

Baromètre national de perception de la RSE

Synthèse des résultats 2019
1^{re} édition

Enquête menée par TNS KANTAR pour le MEDEF¹

Dans le cadre de ses travaux relatifs à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), le MEDEF a conçu en 2019 un baromètre national de perception de la RSE avec un double objectif :

- mesurer la perception qu'ont les salariés de la RSE en entreprise, en lien avec leur perception de sa performance ;
- permettre aux entreprises de mesurer, de s'engager, de construire un dialogue efficace avec leurs salariés autour de la RSE, sur la base d'un diagnostic partagé, et de se comparer et mesurer leurs progrès au cours des années.

Cette enquête, réalisée pour la première fois en 2019, s'inscrit dans la continuité et en complémentarité avec le baromètre national de perception de l'égalité des chances, dont la 8^e édition est diffusée cette année.

Ce baromètre RSE permet de rendre compte de la perception par les salariés des politiques menées par les entreprises en matière de RSE et de leur efficacité. Il se distingue par :

- son ambition, qui consiste à tester l'intégration de la RSE en entreprise par sa capacité à atteindre l'ensemble des collaborateurs ;
- un indice synthétique de la perception de la RSE, croisé avec la confiance des salariés dans l'entreprise ;
- son périmètre ; l'étude étant menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs.

1. Enquête réalisée par TNS Sofres pour le MEDEF du 5 au 15 juillet 2019 dans le cadre du baromètre de perception de l'égalité des chances et de la RSE. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1 004 personnes, représentatif de la population française salariée du secteur privé et âgée de 16 ans et plus.

La méthode des quotas est appliquée aux variables suivantes : âge, sexe, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services) et région.

En bref : quelle perception de la RSE en 2019 ?

La première édition du baromètre national de perception de la RSE met en évidence un **déficit encore important de connaissance et de compréhension de ce que sont le développement durable et la RSE** au sein des entreprises. En effet, 18 % des salariés indiquent ne pas savoir sur quels sujets portent le développement durable en entreprise.

Par ailleurs, les résultats du baromètre démontrent que les salariés accordent moins d'importance à la RSE qu'aux sujets qui la composent.

Les sujets les plus proches de l'individu (par exemple les thématiques de santé et sécurité au travail et de qualité de vie au travail) sont considérés comme prioritaires.

Le baromètre a permis de mettre en lumière **l'importance de la fonction RSE** au sein de l'entreprise pour expliquer et impliquer les collaborateurs. Les résultats de l'enquête prouvent en effet que la compréhension du sujet par les collaborateurs, leur connaissance des actions mises en œuvre au sein de l'entreprise, et leur perception de l'efficacité de ces dernières, sont plus fortes dans les entreprises dotées d'un service ou d'une fonction RSE bien identifié des salariés.

La première édition du baromètre met, en outre, l'accent sur la **différence d'accès à l'information sur la RSE selon les catégories socio-professionnelles**. Ainsi, la maîtrise des concepts (développement durable, RSE) et la connaissance des actions sont largement supérieures parmi les cadres qu'au sein des populations d'employés et d'ouvriers. Ce second public pourrait bénéficier d'efforts de sensibilisation et de communication supplémentaires.

Enfin, le baromètre démontre un **lien entre engagement de l'entreprise sur la RSE, perception de sa performance et attachement des salariés vis-à-vis de leur entreprise**. En effet, les entreprises dont l'engagement RSE est connu de leurs salariés sont plus souvent considérées comme innovantes et semblent susciter un plus grand degré d'implication : les salariés de ces entreprises sont plus nombreux à déclarer ressentir du plaisir à travailler dans leur entreprise et à se voir y travailler encore dans 3 ans.

