



Communiqué de presse
Le 25 février 2021

Le Comité 21 et Des Enjeux & des Hommes dévoilent les résultats de leur benchmark international : une analyse approfondie des pratiques de dialogue de 300 grands groupes et PME avec leurs parties prenantes

Le Think Tank “les entreprises et leurs parties prenantes : nouvelles voies de résilience et gouvernance”, créé en octobre dernier par le Comité 21, association française pour le développement durable, en partenariat avec des Enjeux & des Hommes, cabinet de conseil en RSE, vise à étudier en quoi l'intégration des parties prenantes à la gouvernance est une des conditions de la résilience des entreprises.

Aujourd'hui, les deux acteurs dévoilent la première des trois publications de leur Think Tank : un benchmark international des pratiques de dialogue avec les parties prenantes, reposant sur l'analyse de 150 grands groupes et 150 PME, répartis dans cinq zones géographiques (Etats-Unis, Canada, Royaume-Uni, Europe du Nord, Europe du Sud) et cinq secteurs d'activités (agroalimentaire, ressources, santé, transports, biens et services technologiques).

Cette étude s'appuie sur l'analyse de données rendues publiques par les entreprises, via leur reporting extra-financier, leurs engagements dans un label. Le comité de pilotage a sélectionné cinq zones géographiques dans lesquelles les entreprises ont des obligations de reporting ou des pratiques matures de communication extra-financières. Afin de remonter des résultats significatifs, l'étude est centrée sur cinq secteurs d'activité dans lesquels la question du dialogue parties prenantes est apparue incontournable. Les grands groupes ont été sélectionnés à partir des indices boursiers suivants : S&P TSX (Canada), S&P500 (Etats-Unis), FTSE100 (Royaume-Uni), et EuroStoxx (Europe) et quant aux PME, à partir de leurs engagements (50% parmi les signataires du Global Compact et 50% parmi les entreprises labellisées B Corp).

L'objectif du Comité 21 et Des Enjeux & des Hommes est d'explorer le sujet des relations entre les entreprises et leurs parties prenantes pour étudier en quoi cette pratique peut être facteur de performance, voire de résilience, et enfin de proposer des pistes pour réinventer cette relation.

Les principaux enseignements de l'étude

L'étude démontre que même si des initiatives intéressantes sont souvent impulsées au niveau local, elles sont rarement intégrées dans une vision stratégique de l'entreprise. Le Comité 21 et Des Enjeux et des Hommes constatent également que **les démarches de dialogue sont peu formalisées et peu structurées**.

En effet, 54% des entreprises étudiées (72% grands groupes et 37% PME) ont développé des pratiques de dialogue avec leurs parties prenantes mais elles ne sont que 30% à avoir formalisé une stratégie de dialogue (42% grands groupes et 19% les PME), ou à avoir professionnalisé le dialogue (31%) et encore à impliquer les parties prenantes dans leur gouvernance (9,5%). Pour autant, cela ne signifie pas que les entreprises ne cherchent pas à développer le dialogue avec leurs parties prenantes. Elles cherchent

plus souvent à approfondir certains sujets stratégiques ou controversés qu'à organiser une démarche globale de relation avec les parties prenantes.

L'étude indique également que **les entreprises favorisent l'information et la consultation comme modalité d'interaction avec leurs parties prenantes**. 91% des entreprises étudiées privilégient l'information de leurs parties prenantes et 66% pratiquent aussi la consultation (93% les grands groupes, 39% les PME) en organisant des réunions, en envoyant des questionnaires par exemple. La co-construction est également souvent mise en avant, bien que moins fréquente (76% des grands groupes, 35% des PME).

D'après ce benchmark, il n'y aurait que **peu d'initiatives pour développer la culture du dialogue en interne** (formation, guide de bonnes pratiques). 9% seulement des entreprises étudiées déclarent avoir mis en place des actions de formation de leurs salariés au dialogue parties prenantes.

Enfin, **les entreprises, y compris les plus engagées, sont peu nombreuses à intégrer leurs parties prenantes dans la prise de décision**. Dans les grands groupes, si 20% des entreprises étudiées ont un responsable ou une direction dédiée au dialogue avec les parties prenantes, 15% déclarent l'existence d'un comité de parties prenantes et seulement 8% intègrent un représentant de la société civile ou un administrateur ayant une expertise sociétale au conseil d'administration.

Sur les différentes zones géographiques, le Royaume-Uni, pays le plus mature dans le dialogue des parties prenantes

L'analyse par zone géographique fait apparaître des disparités fortes. Le Royaume-Uni apparaît comme le pays le plus mature avec un score de 39 / 100 pour les grands groupes et 27 / 100 pour les PME (contre un score moyen de 34 / 100 et 13 / 100 au global).

