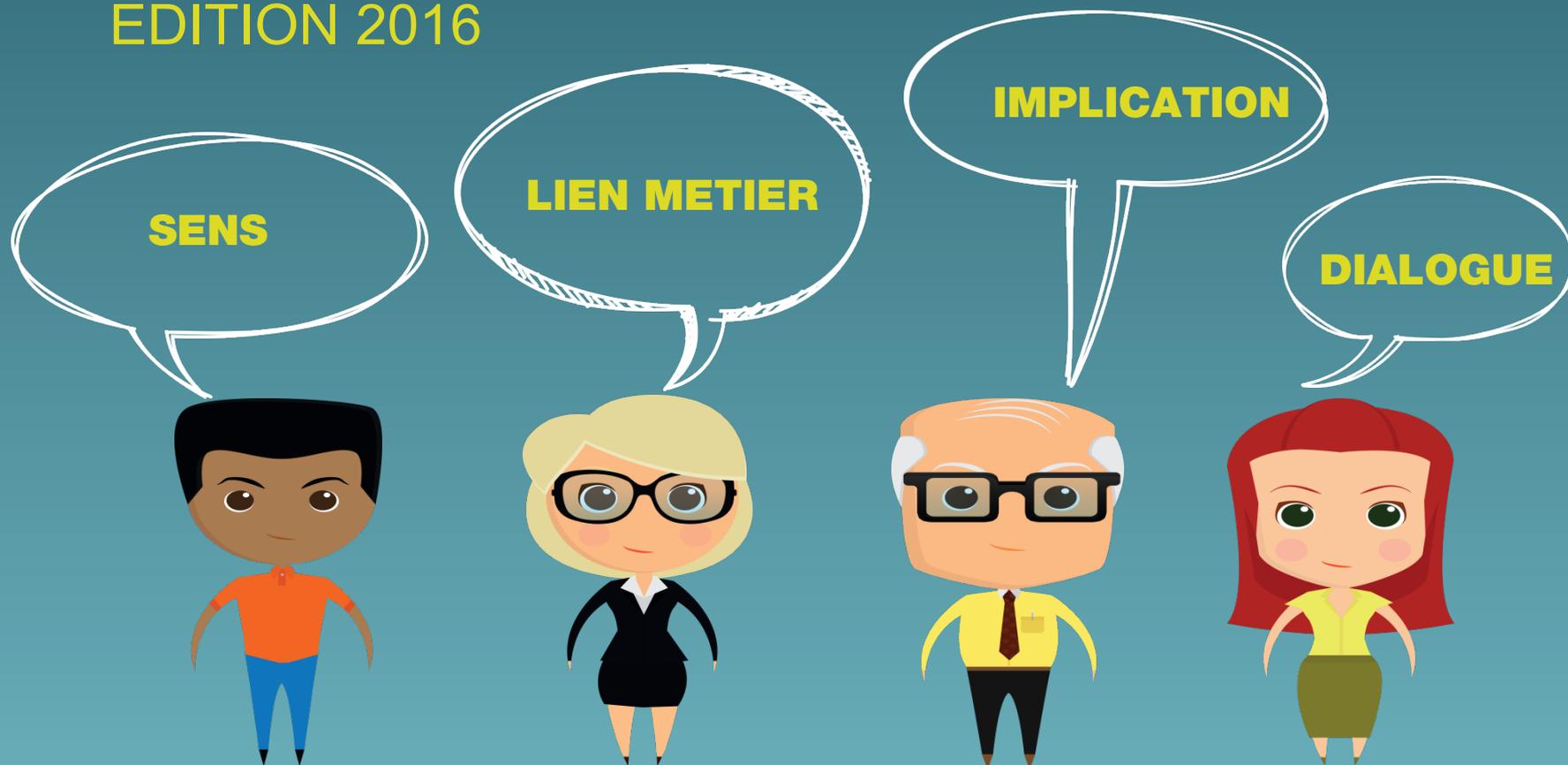


BAROMÈTRE **L'ENTREPRISE RESPONSABLE,** **CE SONT LES SALARIÉS QUI EN PARLENT LE MIEUX !**

2^{ème}
édition

EDITION 2016



PRESENTATIONS

Qui sommes
nous ?



Le 3 rue du Louvre

Un écosystème de compétences



LES RENCONTRES du 3 rue du Louvre

Pierre Moorkens.
Entrepreneur et co-fondateur de Transilife of Neurocognitive
Coauteur de plusieurs livres internationaux et leur application en entreprise
Lundi 11 Juin, 18h30
3 Rue du Louvre, 75001 Paris
Préambule: Introduction et présentation

Tristan Lecomte.
Président Fondateur de Pur Project
Mardi 12 Juin, 18h30
3 Rue du Louvre, 75001 Paris
Préambule: Introduction et présentation

Emery Jacquillat
Président de Camif Mateloon
Jeudi 17 Juin, 18h30

Myriam Maestroni
Présidente d'Economie d'Energie SAS
Mardi 7 Juillet, 18h30



METTONS DU CONCRET DANS NOS IDÉES !

PROXIMITÉ

une écoute rigoureuse de nos clients pour connaître au mieux leur contexte et leurs besoins.

INNOVATION

une entreprise dynamique qui s'adapte aux perpétuelles évolutions du Développement Durable.

ENGAGEMENT

des Hommes pour un Développement Durable accessible à tous.

EXEMPLARITÉ

par l'engagement RSE d'ekodev.



Création en 2009

3 associés

9 collaborateurs

Plus de 350 clients

2 agences

www.ekodev.com

DES ENJEUX ET DES HOMMES

DECIDEURS
STRATEGIE FINANCE DROIT

Créé en 2003
4 associés, 15 consultants
Un réseau de partenaires



Mission : accompagner le changement pour faire progresser la RSE dans la stratégie, les business modèles, les pratiques et la culture

Plus de 600 missions en 13 ans, dont 20 % à dimension internationale

N°1 AU CLASSEMENT DES MEILLEURES AGENCES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN FRANCE DEPUIS 2011



Engagement RSE



Sondages, études et conseil Notre expertise au profit des entreprises

Institut d'études indépendant financièrement et politiquement

Réseau d'experts, spécialistes en marketing, communication, sociologie et politique

Au cœur des évolutions des outils, des métiers, et des règles éthiques

Mobilisant les méthodes quantitatives comme qualitatives

L'institut Viavoice est composé de consultants mobilisant une forte expertise en matière d'études pour la communication interne et externe de vos entreprises, ainsi qu'en matière d'études d'opinion, RH, communication et marketing.

Viavoice a été fondé en 2008 par François Miquet-Marty, Arnaud Zegierman et Maïder Chango-Beffa.

L'institut Viavoice est adhérent de Syntec Etudes Marketing et Opinion, de Communication & Entreprise (UJJEF) et de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise.



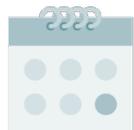
METHODOLOGIE



METHODOLOGIE



Interviews réalisées en ligne



Du 12 au 19 août 2016



Auprès de 1003 salariés d'entreprises françaises de 250 p et + (représentativité assurée par la méthode des quotas / sexe, âge, profession, région, secteur d'activité et taille d'entreprise).



