

Baromètre « Future Ready »  
de la transformation des ETI  
— édition 2023

Par EY et Seven2, avec OpinionWay  
et le soutien du METI (Mouvement  
des entreprises de taille intermédiaire)  
et de Gilles Babinet, co-président  
du Conseil national du numérique

# S'adapter pour durer

## Numérique

## Talents

## Environnement



# Les ETI face à un triple défi

Par Alban de l'Espinay et Dominique Pageaud, associés EY  
Gregory Salinger, Operating Partner Digital et Sustainability, Seven2  
Florence Naillat, déléguée générale adjointe, METI  
Gilles Babinet, co-président du Conseil national du numérique

Dans un contexte de crise internationale — sanitaire hier ; géopolitique et énergétique aujourd'hui —, les entreprises de taille intermédiaire (ETI) françaises doivent faire face à un triple impératif de transformation — numérique, vie au travail et environnement.

Sont-elles en ordre de bataille ? Vraiment conscientes des enjeux à venir ? Quels moyens ont-elles engagé pour y répondre ? Premier enseignement de notre baromètre « Future Ready » : dirigeants et collaborateurs sont alignés quant à la nécessité de relever ces défis.

Pour autant, si la révolution numérique est bien intégrée, l'Intelligence Artificielle (IA) n'est pas encore considérée comme une priorité, résistance au changement oblige. De même, si la transition environnementale est en marche, les objectifs à atteindre en matière de réduction des émissions restent à définir de façon précise. Quant à la raison d'être, gage d'engagement collectif auquel les collaborateurs sont sensibles, même définie, sa diffusion reste partielle au sein des ETI.

# Édito

Pour réaliser la 5<sup>e</sup> édition de ce baromètre, EY et Seven2, avec le soutien du METI (Mouvement des entreprises de taille intermédiaire) et de Gilles Babinet, co-président du Conseil national du numérique, ont mandaté OpinonWay. L'institut d'études a interrogé 150 dirigeants et 1 000 collaborateurs d'ETI quant à leurs convictions relatives aux trois dynamiques de transformation qui conditionnent la durabilité des entreprises françaises :

- **Numérique**

Comment faire de cette transformation un atout compétitif ?

- **Talents**

Comment faire évoluer son organisation du travail pour répondre aux (nouvelles) attentes de ses collaborateurs et répondre aux difficultés de recrutement ?

- **L'environnement**

Comment trouver les bonnes solutions pour faire en sorte que la France atteigne son objectif de neutralité carbone à l'horizon 2050 et en faire un atout compétitif ?

L'objectif de ce baromètre ? Donner aux ETI une grille de lecture à la triple dimension stratégique — numérique, talents et environnement —, à même de les aider à s'orienter et à réussir dans le monde d'aujourd'hui et de demain.

# 1



**Numérique**



# Les ETI qui ont pris le train de la transformation numérique doivent continuer à innover

## Que retenir ?

Dans cette 5<sup>e</sup> édition du baromètre, la perception des dirigeants et celle des collaborateurs semblent au diapason. À la faveur des investissements réalisés ces dernières années — en termes de cybersécurité et de formation notamment —, une grande majorité d'entre eux s'estiment matures dans le déploiement de leur stratégie numérique et confiants pour la suite des défis à relever.

Cybersécurité, dématérialisation des processus internes, digitalisation des processus d'opération et de production se retrouvent à nouveau en haut du classement, tant en termes de maturité que de priorité d'investissement. À l'inverse, les innovations technologiques les plus récentes — l'IA (intelligence artificielle) notamment — peinent à retenir l'attention des ETI.

- Gregory Salinger, operating partner Digital & Sustainability, Seven2 :  
« *La maturité digitale des ETI a progressé de manière significative au cours des cinq dernières années. Dirigeants et collaborateurs considèrent que la transformation digitale est désormais fondamentale pour la compétitivité de leur entreprise. Malgré le contexte économique incertain, les investissements ne sont pas mis en pause. Certains domaines tel que la cybersécurité,*

*la dématérialisation et la digitalisation des opérations sont pris en compte de manière prioritaire. D'autres, tels que l'IA, la data pour piloter l'activité, le cloud computing, l'amélioration continue avec les données client sont toujours en retrait. Or ces dimensions sont essentielles pour assurer la compétitivité des entreprises dans la durée. »*

Par ailleurs, le pilotage de la transformation numérique fait l'objet d'une moindre implication de la direction générale, au profit de la direction des systèmes d'information. Cela peut, certes, être le signe que le train de la transformation est sur de bons rails. Mais cela ne favorise guère la prise de décisions stratégiques quant aux investissements futurs, ni l'adoption et la prise en main d'innovations de rupture.

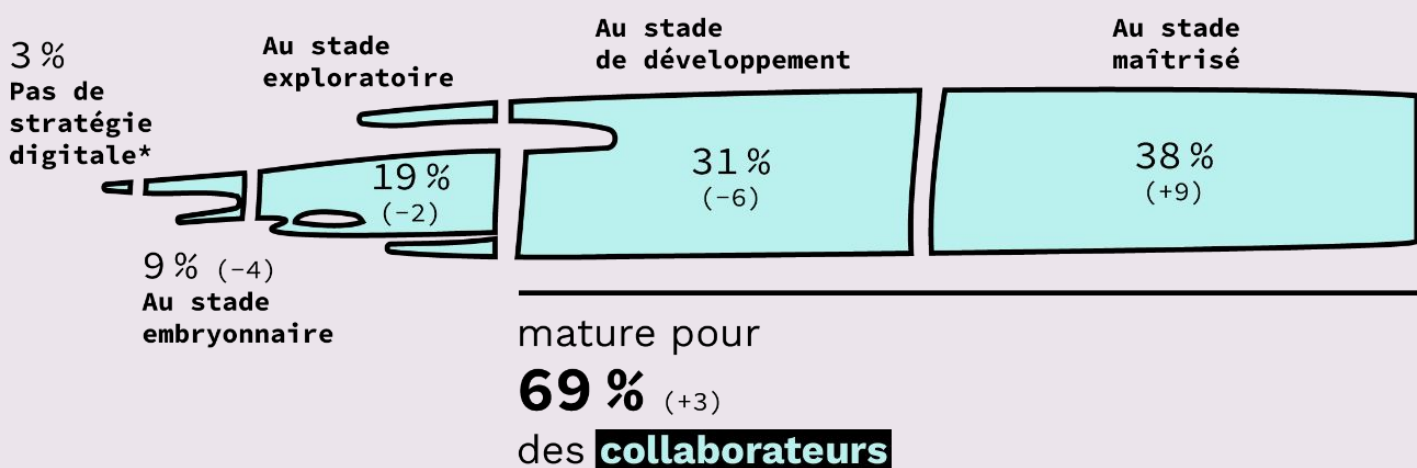
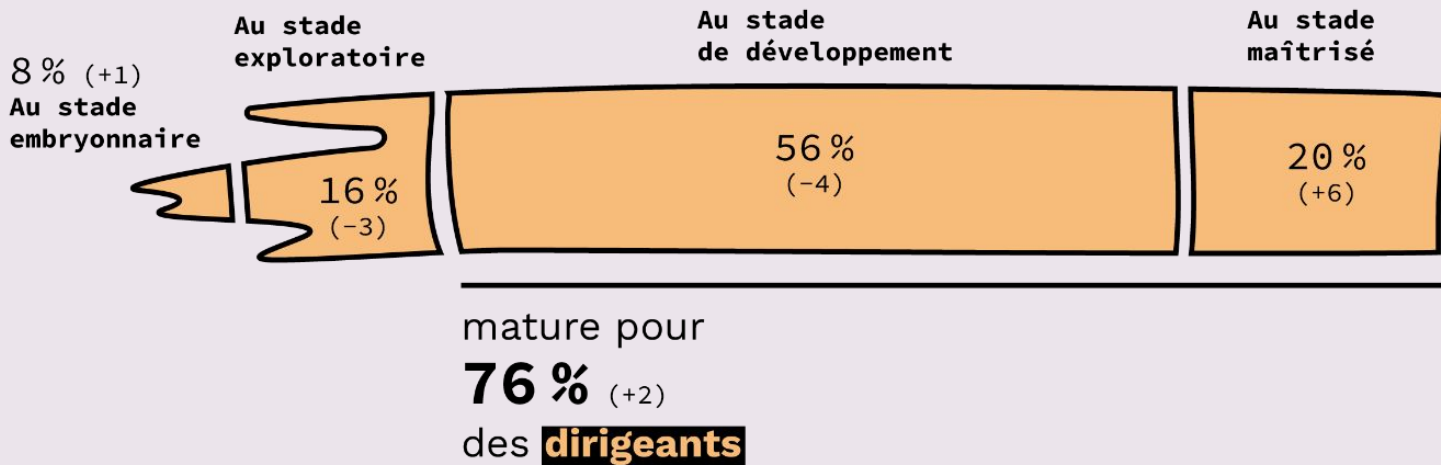
# Transformation numérique, les ETI confiantes

Alors que les ETI n'étaient qu'aux prémices de leur transformation numérique en 2017 (**39 %** ont alors déclaré en être à un stade embryonnaire ou exploratoire), leur maturité n'a cessé de progresser au fil des ans, avec une accélération plus soutenue en période de Covid-19. Elles sont aujourd'hui une grande majorité — **76 %** des dirigeants et **69 %** des collaborateurs —, à estimer leur stratégie numérique parvenue à un stade maîtrisé ou en développement, contre à peine plus de la moitié (**59 %**) en 2017, pour la deuxième édition du baromètre.

