qui estiment les ETI « tout à fait » soutenues.

Côté cadres, la grande entreprise (plus de 5000 salariés) apparaît comme la structure la plus attractive pour les cadres dans l'idéal (mentionnée par 30% d'entre eux), suivi de près par la PME (entre 20 et 249 salariés), mentionnée par 29%.

L'ETI n'est quant à elle mentionnée qu'en 3^{ème} position par 24% des cadres, alors même qu'elle établit la liaison entre les grandes entreprises et les PME, et que 71% des cadres en ont une bonne opinion (dont 8% une « très bonne opinion »), d'autant plus les cadres travaillant actuellement dans une entreprise de 250 salariés et plus (77%).

Le déficit de visibilité de ce type d'entreprise dans l'espace politico-médiatique peut contribuer à cette moindre attractivité. En effet, 41% des cadres déclarent ne jamais entendre parler des ETI dans les médias ou auprès de décideurs politiques et économiques.

Loin derrière, la TPE, l'entreprise publique, l'entreprise issue de l'économie sociale et solidaire, la start-up ou encore le travail en freelance ou en indépendant sont mentionnés par moins d'1 cadre sur 10.

Mais plus précisément, **l'entreprise idéale dépend fortement de l'entreprise dans laquelle les cadres travaillent déjà** : plus on travaille dans une petite structure, plus l'entreprise idéale se rapproche de la TPE, et inversement. Ainsi, 51% des cadres travaillant actuellement dans une TPE souhaiteraient idéalement travailler dans une TPE (soit +44 points par rapport à la moyenne), ceux travaillant actuellement dans une ETI sont 47% et 60% à souhaiter idéalement vouloir travailler dans une ETI (soit +23 points et +36 points par rapport à la moyenne), et 49% des cadres d'entreprise de 1000 salariés et plus souhaiteraient idéalement travailler dans une grande entreprise, soit un écart de +19 points par rapport à la moyenne.



Face à un déficit de compétences identifié par les RH dans les processus de recrutement, les possibilités d'évolution et la souplesse dans l'organisation du travail constituent d'autant plus des leviers de rétention décisifs pour les cadres.

Le déficit de compétences métier et de *soft skills* constitue les principales difficultés rencontrées par les décideurs RH dans les processus de recrutement.

Interrogés sur les compétences qu'ils jugent les plus difficiles à trouver dans le cadre d'un recrutement, 50% des décideurs RH mentionnent à la fois les compétences métier et les qualités comportementales, dites « *soft skills* », suivies de plus loin par les qualités managériales, citées par 32% des RH. A noter que ces éléments relèvent de difficultés de formation et de recrutement plus générales et concernent tout l'écosystème des entreprises, pas seulement les ETI.

Parmi les cadres, qui sont pleinement conscients de ces enjeux, 37% disent pouvoir valoriser leurs compétences métier pour évoluer au sein de leur entreprise, 29% leurs capacités d'adaptation (« *soft skills* ») et 14% mentionnent leurs capacités manager / leur leadership.

En miroir, 28% des RH considèrent que le renforcement des compétences métier constitue un enjeu principal de développement pour les ETI, suivi par l'accélération du niveau de digitalisation interne des entreprises (18%), puis par la capacité à attirer de nouveaux clients (14%).

Du côté des cadres, les possibilités d'évolution hiérarchique et l'autonomie dans l'organisation du travail constituent les deux leviers majeurs de rétention.

Parmi les différents leviers de fidélisation présentés, 24% des cadres mentionnent en premier lieu les possibilités d'évolution hiérarchique – ce qui vient conforter les opportunités que peuvent représenter les ETI pour les cadres qui identifient les perspectives d'évolution de carrière comme le principal atout au sein de ce type d'entreprise –, suivi par l'obtention de davantage d'autonomie dans l'organisation de son travail (20%), et le recours au télétravail qui s'inscrit dans cette même lignée (17%). De façon bien plus minoritaires, les cadres mentionnent la possibilité de travailler en « mode projet » sans dépendre d'une organisation managériale fixe (13%), la formation à d'autres métiers compatibles avec l'activité de l'entreprise (11%), l'implication dans les actions RSE (7%), ou l'intrapreneuriat (5%).

Ceci tend à montrer que, loin d'une révolution dans les attentes au travail (aller davantage vers des logiques collaboratives, nouvelles valeurs en entreprise, formation connexe...), les principales motivations des salariés résident dans leurs possibilités d'évolution professionnelle et dans la souplesse de l'organisation de leur travail à l'échelle individuelle.