Résultats bruts, croisements et comparaisons par rapport à l'édition 2015.

COMPOSITION DE L'ECHANTILLON

18-24 ans	6 %
25-50 ans	68 %
50 ans et plus	26 %
Cadres	20 %
Professions intermédiaires	31 %
Employés / Ouvriers	49 %

Services	33 %
Industrie	37 %
Commerce	12 %
Transports	14 %
Construction	4 %
Entreprise de 250 à 499 salariés	25 %
Entreprise de 500 à 999 salariés	20 %
Entreprise de 1000 à 4999 salariés	23 %
Entreprise de 5000 salariés et plus	32 %

PREAMBULE

**Un sujet qui
reste mal
appréhendé**



PHYSIONOMIE DU PANEL



***Au moins 1/3
des sondés ne sait
pas répondre***



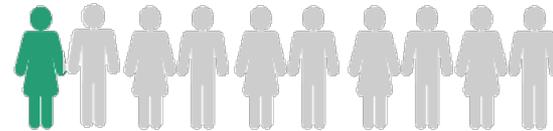
Un noyau dur de 10%

DIFFICULTE A DEFINIR SPONTANEMENT LA RSE

Qu'elle est votre définition de la RSE... ?



66% des sondés
« ne se prononcent
pas »



3% ont une vision
globale de la RSE

Pour les autres ... une seule dimension prime
« *Interaction de l'entreprise avec la société.* »
« *S'occuper de la nature, du recyclage, de la dépollution.* »
« *Prendre en charge le bien être de ses salariés* »

IMPACTS DE L'ENGAGEMENT SUR LES PERCEPTIONS

ECHANTILLON TOTAL

SALARIES IMPLIQUES DANS LA RSE (33%)

Adhésion à la stratégie business de leur entreprise



ECHANTILLON TOTAL

SALARIES IMPLIQUES DANS LA RSE (33%)

Lien RSE et performance de l'entreprise

20%

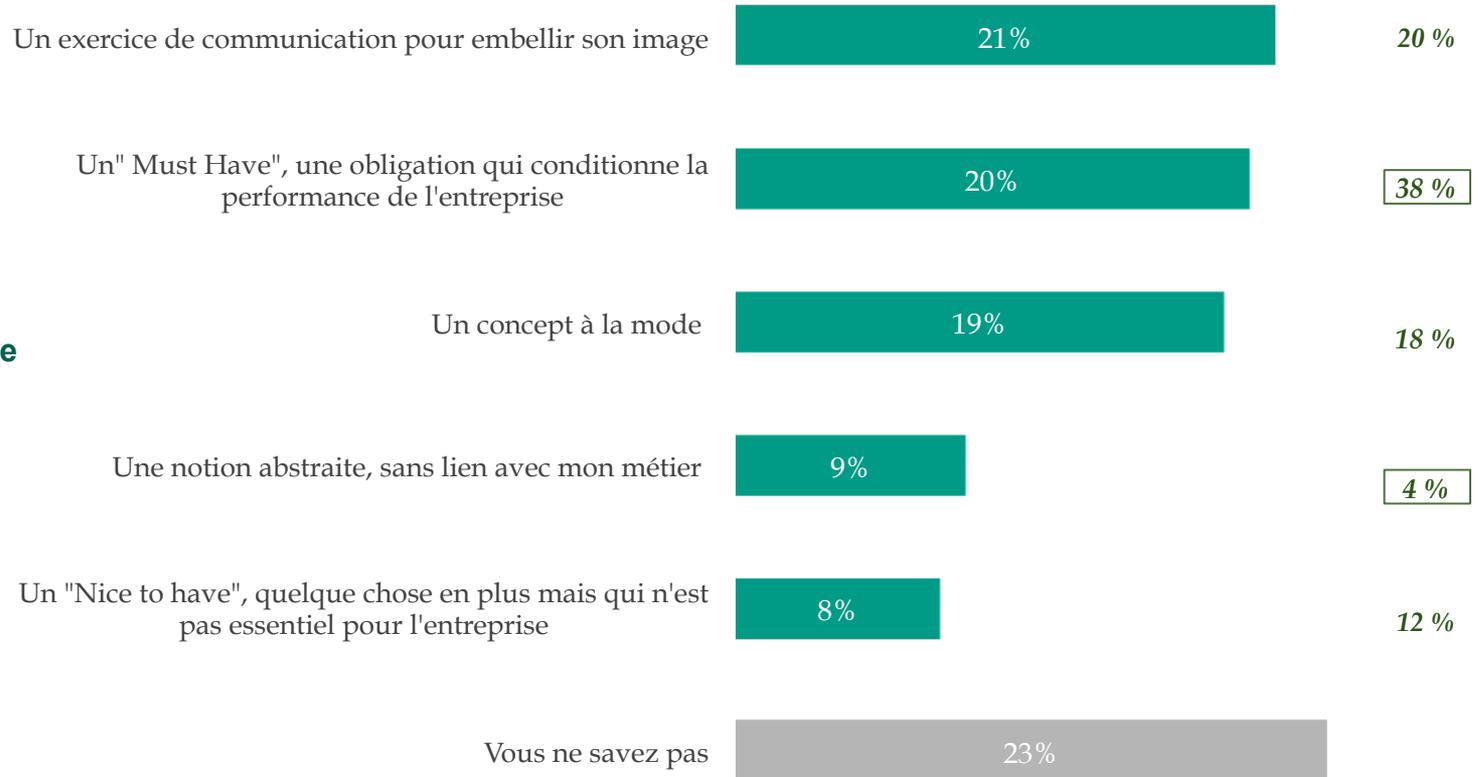
38%

REPRESENTATIONS

Selon vous, la RSE c'est ?

Salariés impliqués
dans l'action
RSE de leur
entreprise

57 %
considèrent que
la RSE est au
mieux
anecdotique



L'INTEGRATION DE LA RSE DANS LA STRATEGIE ET LES PRATIQUES

**Réelle ou
affaire
de com !!**



PLACE ACCORDEE A LA RSE DANS L'ENTREPRISE

Selon vous, votre entreprise intègre-t-elle des questions de RSE... ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ Vous ne savez pas

Un exercice de communication avant tout



THEMATIQUES D'ENGAGEMENT

Sur quelles thématiques votre entreprise est-elle engagée ?

1. Environnement
2. Relations et conditions de travail
3. Droits de l'homme
4. Développement de produits responsables
5. Loyauté des pratiques
6. Bonne gouvernance
7. Engagement sociétal

Sur quelles thématiques votre entreprise devrait elle s'engager ?