Et pour cause, dirigeants et collaborateurs se rejoignent sur l'importance de la transformation numérique. D'une part, elle est quasi systématiquement traitée en comité de direction (à **97 %**, +2 points). D'autre part, elle est considérée comme fondamentale pour être compétitif (à **86 %**, +3 points).

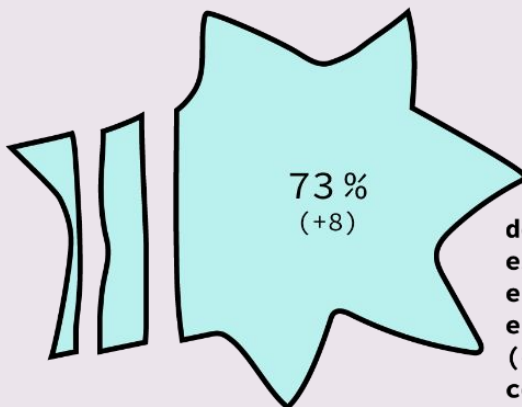
Infographies →

# La transformation numérique



abordée à **97 %** (+2) en comité de direction

jugée à **86 %** comme fondamentale pour être compétitif par les **collaborateurs**

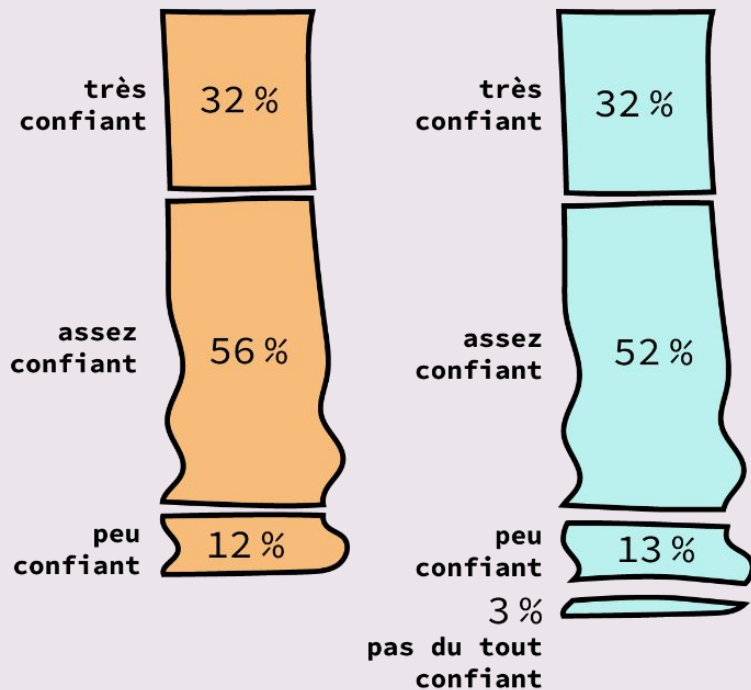


des collaborateurs estiment que leur entreprise a mis en place des actions (communication, coaching, ateliers, formations) pour renforcer leurs compétences digitales.

\*Nouvel item ajouté en 2023  
(x) : Points d'écart vs les résultats 2021

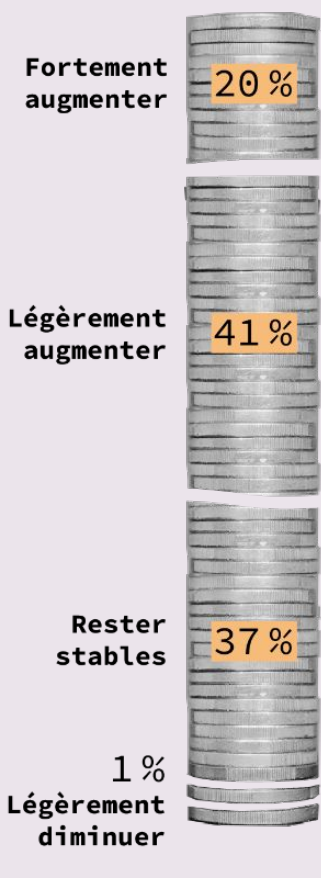


# Des investissements records dans le numérique en 2023



La grande majorité des **dirigeants** (**88 %**) et des **collaborateurs** (**84 %**) ont confiance dans la capacité de leur entreprise à relever le défi de la transformation numérique.

## Au cours des 12 prochains mois, les investissements de votre entreprise dans le digital vont... ?



Cet optimisme, assorti d'une meilleure compréhension des enjeux, est soutenu par la perspective d'une augmentation significative des investissements au sein des ETI, dont la stratégie numérique est « en développement ».

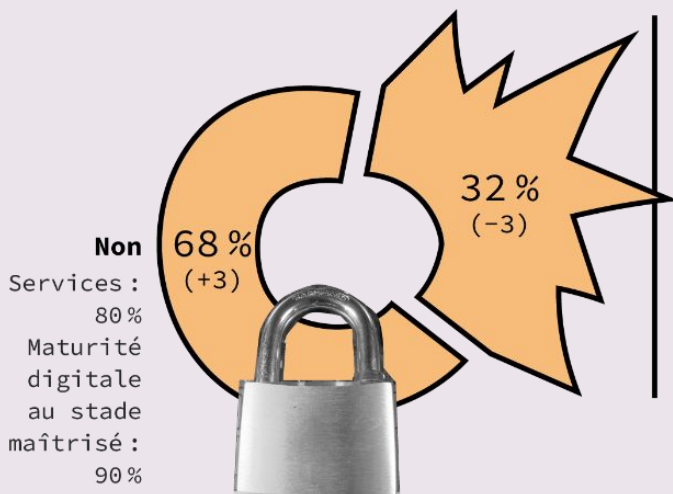
**61 %** des **dirigeants** prévoient d'accroître les budgets liés au numérique, ces derniers restant logiquement stables pour les ETI dont le niveau de maturité est plus maîtrisé.

# La cybersécurité continue d'être prise au sérieux

Les domaines les mieux maîtrisés — cybersécurité, dématérialisation des processus internes, digitalisation des processus d'opérations et de production —, continuent à concentrer les principaux investissements.

ETI ayant subi une cyberattaque au cours des 12 derniers mois

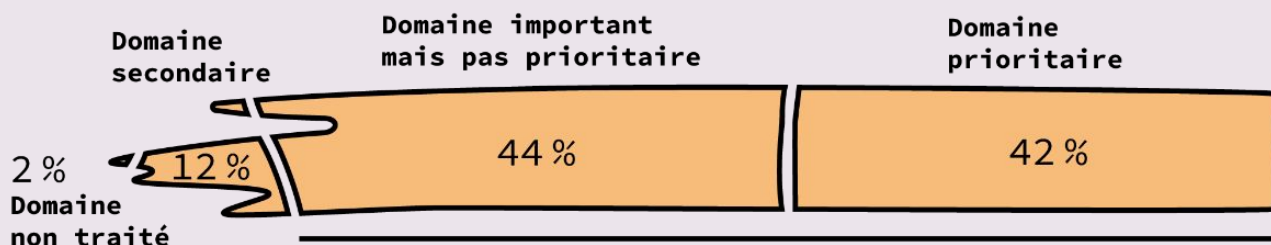
De 2 500 à 4 999 salariés : 50 %  
Industrie : 43 %



La cybersécurité est toujours identifiée comme **le** premier axe à fort enjeu.

Les ETI sont en 2023 encore **32 %** à avoir subi une attaque au cours des douze premiers mois, une tendance néanmoins en légère baisse (-3 points) par rapport à l'édition précédente.

Les attaques se sont principalement concentrées sur les ETI de grande taille (de 2 500 à 4 999 salariés) et du secteur industriel.

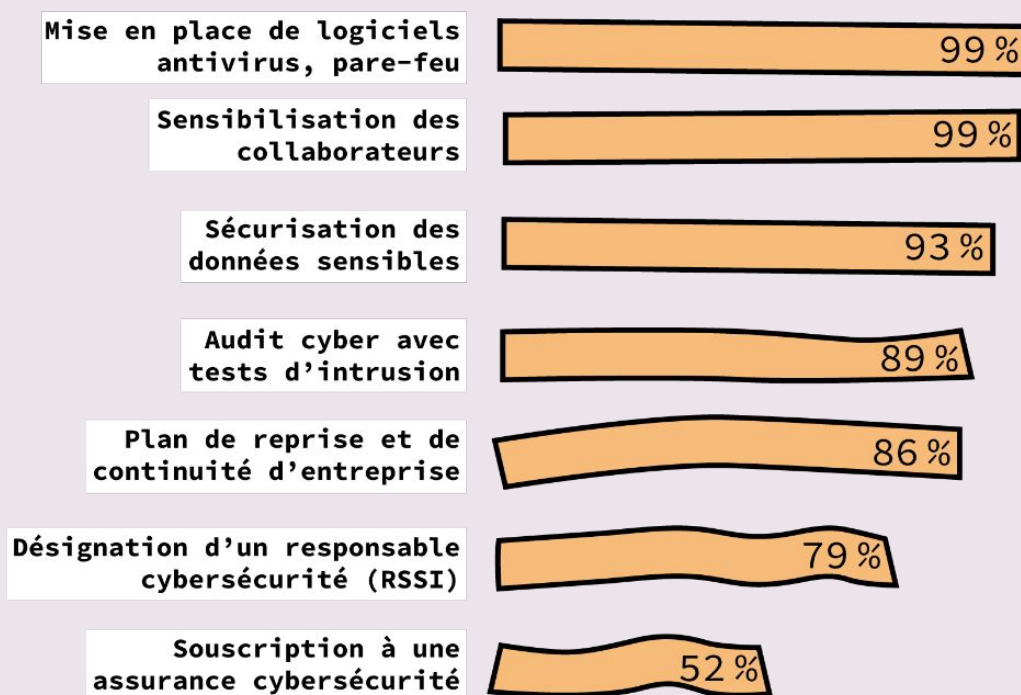


Les **dirigeants** sont ainsi **86 %** (+5 points) à vouloir investir dans la cybersécurité de manière prioritaire ou importante.