Le Canada, quant à lui, fait preuve d'un réel retard en arrivant dernier avec un score de 28 / 100 pour les grands groupes et 8 / 100 pour les PME.

Sur les différents secteurs d'activité, le secteur agro-alimentaire, secteur le plus mature dans le dialogue parties prenantes

L'analyse par secteur révèle également des écarts. Le secteur de l'agroalimentaire a un temps d'avance, à la fois pour les grands groupes (41 / 100) et les PME (26 / 100), avec les meilleurs scores de cette étude. Les entreprises des Biens et services technologiques apparaissent comme étant beaucoup plus en retard, notamment pour les PME qui enregistrent le score le plus faible (6/100) de l'étude. Les grands groupes enregistrent un score de 31/100, ce qui les place en avant dernière position, juste avant le secteur de la Santé qui obtient 29/100.



« Cette première étape de la réflexion que nous menons dans le cadre du Think Tank vient confirmer le fait que les entreprises n'ont pas encore pris conscience du rôle positif que peuvent jouer les parties prenantes au sein de leur stratégie, que ce soit dans les grands groupes ou les PME. Nous sentons cela en France, et voulions voir comment se comportaient les entreprises à l'étranger. L'étude nous montre qu'elles sont peu matures sur ces questions bien qu'il y ait des initiatives intéressantes, notamment au Royaume-Uni.

La prochaine étape de notre Think Tank fera un focus sur les pratiques en France. Nous souhaitons être force de propositions pour « débloquer » la roue des parties prenantes, grandes oubliées de la RSE. », explique Sarah Dayan, responsable RSE-Climat au Comité 21.

« Nous sommes membres du Comité 21 depuis 10 ans et avons participé en 2015 aux travaux sur les principes directeurs pour un dialogue constructif avec les parties prenantes.

Nous considérons la relation entre les parties prenantes comme la nouvelle frontière de la RSE. Pendant longtemps, les entreprises ont pris leurs décisions en système fermé. Aujourd'hui, il est important pour elles de se penser en écosystème. La loi Pacte (les travaux sur la raison d'être, la création des comités de mission) a, depuis trois ans, permis de challenger ces repères. » souligne Agnès Rambaud-Paquin, Présidente Des Enjeux & des Hommes.



Deux autres publications verront le jour en 2021, dans le cadre du Think Tank

Le bilan d'une enquête des pratiques des entreprises françaises, menée à partir d'interviews semi directives et d'une enquête en ligne, ainsi qu'un livret de recommandations concrètes pour guider les acteurs qui veulent faire de la relation aux parties prenantes un levier de performance, de résilience et de création de valeur partagée.

A propos du Comité 21

Né à la suite du Sommet de la Terre de RIO (92), le Comité 21, association française pour le développement durable réunit près de 400 adhérents (entreprises, collectivités, associations, institutionnels, établissements d'enseignement, citoyens et médias) dans l'esprit de l'ODD 17, incarné avant l'heure depuis près de 25 ans! Anticiper, Accompagner, Transformer : le Comité 21 contribue à accélérer les transformations durables et responsables de la société, à tous les échelons territoriaux, en s'appuyant sur l'Agenda 2030 et les 17 Objectifs mondiaux du développement durable (ODD). Think Tank et Do Tank, il favorise le dialogue entre tous les acteurs, accompagne et outille les acteurs pour le développement opérationnel de leurs démarches responsables et produit des études et analyses prospectives.

À propos Des Enjeux & des Hommes

Des Enjeux & des Hommes, créé en 2003 et filiale à 100% du Groupe Ecocert depuis avril 2020, est un cabinet de conseil « pure player » de la RSE. La Raison d'Être du cabinet est « *d'encourager et faciliter la transition des organisations vers des modèles durables, en apportant aux Femmes et aux Hommes, les clés pour les inventer avec leur écosystème* ». Des Enjeux & des Hommes est composé de 40 collaborateurs, experts dans les métiers du conseil en stratégie, en change management et en accompagnement opérationnel. Ils interviennent chaque année auprès de 250 clients de tous secteurs et de toutes tailles, en France comme à l'international.

Des Enjeux & Des Hommes a adhéré au Global Compact en 2010 et est certifié BCorp depuis 2015.

<https://www.desenjeuxetdeshommes.com/>

Contacts presse

Giesbert & Mandin

Justine Guigues – j.guigues@giesbert-mandin.fr - 06 89 89 17 96

Comité 21

Sarah Dayan – dayan@comite21.org