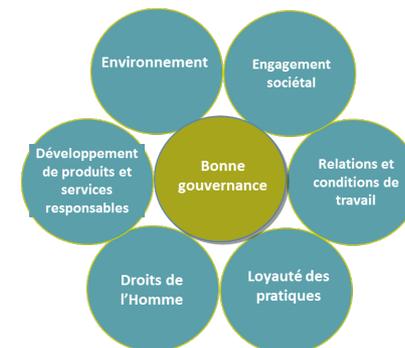
1. Relations et conditions de travail
2. Bonne gouvernance
3. Environnement
4. Droits de l'homme
5. Engagement sociétal
6. Loyauté des pratiques
7. Développement de produits responsables



26 à 38 %

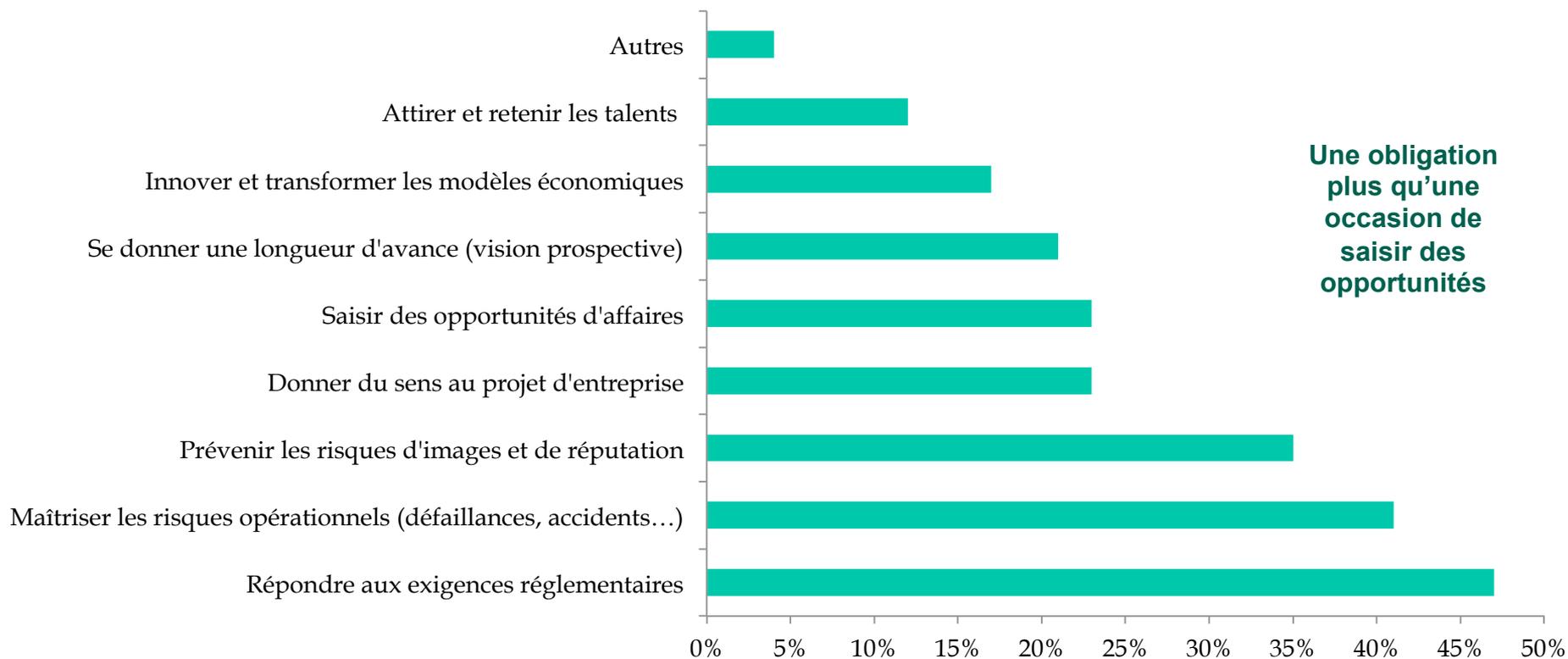
NON

20 à 32 %



VISION OFFENSIVE OU DEFENSIVE

Quelles sont les raisons de l'engagement de votre entreprise en matière de RSE ?



IMPACT DE LA RSE DANS LE QUOTIDIEN

Dans votre métier au quotidien, l'engagement de votre entreprise en matière de RSE a pour effet... ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ Vous ne savez pas

De modifier les pratiques et comportements, les postures



De transformer les process et outils



De demander de nouvelles compétences



De changer les indicateurs de mesure de la performance



De stimuler l'innovation



De faire évoluer les relations avec les parties prenantes externes



De modifier les interactions avec les autres services (coopération)



Sous-total : Salariés d'entreprises engagées sur la RSE	Sous-total : Salariés impliqués dans l'action RSE de leur entreprise
---	---

**Tendance
identique
+ 15 points**

**Tendance
identique
+ 25 points**

**Un impact
supposé sur les
pratiques métier**

**Une dimension
de transversalité
encore peu
acquise**

LES POINTS CLÉS

C'est la dimension « gestion de risque » (normative, défensive) qui prime

La RSE est encore davantage considérée comme un exercice de communication plus que comme une vraie démarche transformante

La RSE s'inscrit progressivement – mais encore faiblement – dans les process et outils

Le lien RSE /innovation – notamment dans le développement d'offres – reste faiblement perçu, de même que la dimension d'ouverture aux parties prenantes



LES ACTEURS IMPLIQUES

**Un sujet
d'expert**



CO CONSTRUCTION DE LA STRATEGIE RSE

À votre connaissance comment a été construite la stratégie RSE de votre entreprise ?



Un exercice dont la construction reste le fait de quelques uns

DIALOGUE PARTIES PRENANTES

**Comment l'entreprise associe-t-elle les parties prenantes externes à sa démarche RSE ?
(investisseurs, clients, fournisseurs, acteurs publics et collectivités, société civile...)**

Elles sont informées

16%

Elles sont consultées ponctuellement (avis recueilli par échange informel, interview, enquête)

13%

La démarche est totalement co-construite avec les parties prenantes externes

8%

Via une pratique de concertation régulière (ex : panel)