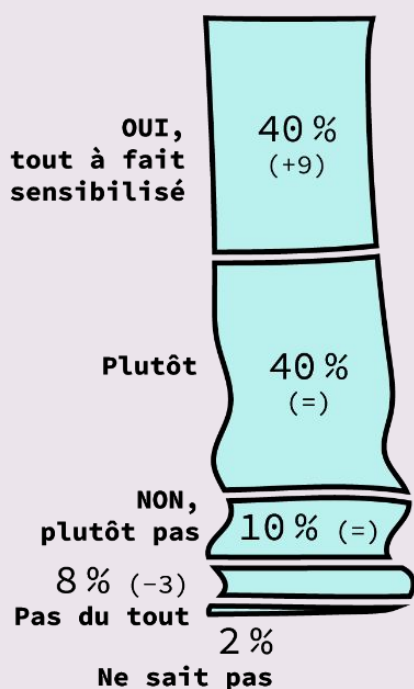
(x) : Points d'écarts vs les résultats 2021

Les ETI sont bien équipées en logiciels antivirus et pare-feu mais le défaut d'assurance est préoccupant : à peine une entreprise sur deux serait couverte pour ce type de risque, du fait des conditions des assureurs qui se durcissent et des taux de prime qui augmentent.

### Mesures mises en place par les **dirigeants**:



Les ETI ont aussi bien compris l'importance de sensibiliser leurs collaborateurs à ce sujet. **99 %** ont engagé des actions en ce sens.



Ces dernières actions méritent d'être poursuivies. Toutefois, **19 %** (-10) des **collaborateurs** estiment n'être pas encore sensibilisés aux enjeux de cybersécurité. Mais leur acculturation progresse significativement par rapport à l'édition 2022 du baromètre (+9 points).

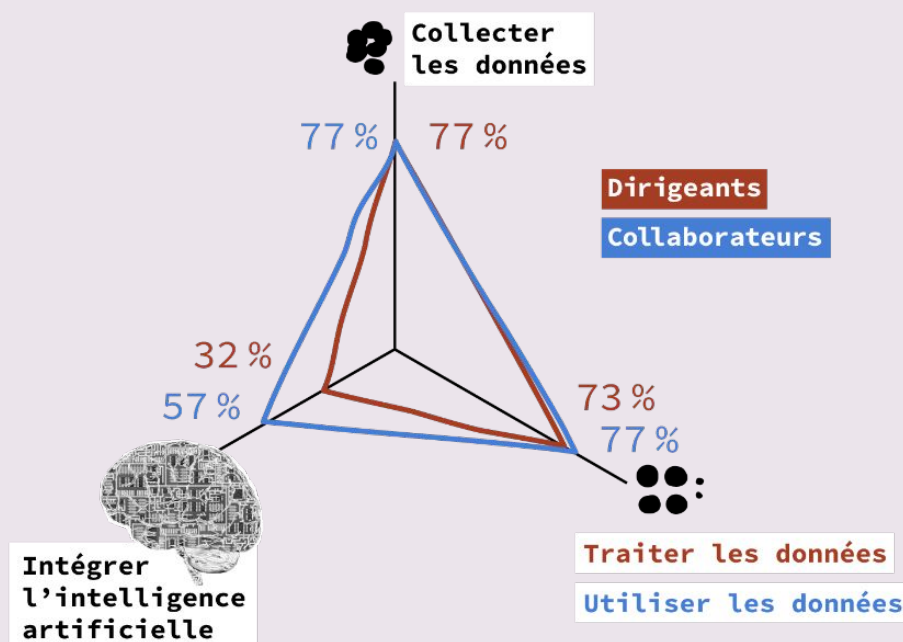
(x) : Points d'écart vs les résultats 2021

# Des ETI timides face aux technologies les plus récentes

Moins maîtrisées, les nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle, figurent toujours au bas du classement des priorités. Elles constituent pourtant la nouvelle frontière de la transformation des ETI.

Si les ETI progressent en matière de collecte, de traitement et d'utilisation des données, seuls **32 %** des **dirigeants** déclarent intégrer l'IA à leur activité.