6%

Je ne sais pas

57%

Une dimension mal cernée

Salariés d'entreprises impliquées sur la RSE

Salariés impliqués dans l'action RSE de leur entreprise

Tendances identiques

42 %

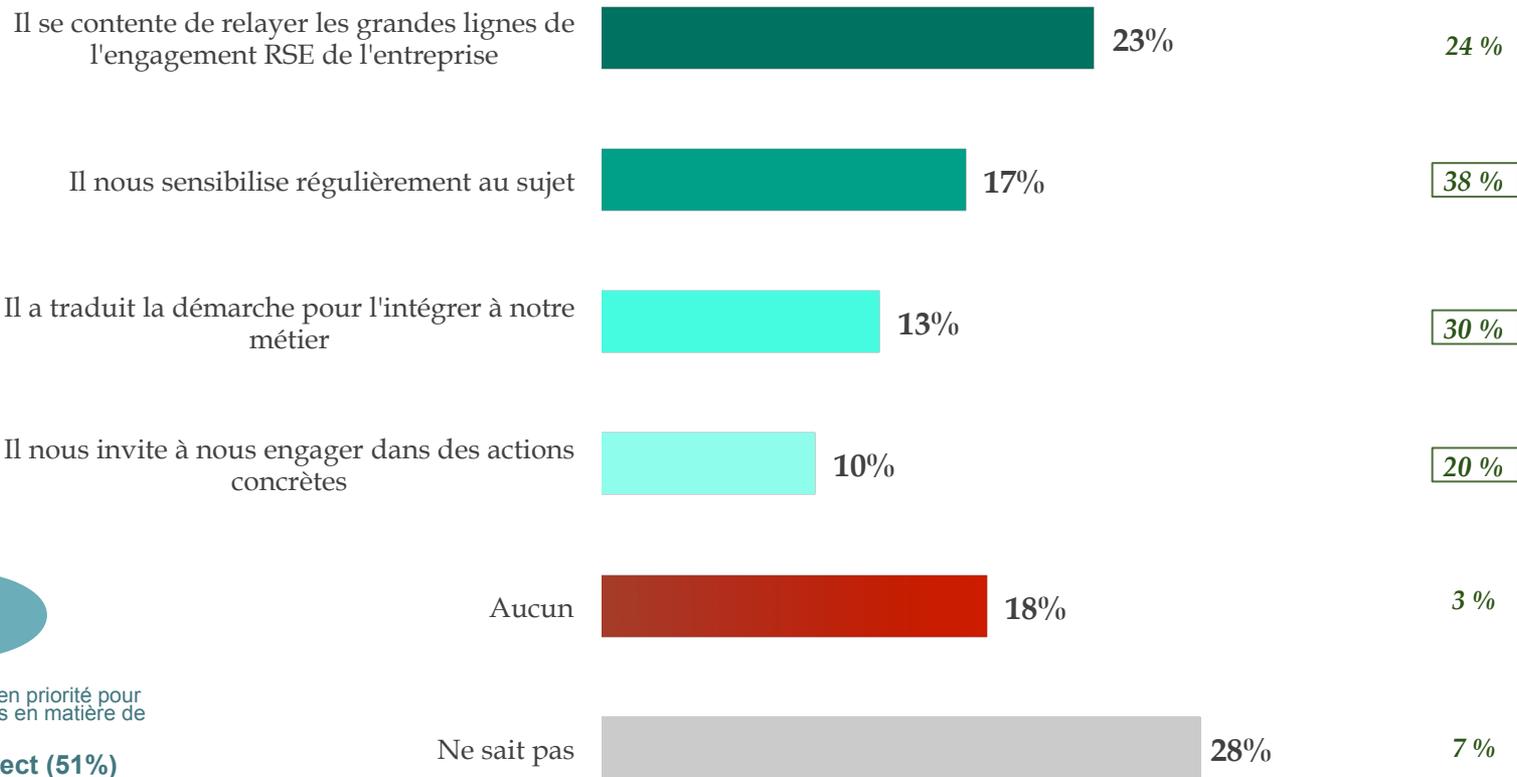
27 %

RÔLE DU MANAGER

Quel rôle joue votre manager direct dans la diffusion de la RSE ?

Salariés impliqués dans l'action RSE de leur entreprise

Un rôle de relais plus qu'un rôle d'acteur



2015

Qui consulteriez-vous en priorité pour obtenir des informations en matière de RSE ?

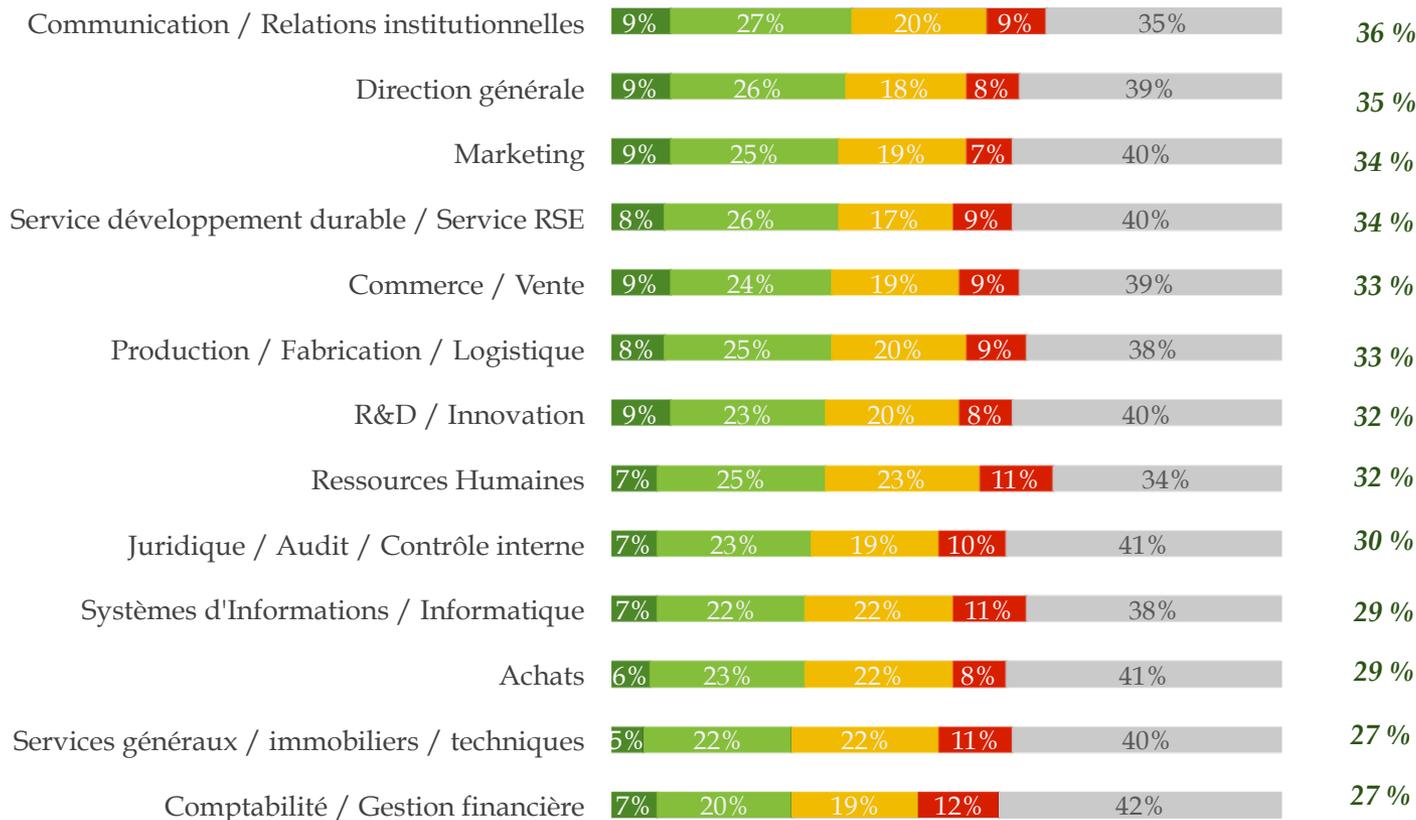
Le manager direct (51%)

APPROPRIATION PAR LES SERVICES

Selon vous, quel est le niveau d'avancement des différents services sur la RSE ?

Sous-total
« Actif » :
Ensemble

■ Très actif ■ Plutôt actif ■ Moyennement actif ■ Pas du tout actif ■ Vous ne savez pas



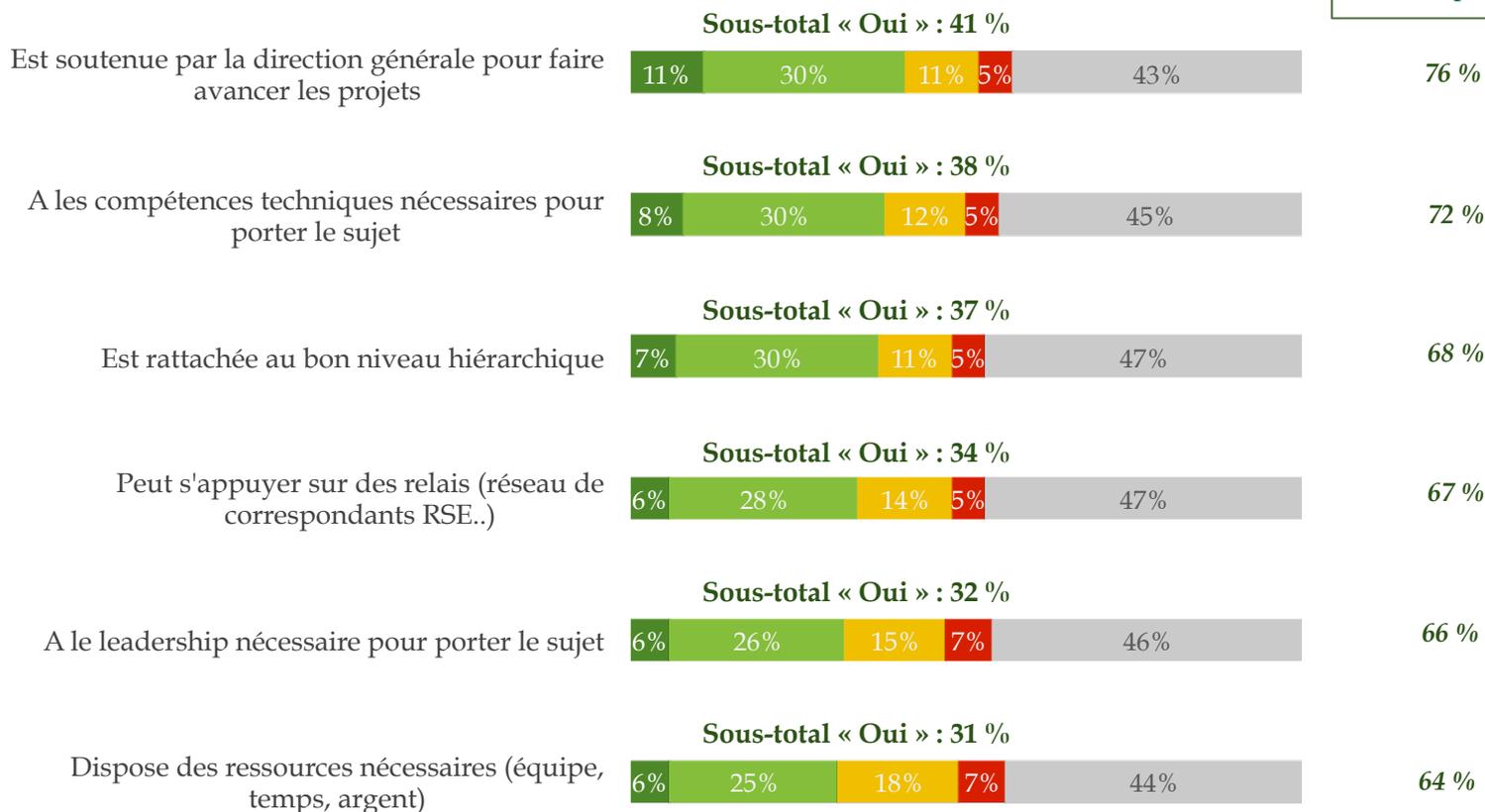
Une méconnaissance de l'intégration de la RSE dans l'exercice des fonctions

RESPONSABLE RSE

Considérez-vous que la personne en charge de la RSE au sein de votre entreprise... ?

■ Oui, tout à fait
 ■ Oui, plutôt
 ■ Non, plutôt pas
 ■ Non, pas du tout
 ■ Vous ne savez pas

Sous-total « Oui » :
Salariés impliqués
 dans l'action
 RSE de leur
 entreprise



Une bonne image mais pas assez de moyens

LES POINTS CLÉS



Une ouverture aux parties prenantes minoritairement perçue

Un rôle crucial du manager dans la transmission de la RSE, mais une implication insuffisante

Une direction RSE dont le positionnement s'installe. Le soutien d'une DG non encore synonyme d'allocation de moyens et ressources

Une intégration progressive mais tenue aux métiers

Une compréhension de la création de valeur chez les personnes impliquées

L'IMPLICATION DES SALARIES

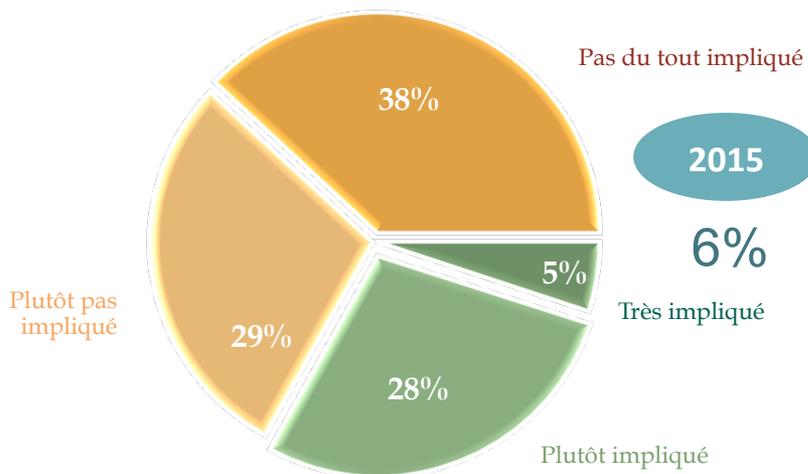
**Des leviers
pour agir**



SENTIMENT ET SOUHAIT D'IMPLICATION

Avez-vous le sentiment d'être impliqué dans l'action de votre entreprise en matière de RSE ?

Sous-total « Peu ou pas impliqués »
67 %



Sous-total « Impliqués »
33 %

Souhaiteriez-vous être davantage impliqué dans l'action de votre entreprise en matière de RSE ?