## Évaluation de la capacité de l'entreprise à :

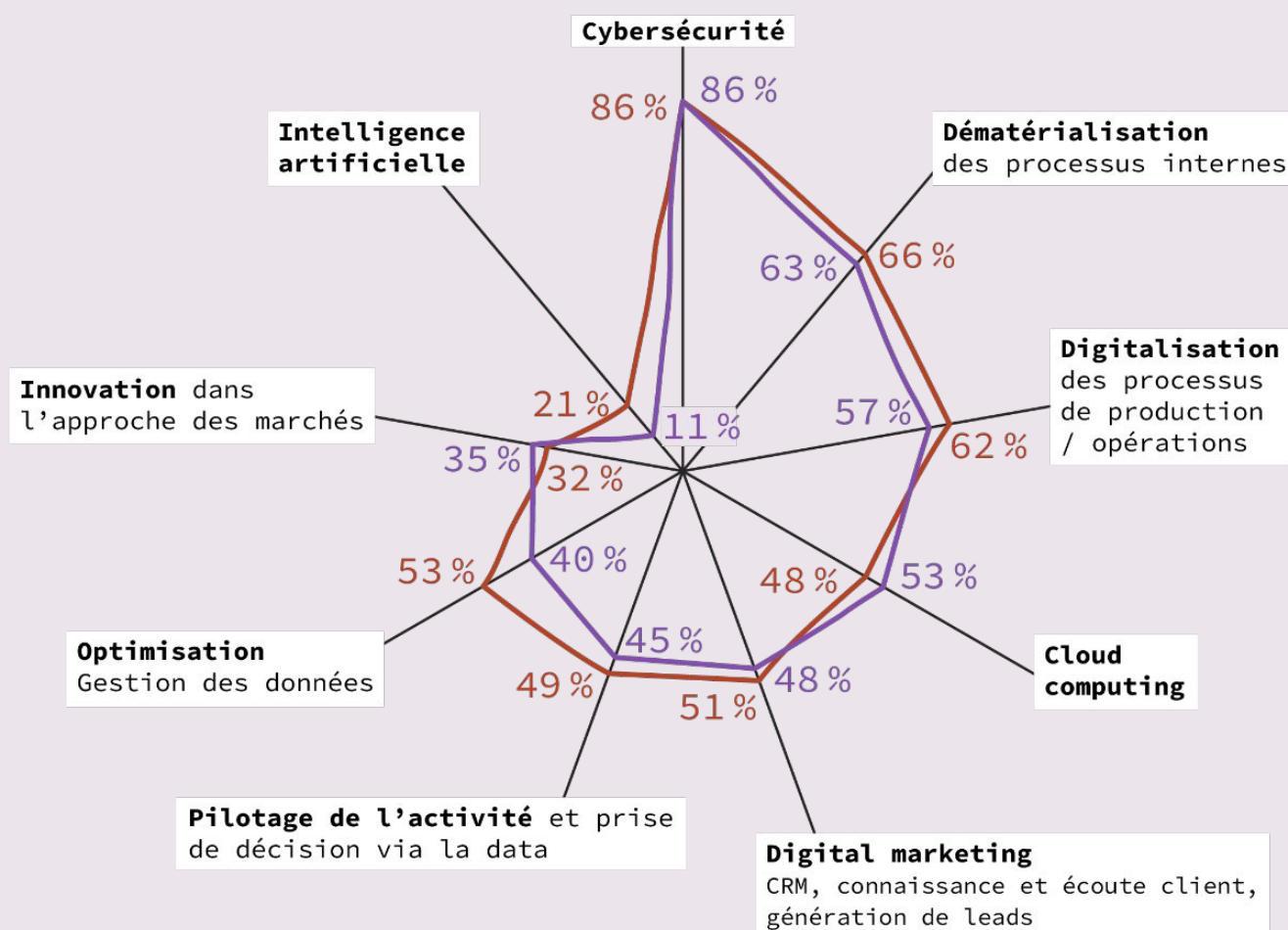


# Des ETI timides face aux technologies les plus récentes

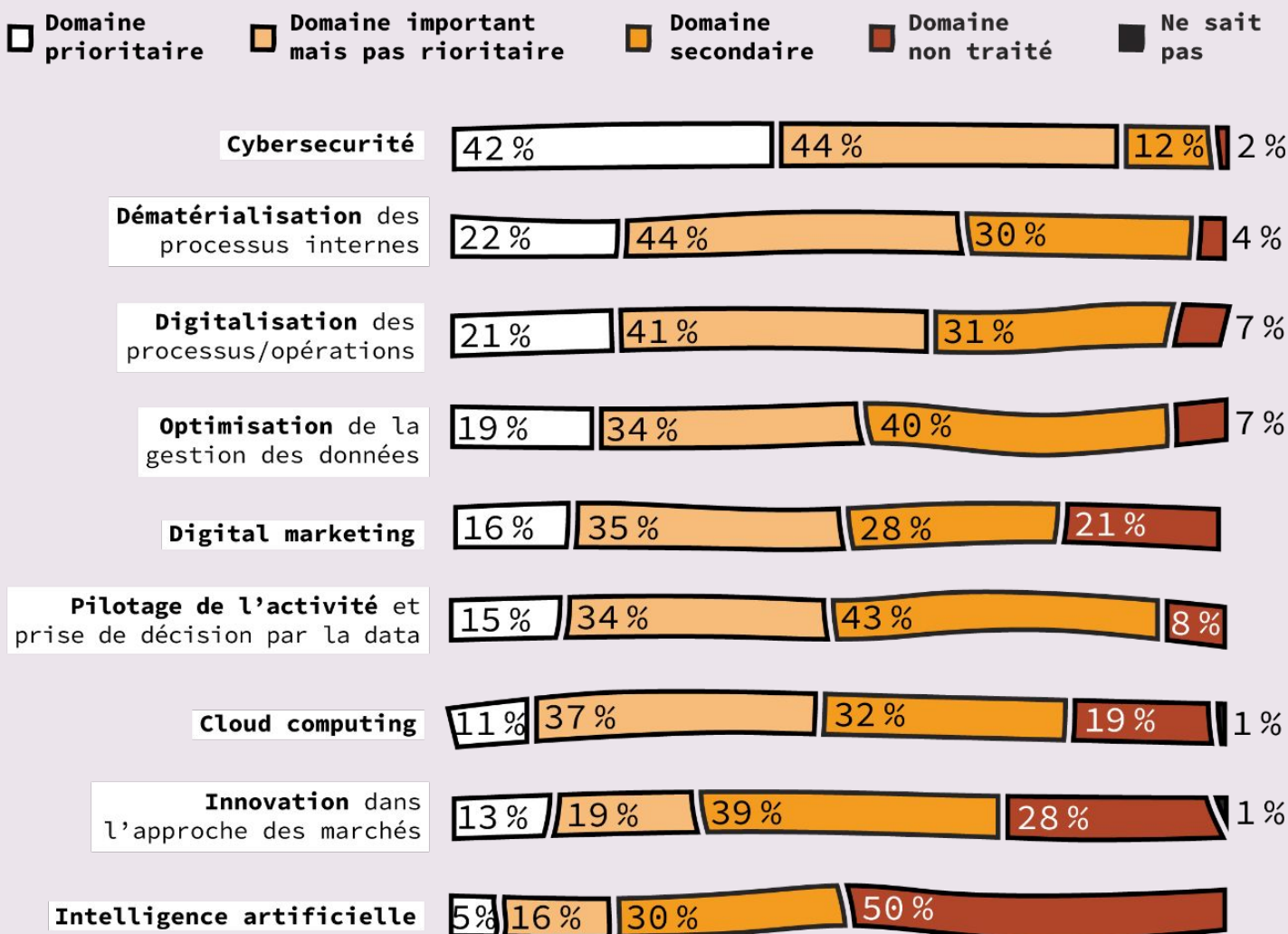
Le relatif désengagement de la direction générale du pilotage de la transformation numérique (-11 points) au profit de la DSI, s'il témoigne de la progression de la maturité globale des ETI, peut aussi laisser présager de difficultés concernant la prise de décisions stratégiques quant aux investissements futurs et l'engagement dans des innovations de rupture comme l'IA générative par exemple.

**% Maturité élevée**

**% Investissement prévu au cours des 12 prochains mois**



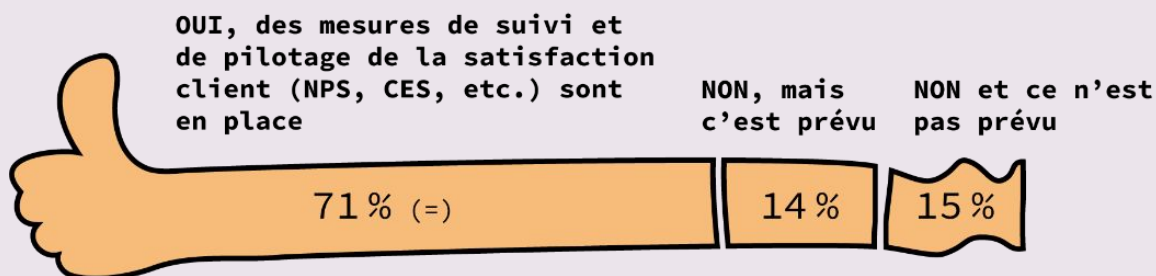
## Investissement prévu au cours des 12 prochains mois :



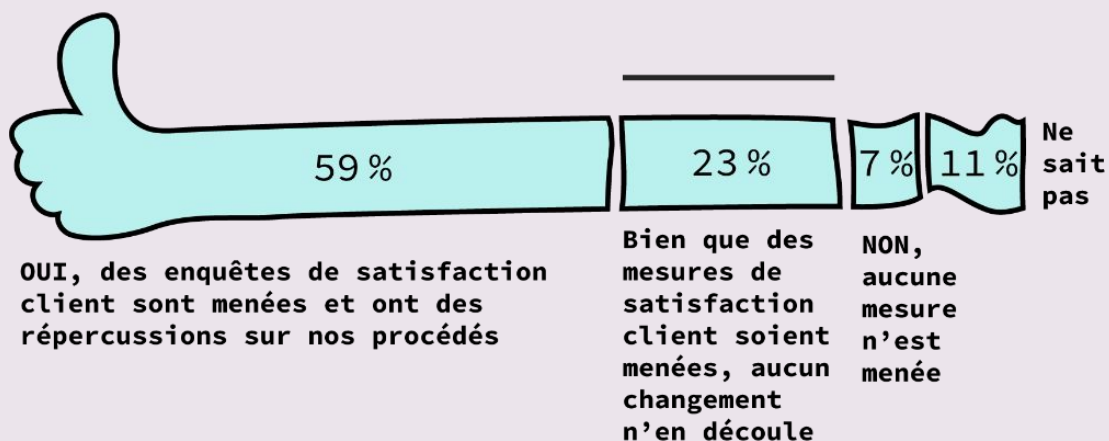
Seules **5 %** des ETI considèrent l'IA comme un investissement prioritaire et **4 %** déclarent en maîtriser les enjeux. La résistance au changement explique en partie cette frilosité. Cette année encore, pour une majorité d'ETI (**57 %**), c'est l'un des premiers freins à leur transformation digitale.

- Jean Maximilien Vancayezeele, directeur général du Groupe Crystal :  
*« Pour se positionner comme un acteur majeur de la consolidation du marché des conseillers en gestion de patrimoine (CGP), nous avons placé le digital au cœur de notre stratégie. Ce pari nous a permis de renforcer notre attractivité auprès des CGP qui souhaitent nous rejoindre et de mieux servir nos clients tout en améliorant notre efficacité opérationnelle. L'investissement réalisé dans notre datalake, en maîtrisant en interne l'ensemble des données patrimoniales, nous permet également d'initier aujourd'hui des projets autour de l'IA qui, nous en sommes convaincus, vont avoir un impact important sur nos métiers. »*

# Satisfaction client, un indicateur mesuré mais pas toujours utilisé...



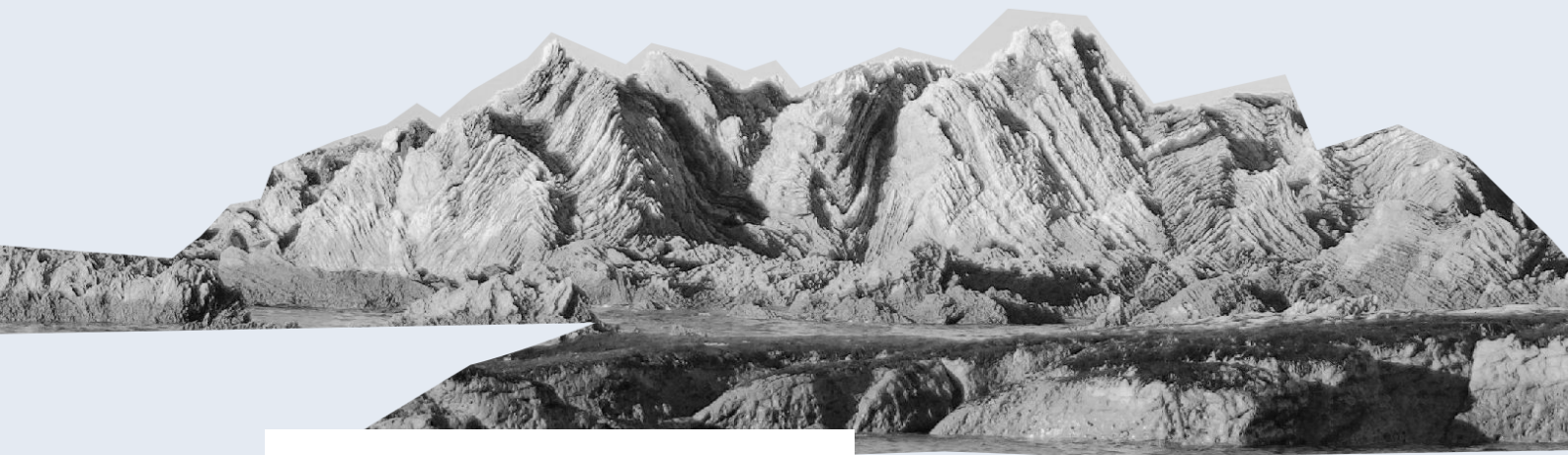
Si **71 %** des **dirigeants** indiquent que des mesures de satisfaction client ont été instaurées dans leur entreprise, près d'un quart des **collaborateurs (23 %)** estiment néanmoins qu'aucun changement n'en découle. Un angle mort à explorer.