Oui, tout à fait 11%

Oui, plutôt 47%

Non, plutôt pas 25%

Non, pas du tout 17%

Sous-total
« Oui »
58 %
Salariés non
impliqués

Salariés impliqués dans l'action
RSE de leur entreprise : 74 %

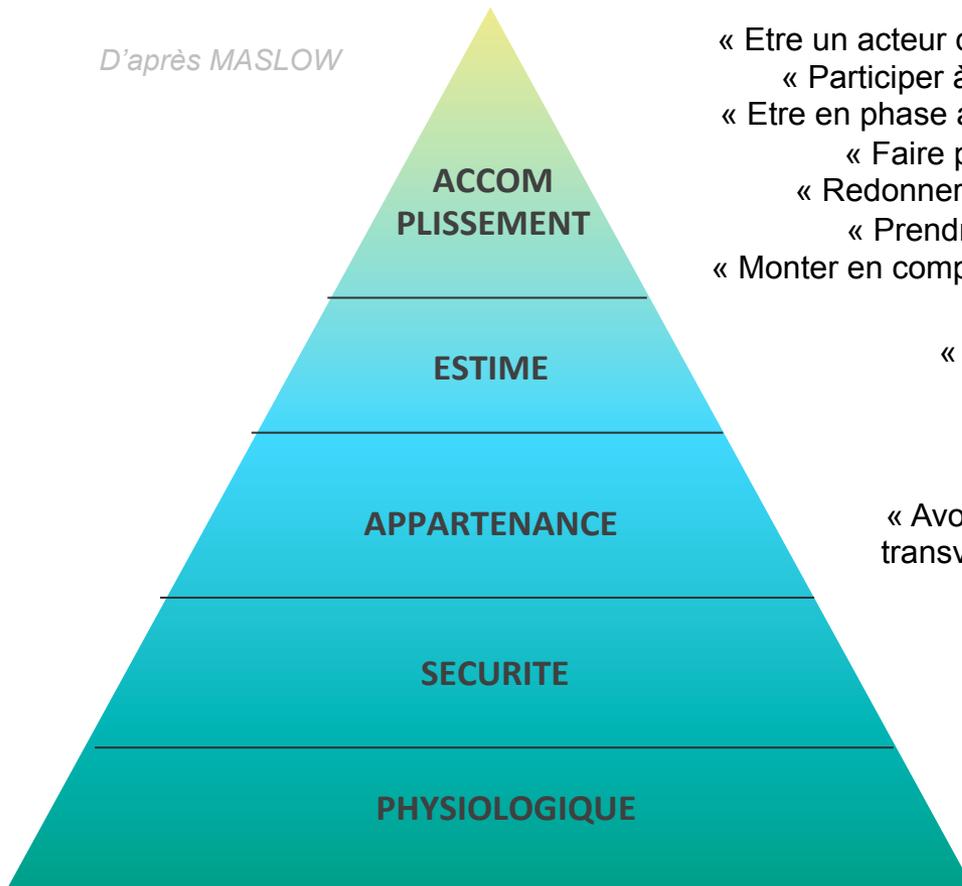
Sous-total
« Non »
42 %

LEVIERS DE MOTIVATION



Pour quelles raisons souhaiteriez-vous être impliqué dans la démarche de responsabilité sociétale de votre entreprise ? *

D'après MASLOW



- « Etre un acteur du changement dans la société »
 - « Participer à des initiatives innovantes »
- « Etre en phase avec mes valeurs personnelles »
 - « Faire progresser l'entreprise »
 - « Redonner du sens à mon quotidien »
 - « Prendre des responsabilités »
- « Monter en compétence sur de nouveaux sujets »

41%

- « Etre reconnu dans mon travail »
 - « Montrer l'exemple »

37%

- « Renforcer l'esprit d'équipe »
 - « Avoir l'occasion de travailler sur des sujets transverses, de rencontrer d'autres acteurs »

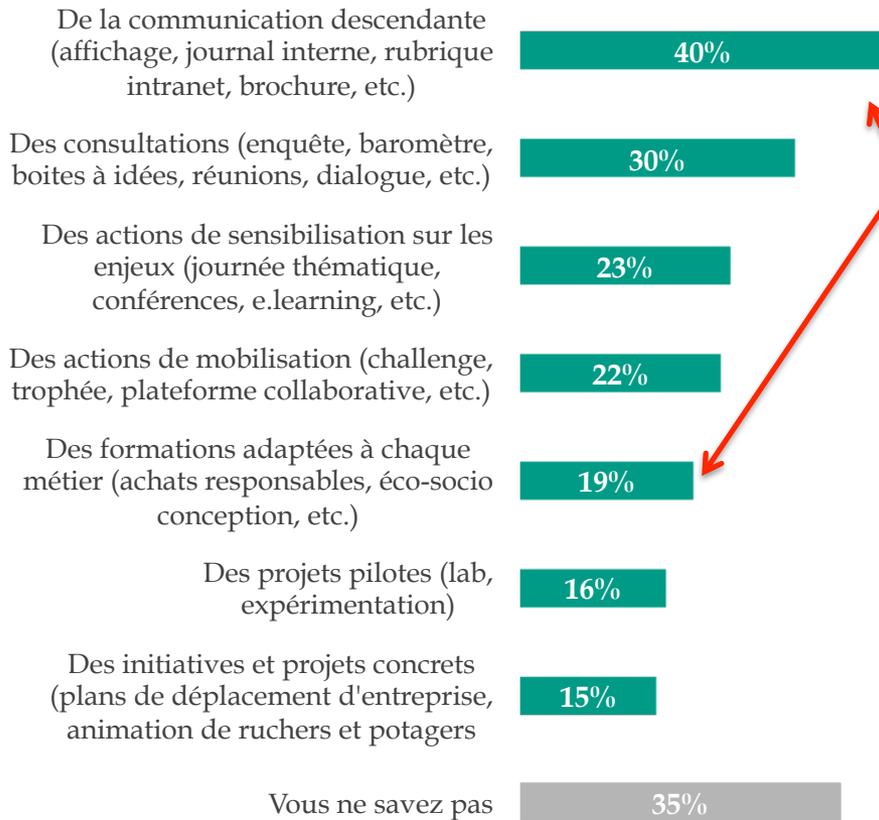
30%

- « Garantir mon employabilité »

18%

ACTIONS DE L'ENTREPRISE VS ACTIONS EFFICACES

Par quels moyens votre entreprise engage-t-elle ses équipes dans la RSE ?