(x) : Points d'écart vs les résultats 2021



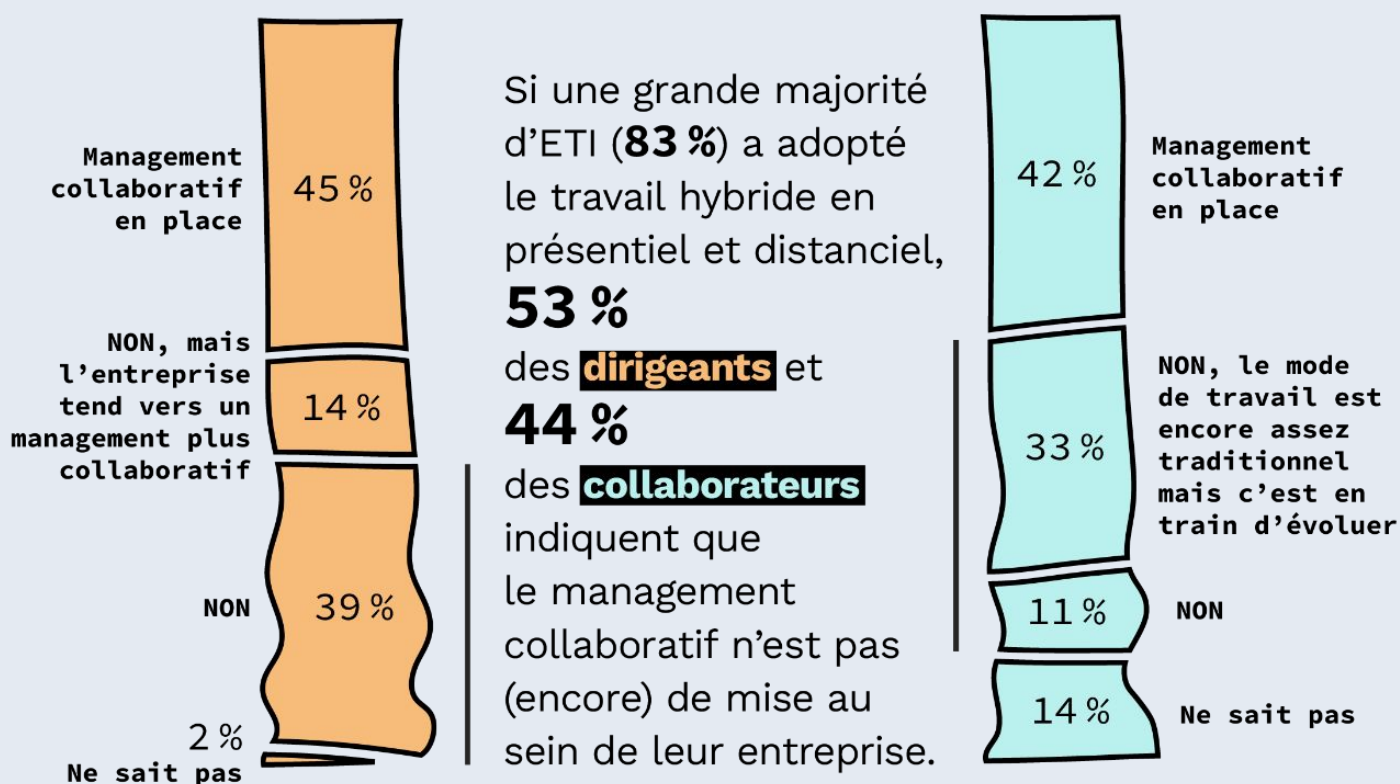
2.



# Talents

# Pas encore perceptibles partout, les mutations du travail...

L'évolution de l'organisation du travail dans les ETI, qui s'est accélérée à la faveur de la pandémie de Covid-19, a transformé la vie de nombre de collaborateurs. Mais tous ne sont pas concernés.




Cela dit, globalement et dans la continuité des années passées, une majorité de collaborateurs estime que leur entreprise encourage synergies et interactions (**77 %**), ainsi qu'innovation et intraprenariat (**73 %**). Pour ce dernier point, seules **54 %** des entreprises prévoient toutefois d'y investir des ressources quand c'est pourtant une aspiration marquée des collaborateurs (**72 %**).

# Recruter et fidéliser les talents, le casse-tête du moment

Alors que le taux d'emploi est au plus haut depuis 1975, **la guerre des talents se fait sentir pour neuf entreprises sur dix**, qui concèdent rencontrer des difficultés à recruter mais aussi, **pour près des trois quarts d'entre elles, à retenir leurs talents.**

- « Pour attirer des candidats potentiels et fidéliser ses collaborateurs, la rémunération reste un critère essentiel. Mais les ETI doivent aussi répondre à de nouvelles aspirations en termes de transition environnementale, de flexibilité, d'organisation du travail et de quête de sens. Par ailleurs, la réponse RH doit être de plus en plus individualisée », indique Alban de l'Espinay, associé EY.

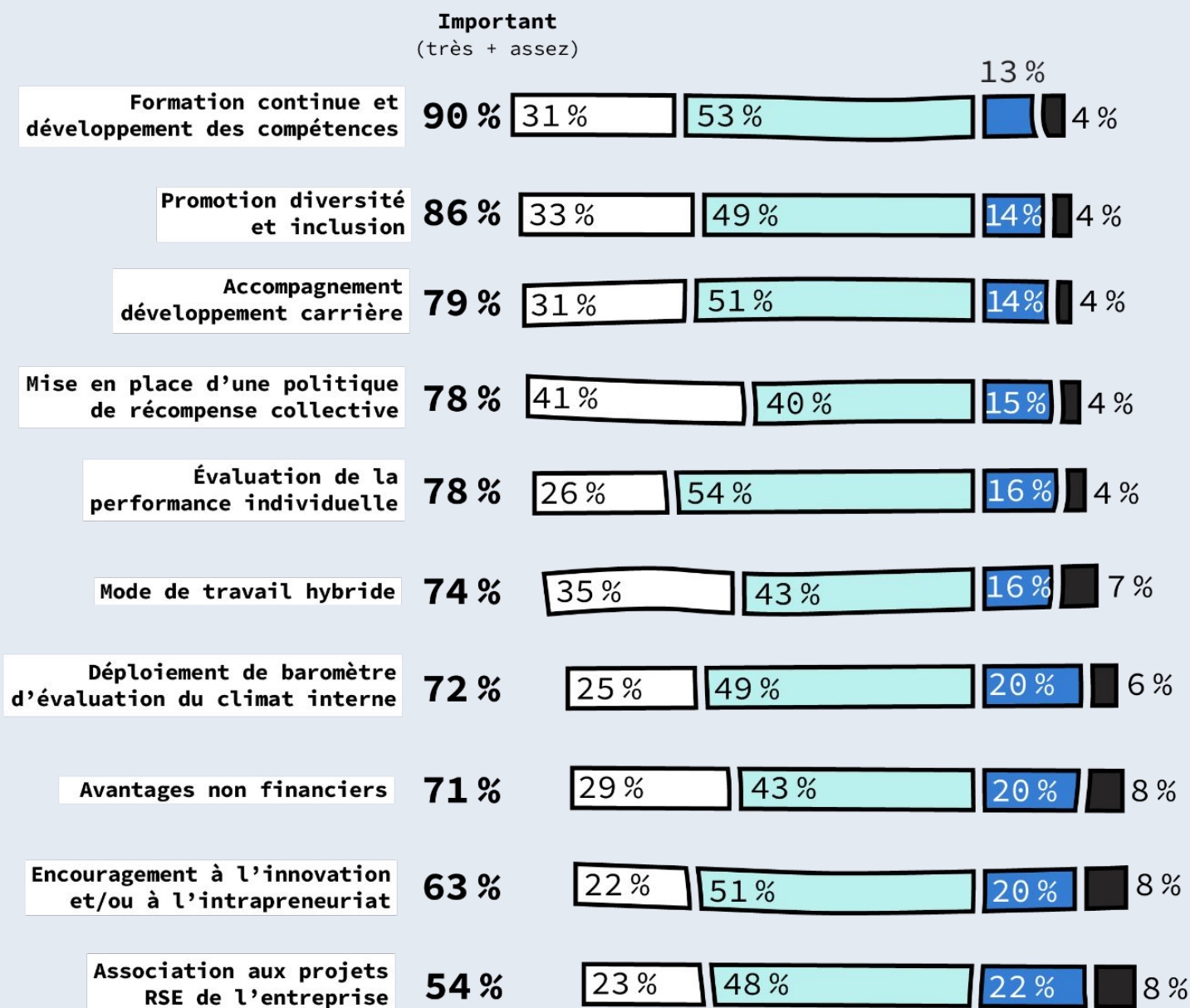


Dans un contexte inflationniste, la rémunération reste le nerf de la guerre : **93 %** des dirigeants prévoient des incitations financières (des revalorisations de salaires notamment). Mais au cours de l'année à venir, la feuille de route de la transformation des ressources humaines semble se recentrer sur l'attention portée aux attentes des **collaboratrices et collaborateurs** : développement professionnel via la formation continue (**90 %**), accompagnement des évolutions de carrière (**86 %**) et meilleur suivi de la performance individuelle (**78 %**) sont privilégiés par les dirigeants, marquant leur volonté d'embarquer les talents sur le long terme.

Infographie →

## Quel est, pour vous, le niveau d'importance de chacun des dispositifs RH suivants ?

Très important   
  Assez important   
  Peu important   
  Pas du tout important

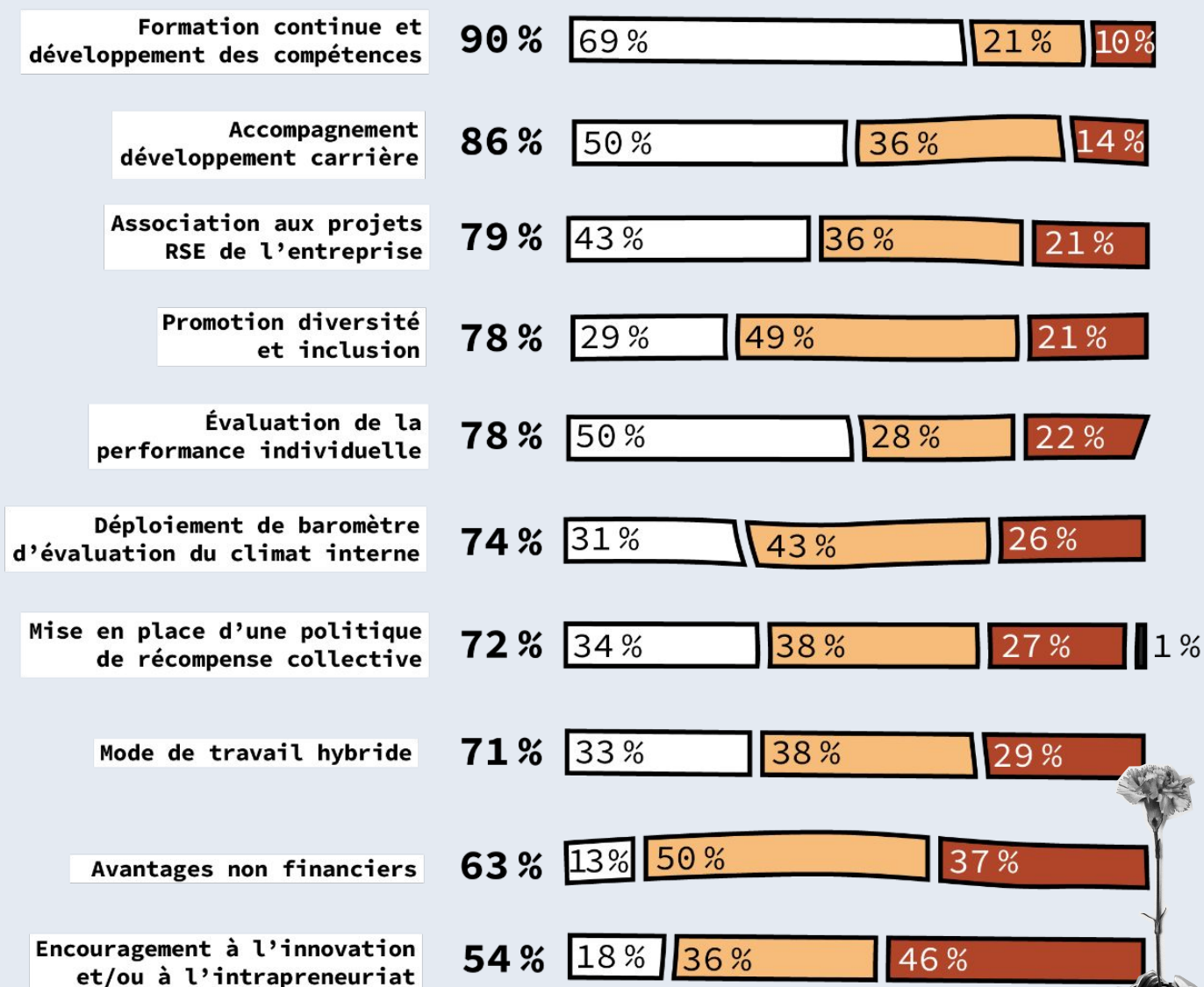


Les **dirigeants** sont aussi désireux d'investir dans des dispositifs pour que leurs collaborateurs puissent s'engager dans la transformation environnementale et sociale de leur entreprise (**79 %**) et promouvoir diversité et inclusion (**78 %**). Une quête de sens exprimée de façon croissante.

### Au cours des 12 prochains mois, votre entreprise compte-t-elle investir dans les dispositifs suivants ?

OUI, c'est une **priorité**    
  OUI, mais c'est **secondaire**    
  NON, aucun investissement n'est prévu    
  Ne sait pas

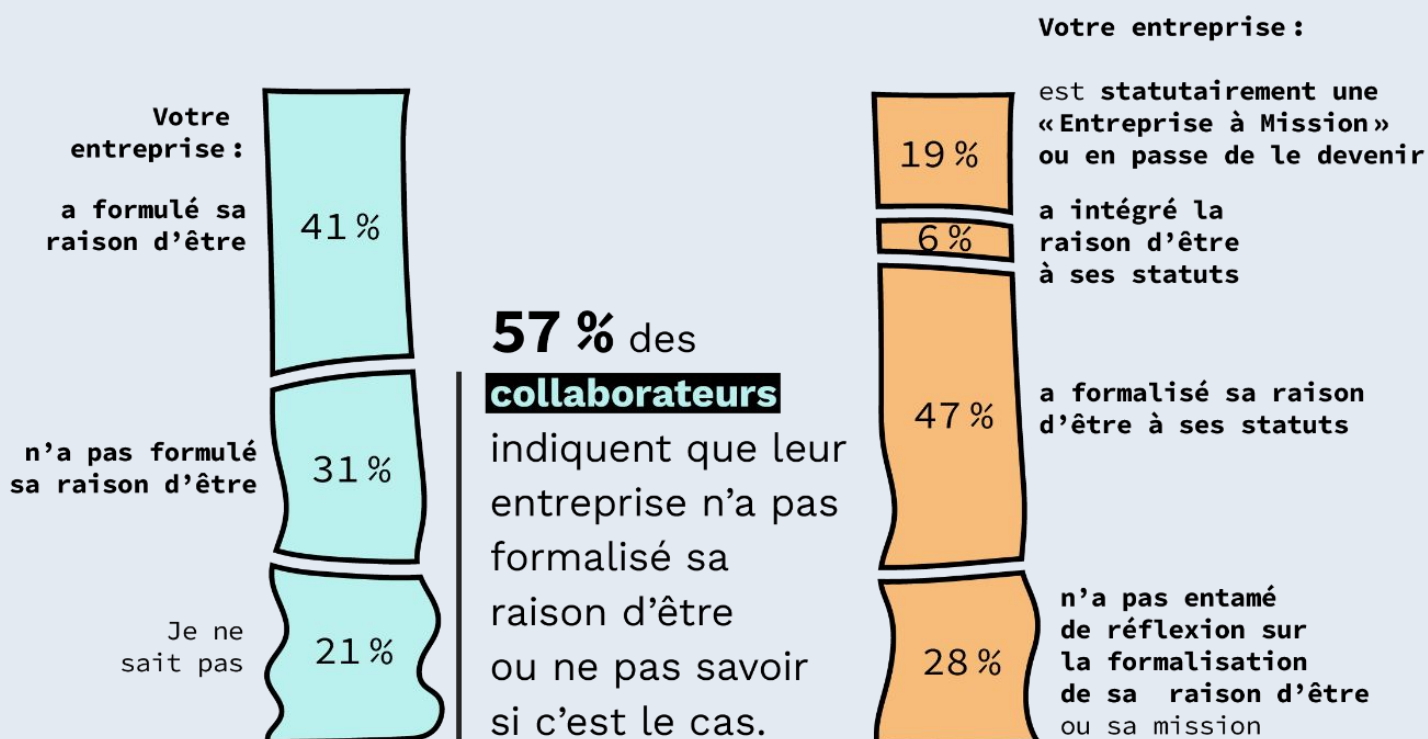
**Important**  
(Priorité ou secondaire)



# La « raison d'être », structurante pour les collaborateurs

Cette quête de sens peut aller de pair avec la formalisation d'une raison d'être par l'entreprise : **90 %** des **collaborateurs** considèrent celle-ci comme importante pour leur épanouissement professionnel.