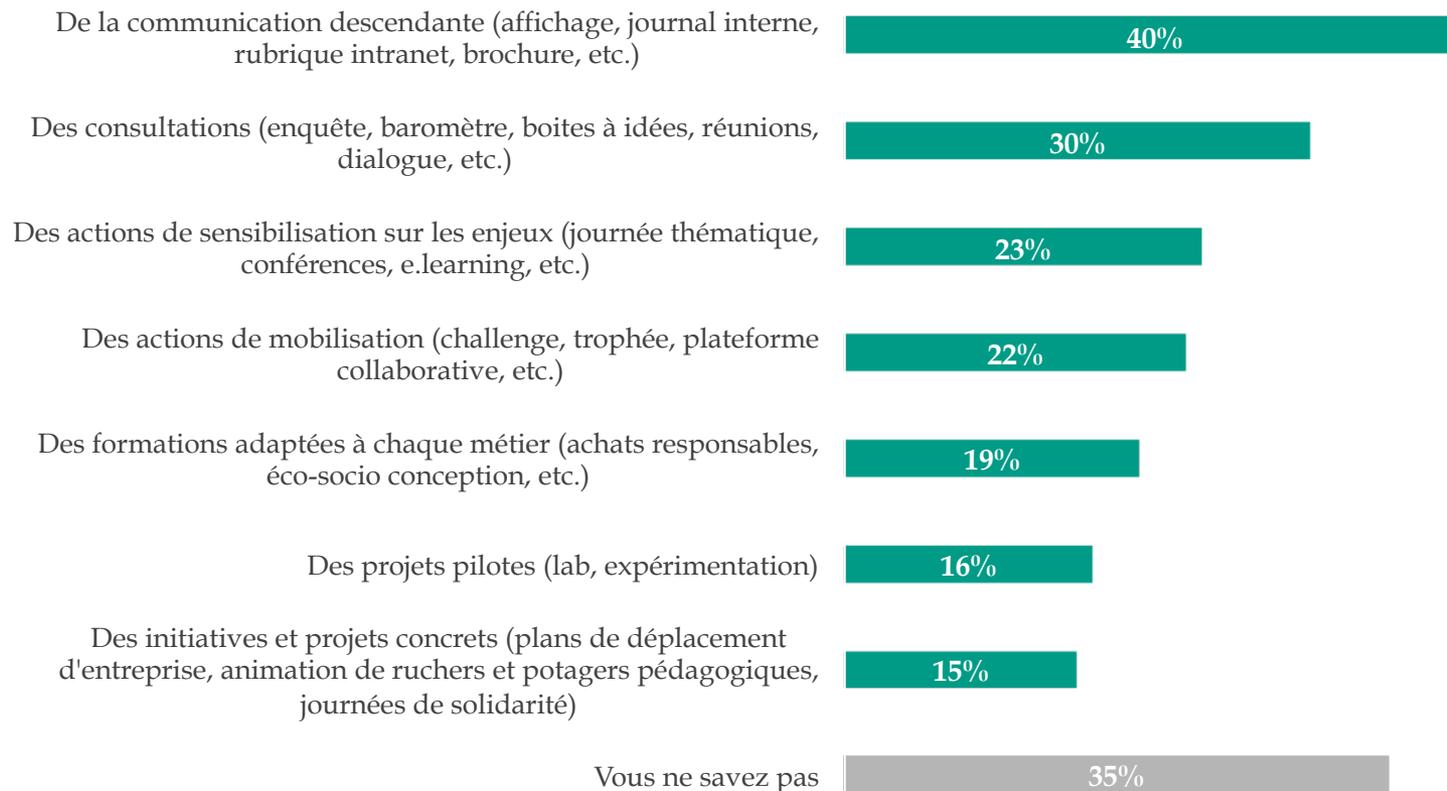


Selon vous, quels sont les moyens les plus efficaces pour engager les équipes dans la démarche de RSE ?



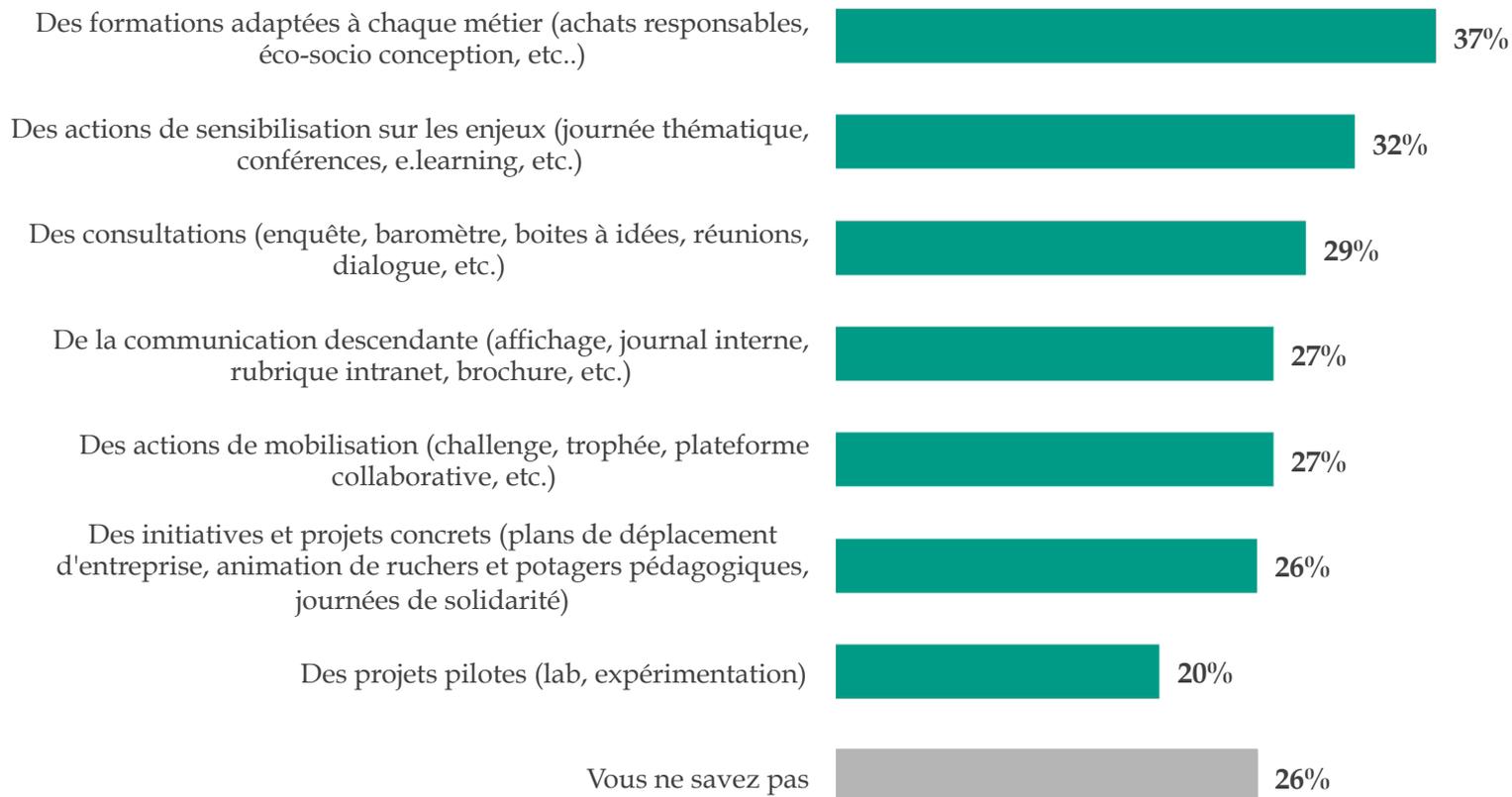
ACTIONS DE L'ENTREPRISE

Par quels moyens votre entreprise engage-t-elle ses équipes dans la RSE ?