Si une majorité des **dirigeants** en sont conscients et estiment avoir engagé ce travail, sa diffusion au sein de l'organisation reste partielle :



- Jean-Marie Arnal, directeur général de Even Distribution  
« Par nature, la stratégie de notre groupe coopérative s'inscrit dans une logique de long terme. Elle fixe de cap d'un développement pérenne et équilibré pour tous. Ce qui anime Even, c'est avant tout l'humain. C'est dans cette philosophie que nos 1 500 producteurs de lait adhérents et quelque 6 000 salariés servent au quotidien un projet durable. »



# Environnement

# Des ETI sensibles aux enjeux de la transformation environnementale

Accord de Paris, Pacte vert européen, stratégie nationale bas carbone (SNBC) en France...  
À l'échelle internationale, européenne ou française, les objectifs à atteindre collectivement pour relever les défis énergétiques et environnementaux impliquent d'embarquer toutes les parties prenantes, au premier rang desquelles les acteurs économiques. En raison de leur positionnement au sein de la chaîne de valeur, les ETI sont amenées à jouer un rôle de premier plan dans la transformation du tissu productif.

Ont-elles conscience de la nécessité et de l'urgence d'agir ? Le Baromètre de la transformation des ETI apporte à cette question une réponse sans ambiguïté : les entreprises de taille intermédiaire françaises sont sensibles aux enjeux environnementaux — et majoritairement convaincues de l'importance de s'engager vers une économie décarbonée.



**Six dirigeants sur dix** estiment les enjeux environnementaux prioritaires et ont engagé la transformation de leur entreprise.

**82 %** des collaborateurs jugent que l'engagement de leur entreprise dans la transition environnementale est important pour eux.

Plus d'un tiers des dirigeants (**35 %**) reconnaissent que leur activité a un impact négatif sur l'environnement,

alors que seuls **13 %** des salariés le spécifient.

**82 %** des collaborateurs ont déjà entendu parler de l'impact environnemental ou de l'empreinte carbone au sein de leur ETI.

**73 %** indiquent que leur entreprise les sensibilise à ces enjeux.

# La direction générale, pièce maîtresse pour impulser le mouvement

Dans plus d'une ETI sur deux (**51 %**), c'est la direction générale qui pilote la transformation énergétique et environnementale. Dans **27 %** des cas, les dirigeants désignent le/la responsable RSE comme principal pilote de cette mutation et dans **15 %** des cas le comité de direction. Une exception, l'Île-de-France : la proportion d'ETI dotées d'un responsable RSE (**57 %**) y est a priori plus élevée que dans les autres régions.

L'implication majoritaire de la direction générale sur ce chantier serait-elle corrélée à son léger repli en matière de transformation numérique — déjà bien engagée ? Les dirigeants d'ETI accorderaient-ils désormais la priorité au défi de la transition environnementale ? En effet, plus de six ETI sur dix jugent ces enjeux résolument structurants !

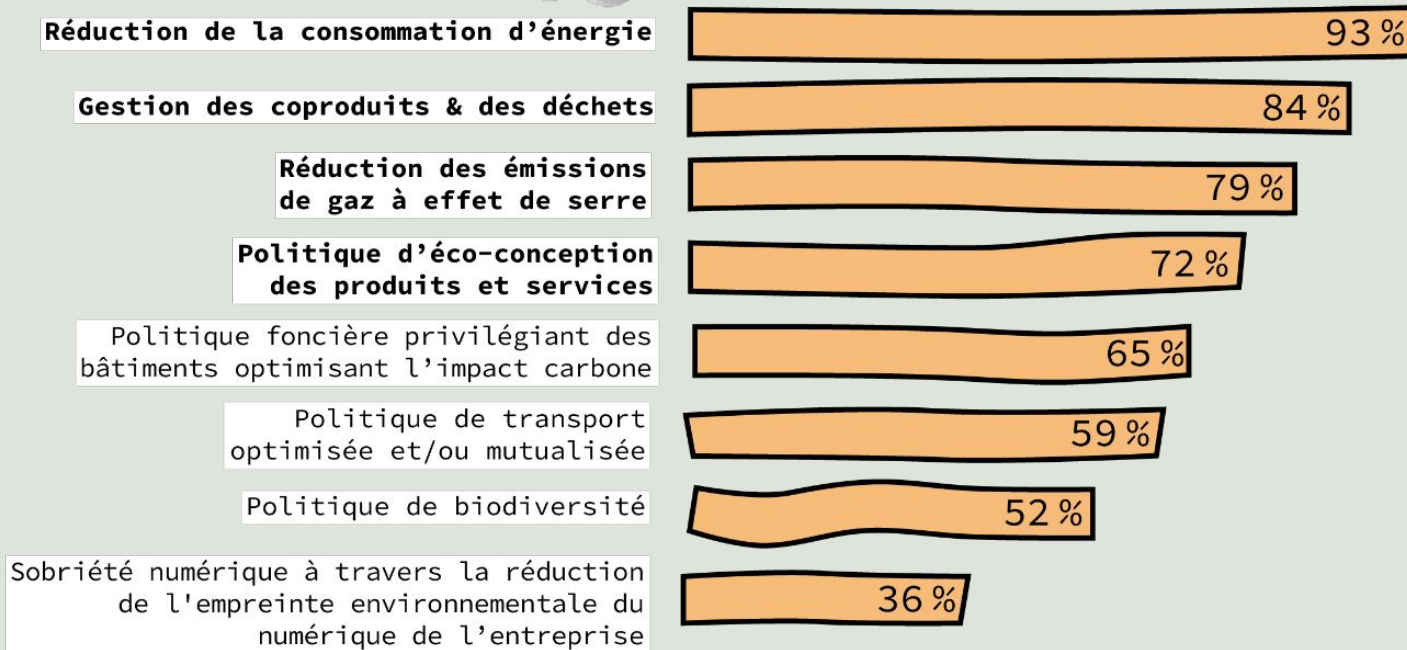
**64 %** des dirigeants estiment même que la transformation en cours a des impacts moyens ou forts sur le modèle d'affaires (pricing, offres...) et **58 %** sur le modèle d'organisation de travail.

# La réduction de la consommation énergétique comme priorité

Les **dirigeants** d'ETI ont érigé la réduction de leur consommation énergétique en priorité.

**93 %**

l'ont engagée.



Si cela peut s'expliquer en partie par la guerre en Ukraine et ses conséquences sur la donne énergétique mondiale, cette démarche entre en résonance avec les attentes grandissantes des parties prenantes. Elle participe, pour les ETI, à l'adoption de modèles plus durables et frugaux.

Ainsi, 8 ETI sur 10 (**79 %**) indiquent poursuivre dans la durée des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

- *« Une donne complexe s’est imposée aux ETI avec, à compter du second semestre 2022, la hausse des prix de l’énergie et des risques de pénurie. Ce contexte a contribué à accélérer leurs efforts pour réduire et optimiser leur consommation énergétique », souligne Florence Naillat, déléguée générale adjointe au Meti. « Cette trajectoire devrait s’inscrire dans la durée. D’une part, ces efforts sont pour beaucoup le fruit d’investissements qui modifient le processus de production. D’autre part, les dirigeants sont conscients que la tendance des prix de l’énergie est à la hausse. De façon générale, la démarche s’inscrit dans la vision de long terme qui caractérise les ETI. »*

La politique de gestion des déchets est aussi importante pour **84 %** des ETI, qui déclarent s’en être dotée. S’il est important de s’attaquer à cet aval de la chaîne de valeur, il est aussi indispensable de repenser de manière systémique son modèle économique pour s’inscrire davantage dans la durée en œuvrant pour une économie plus circulaire. Ce baromètre montre que les mesures de recyclage ne sont pas des actions isolées et s’associent avec une autre initiative forte : l’éco-conception des produits et services, engagée par **72 %** des ETI.

D'autres aspects de la transformation figurent à ce stade au second plan. En témoigne la moindre attention portée à la biodiversité, qui préoccupe néanmoins une ETI sur deux. L'illustration, sans doute, de la complexité du sujet et la nécessité, pour les dirigeants, de définir des priorités. La biodiversité restera ainsi au second plan pour **52 %** des ETI dans les douze prochains mois.

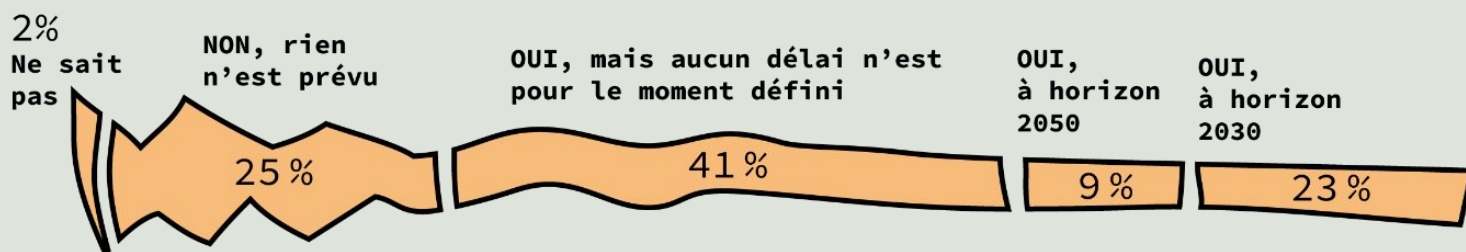
Il en va de même de la sobriété numérique, sur laquelle près de deux ETI sur trois font l'impasse actuellement. Elle devrait faire l'objet d'investissements de moins d'une ETI sur deux à court terme.

# Le bilan carbone, boussole pour trois quarts des ETI françaises

Les outils d'objectivation et de pilotage progressent : le bilan carbone, bientôt incontournable pour toutes les ETI, est déjà une réalité pour plus des trois quarts d'entre elles. Près d'une ETI sur deux s'est, en outre, dotée d'un plan d'action afin de réduire son empreinte carbone.

Les actions de réduction des émissions ne sont toutefois pas encore nécessairement associées à un horizon de neutralité carbone (« équilibre entre les émissions de carbone et l'absorption du carbone de l'atmosphère par les puits de carbone » selon la définition de l'UE) pour l'entreprise.

## Prévoyez-vous une trajectoire 0 carbone à moyen ou long terme pour votre entreprise ?



**25 %** des ETI n'ont pas défini de trajectoire pour l'atteindre ;

**41 %** prévoient cette trajectoire mais sans pouvoir se projeter dans la durée.

La route semble encore longue pour répondre aux ambitions européennes de baisse des émissions de gaz à effet de serre nettes d'au moins **55 %** d'ici à 2030 par rapport à leur niveau de 1990, en vue d'atteindre la neutralité carbone en 2050.

- Pierre Olivier Brial, directeur général délégué de l'ETI Manutan et vice-président du METI  
*« Se transformer pour réduire son empreinte environnementale, c'est une évidence pour les ETI. Pour durer, nous devons changer ! Chez Manutan, nous avons pris ce virage-ci voilà plusieurs années. Mais les chantiers à mener sont nombreux et complexes. Ils induisent des volumes d'investissement inédits. Ils ne peuvent être tous menés de front, d'autant que les solutions ne sont ni toujours matures, ni même disponibles. C'est un défi que de résoudre une équation qui engage notre entreprise dans la durée sans en avoir tous les termes... »*
  
- Dominique Adam, Chief Sustainability Officer de Seven2  
*« Ce baromètre met en exergue la prise de conscience croissante, à toutes les strates des ETI — comex, dirigeants, collaborateurs... —, de l'importance des enjeux environnementaux. Cela dit, il reste du chemin à parcourir pour que les dirigeants prennent en main ce sujet d'un point de vue stratégique. »*
  
- Alban de l'Espinay, associé EY en France  
*« Souvent, les ETI sont plus agiles que les grandes entreprises. Dans ces organisations plus horizontales et souvent familiales, l'inertie pèse moins. Qui plus est, leurs dirigeants sont conscients de l'impact social et environnemental — positif ou négatif — de leur activité sur le territoire régional. L'un des leviers pour engager pleinement sa transformation environnementale, c'est de trouver des alliés. Une ETI peut capitaliser sur des expériences réussies, mutualiser les moyens à mettre en place. Pour réussir cette transformation difficile mais nécessaire, le collectif va faire la différence ! »*

# 11 questions à se poser avec votre Codir en rentrant

## Numérique

**1. Transformation numérique**  
**— Comptez-vous amplifier vos investissements l'an prochain ?**

61 % des dirigeants prévoient d'accroître les budgets liés au numérique ces douze prochains mois

**2. Transformation numérique**  
**— Votre direction générale s'implique-t-elle suffisamment sur cet enjeu stratégique ?**

Seuls 32 % des dirigeants déclarent intégrer l'IA à leur activité

**3. Satisfaction client**  
**— Est-elle bien mesurée ?**  
**Bien prise en compte ?**

Selon un quart des collaborateurs, aucun changement ne découle de la mesure de la satisfaction client



## 4. Data

**— Comptez vous accélérer sur les fondamentaux et sur l'IA pour accroître votre efficacité et compétitivité ?**

32 % des dirigeants déclarent intégrer l'IA au traitement de leurs données et 45 % piloter l'activité et la prise de décision par la data

## Talents

## 5. « Raison d'être »

**— Quel est votre plan d'action RH ?**

90 % des collaborateurs considèrent que la formalisation de la raison d'être de leur entreprise est importante pour leur épanouissement professionnel

## 6. Marque employeur

**— Savez-vous ce qui favorise l'engagement de vos collaborateurs dans la durée ?**

Seules 60 % des ETI ont déployé un baromètre d'évaluation du climat interne

## 7. Management collaboratif

**— Vous y êtes-vous (vraiment) mis ?**

44 % des collaborateurs indiquent que le management collaboratif n'est pas encore de mise dans leur entreprise.

### **8. Transition environnementale — Avez-vous cartographié ses impacts sur votre entreprise ?**

64 % des dirigeants estiment que la transformation environnementale a des impacts moyens ou forts sur leur modèle d'affaires

### **9. Neutralité carbone — Vous êtes-vous fixé une trajectoire ou un objectif précis en la matière ?**

25 % des dirigeants n'ont pas défini de trajectoire zéro carbone

### **10. Écoconception — Pensez-vous « protection de l'environnement » dès la création de vos produits et services ?**

72 % des dirigeants font de l'éco-conception une priorité sur les douze prochains mois

## **11. Future Ready ?**

**— Numérique, talents,  
environnement...**

**Saurez-vous créer  
la dynamique interne  
pour transformer  
ces trois défis en  
atouts compétitifs ?**

## À propos de Seven2

Seven2 est une société d'investissement indépendante, détenue à 100 % par ses associés, et spécialisée dans le financement de PME et ETI en Europe continentale. Nous investissons dans des entreprises à fort potentiel, dans nos quatre secteurs de spécialisation : Tech&Telecom, Consumer, Santé, Services.

Nous accompagnons les entrepreneurs pour leur apporter l'expertise, le soutien et le support financier dont ils ont besoin pour s'engager vers une croissance responsable.

[www.seven2.eu](http://www.seven2.eu)

## À propos d'EY | Building a better working world

La raison d'être d'EY est de participer à la construction d'un monde plus équilibré, en créant de la valeur sur le long terme pour nos clients, nos collaborateurs et pour la société, et en renforçant la confiance dans les marchés financiers.

Expertes dans le traitement des données et des nouvelles technologies, les équipes EY présentes dans plus de 150 pays, contribuent à créer les conditions de la confiance dans l'économie et répondent aux enjeux de croissance, de transformation et de gestion des activités de nos clients.

Fortes de compétences en audit, consulting, droit, stratégie, fiscalité et transactions, les équipes EY sont en mesure de décrypter les complexités du monde d'aujourd'hui, de poser les bonnes questions et d'y apporter des réponses pertinentes.

EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun représente une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Les informations sur la manière dont EY collecte et utilise les données personnelles, ainsi que sur les droits des personnes concernées au titre de la législation en matière de protection des données sont disponibles sur [ey.com/privacy](http://ey.com/privacy). Les cabinets membres d'EY ne pratiquent pas d'activité juridique lorsque les lois locales l'interdisent. Pour plus d'informations sur notre organisation, veuillez vous rendre sur notre site [ey.com](http://ey.com).

© 2023 EY & Associés. Tous droits réservés. Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale, juridique ou autre. Pour toute question spécifique, veuillez vous adresser à vos conseillers. [ey.com/fr](http://ey.com/fr)

## À propos du METI

Fondé en 1995, le Mouvement des entreprises de taille intermédiaire (METI) rassemble et fédère les ETI autour de trois objectifs :

- Porter la « marque ETI » dans le débat public
- Plaider pour une politique économique adaptée aux enjeux des ETI et porter l'ambition d'un Mittelstand à la française
- Fédérer la communauté des ETI, entreprises des territoires

Le METI est présidé par Frédéric COIRIER, président-directeur général de Poujoulat, et Philippe d'ORNANO, président du directoire de Sisley. [www.m-eti.fr](http://www.m-eti.fr)

**Numéro score : 2023-081**

# Méthodologie

## Volet des dirigeants :

- Les interviews ont été réalisées du 9 février au 9 mars 2023.
- L'échantillon de 150 dirigeants et décideurs d'ETI françaises (entre 250 et 4 999 salariés, au chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard d'euros) a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de taille d'entreprise, chiffre d'affaires, statut de l'entreprise et secteur d'activité. Les résultats ont été redressés sur ces mêmes critères pour être représentatifs de la population des ETI françaises.
- L'échantillon a été interrogé par questionnaire administré par téléphone sur système CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) sur la base d'un questionnaire d'une vingtaine de minutes.

## Volet des collaborateurs :

- Les interviews ont été réalisées du 3 au 15 mars 2023.
- L'échantillon de 1 007 collaborateurs d'ETI françaises a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de profession, secteur d'activité, taille d'entreprise, genre, âge, et région de résidence. Les résultats ont été redressés sur ces mêmes critères pour être représentatifs de la population interrogée.
- L'échantillon a été interviewé par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), sur la base d'un questionnaire de vingt minutes.

# Contacts

## Dominique Pageaud

Associé, EY

[dominique.pageaud@fr.ey.com](mailto:dominique.pageaud@fr.ey.com)

## Gregory Salinger

Operating partner Digital & Sustainability, Seven2

[gregory.salinger@seven2.eu](mailto:gregory.salinger@seven2.eu)

## Alban de L'Espinay

Associé, EY

[alban.de.l.espinay@fr.ey.com](mailto:alban.de.l.espinay@fr.ey.com)

## Florence Naillat

Déléguée générale adjointe, METI

[f.naillat@m-eti.fr](mailto:f.naillat@m-eti.fr)