ACTIONS EFFICACES

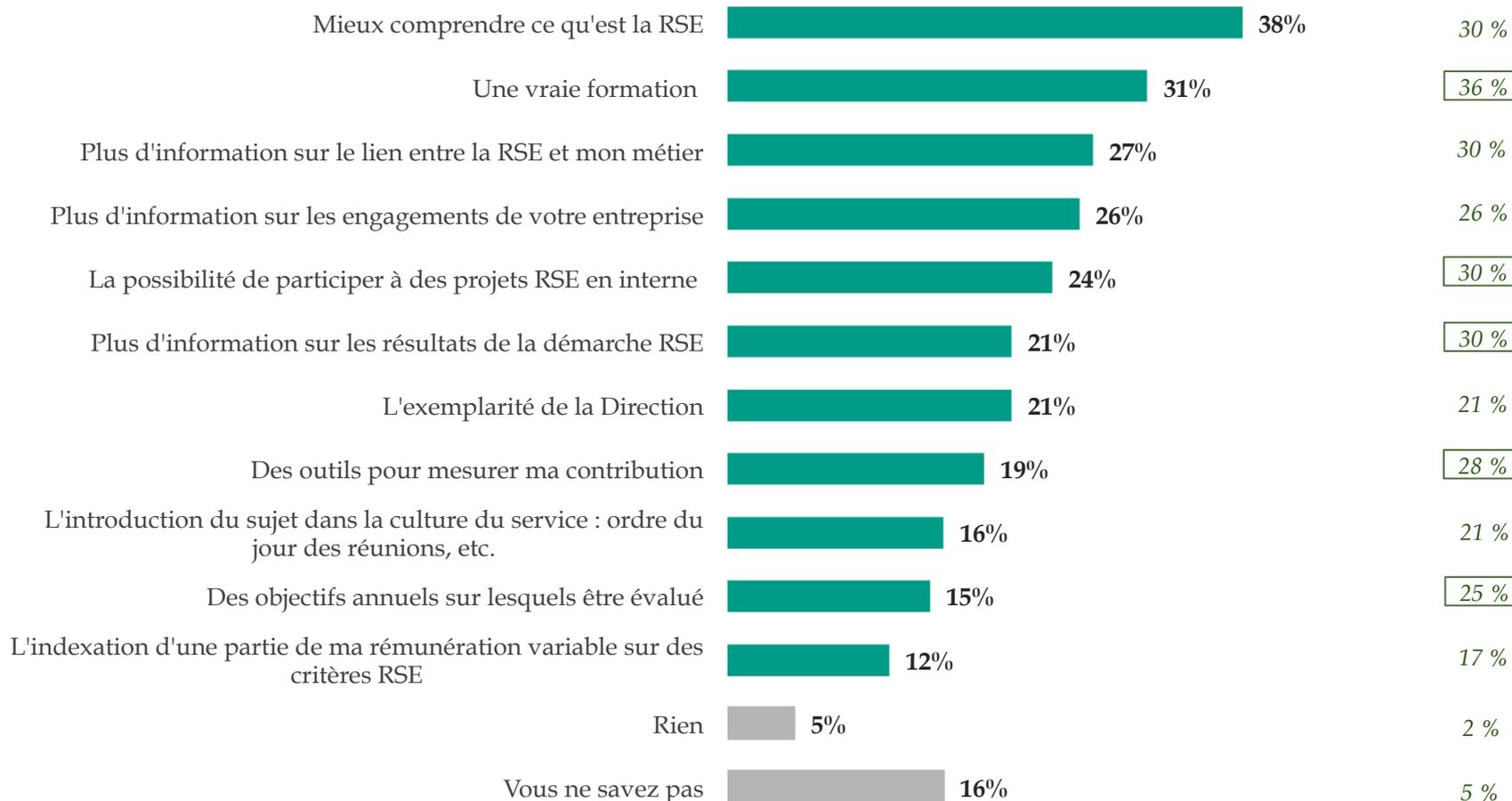
Selon vous, quels sont les moyens les plus efficaces pour engager les équipes dans la démarche de RSE ? *



ELEMENTS MOBILISATEURS

Qu'est-ce qui vous ferait vous impliquer davantage ?

Salariés impliqués
dans l'action
RSE de leur entreprise



FACTEURS DE SUCCÈS D'UNE DÉMARCHE RSE

Selon vous, quels sont les facteurs clés de succès pour qu'un maximum de personnes s'impliquent dans la démarche RSE ?

35%

Informer davantage et mieux, expliquer le contenu concret de la démarche RSE

« Aborder plus souvent le sujet pour qu'un maximum de personnes se sentent concernées »

« Une sensibilisation permanente à la démarche RSE » ; « S'assurer de la compréhension de la démarche et ce qu'elle peut apporter à l'entreprise »

20%

Apporter de la formation « métier »

« Mettre en place des formations sur le sujet » « Il faudrait que des formations soient mises en place pour que chacun comprenne ce qu'il peut apporter à la démarche. » « Faire le lien entre la RSE et l'exercice quotidien du métier »

16%

Créer une émulation collective

« Créer une cohésion entre les différents services, afin de partager les mêmes valeurs et les mêmes objectifs » ;

« Un véritable projet d'entreprise qui concerne l'ensemble des collaborateurs » ; « Se mobiliser sur des projets communs » ; « Rendre la RSE ludique » ;

« Mettre en place des projets à la portée de tous, des actions concrètes (jardin, potager...) »

12%

Inciter, démontrer les avantages pour chacun

« Démontrer aux salariés le double intérêt, pour eux et pour la société ;

« Une incitation pécuniaire sur des objectifs annuels mesurables » ; « L'intégration des résultats dans les primes »

« De la reconnaissance pour ceux qui s'impliquent » ;

10%

Prouver le retour sur investissement et faire état des transformations concrètes

« Mesurer des résultats et prouver l'utilité du système » ; « faire la promotion de succès dans le domaine de compétence de l'entreprise » ;

4%

Davantage d'exemplarité et de volonté de la part des managers et de la direction

« Que les managers aient une réelle volonté de souscrire à la démarche et en soient convaincus. » ; « L'exemplarité de la direction » ;

« Plus de sincérité de la part de la direction, moins de communication » ;

LES POINTS CLÉS

Encore des efforts à fournir sur l'explicitation de la RSE

Le noyau dur prêt à passer à l'action et à être « incentivé »

La formation « métier » comme levier essentiel

Une dynamique collective à animer

Des leviers de motivation (reconnaissance et accomplissement) dont il est dommage de se priver



***DES
QUESTIONS ?***





MERCI

**POUR PLUS
D'INFORMATIONS**

agnes.rambaud-paquin@desenjeuxetdeshommes.com

bdekester@ekodev.com