Les grandes infos à retenir pour l'année 2019

1. Connaissance du développement durable

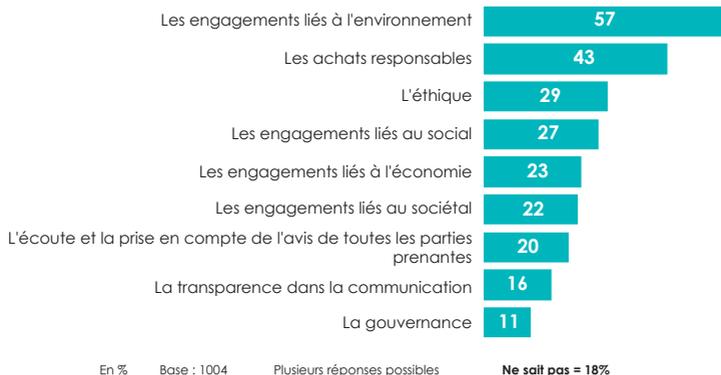
Le concept de développement durable reste encore mal appréhendé par un nombre important de salariés. 18 % des salariés indiquent ne pas savoir sur quels sujets portent le développement durable en entreprise.

Définitions

- **Développement durable** : développement qui prend en compte trois dimensions : économique, sociale et environnementale.
- **Responsabilité sociétale de l'entreprise** : mise en œuvre du développement durable au sein de l'entreprise pour renforcer sa performance globale et être compétitive dans la durée. On parle de responsabilité sociétale des organisations pour la mise en œuvre du développement durable par l'ensemble des acteurs : État, collectivités territoriales, entreprises, syndicats, ONG, etc.

Parmi les salariés répondants, l'enquête confirme la vision prioritairement environnementale du développement durable (57 %), loin devant les sujets d'éthique (29 %), le social (27 %) ou le sociétal (22 %). La gouvernance est peu associée au sujet du développement durable (par 11 % des salariés, et seulement 3 % des salariés de 16 à 24 ans). Le sujet des achats responsables est associé au développement durable par 43 % des salariés, ce qui peut en partie être expliqué par la présence de critères environnementaux dans ce domaine.

> Les sujets de développement durable en entreprise



Le facteur générationnel rentre peu en compte dans les types de réponse des salariés, si ce n'est pour le sujet de l'écoute et de la prise en compte de l'avis de toutes les parties prenantes, que 29 % des salariés âgés de 16 à 24 ans identifient comme un sujet de développement durable (contre 20 % pour l'ensemble de l'échantillon).

La compréhension des sujets relevant du développement durable en entreprise diffère sensiblement entre les catégories socio-professionnelles. 37 % des cadres ont identifié le sujet de l'engagement sociétal, contre 14 % des ouvriers. L'éthique est un sujet de développement durable pour 41 % des cadres mais seulement pour 15 % des ouvriers. Enfin, 28 % des ouvriers ne savent pas à quels sujets correspond le développement durable. Cette proportion tombe à 8 % pour les cadres.

À noter qu'en moyenne, pour chaque sujet prédéfini, 10 % de salariés supplémentaires le relie au développement durable dans les entreprises au sein desquelles il existe un service RSE connu.

2. Importance des sujets de RSE

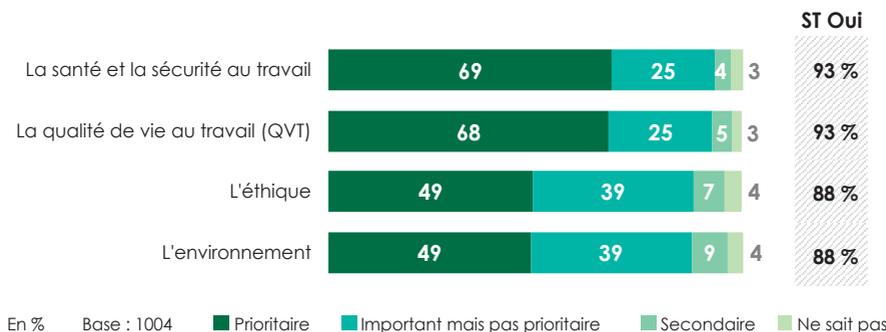
Tout comme le développement durable, la responsabilité sociétale de l'entreprise fait l'objet d'une compréhension partielle par les salariés. Ainsi, elle est perçue comme moins prioritaire pour les individus et pour la direction de leur l'entreprise que les sujets qui la composent (environnement, éthique, qualité de vie au travail, etc.).

> L'importance de la RSE en entreprise pour les salariés



Dans les entreprises dotées d'un service ou d'une fonction RSE bien identifié par les salariés, la RSE est jugée prioritaire pour 48 % des salariés. Ce chiffre tombe à 31 % dans les entreprises sans service ou fonction RSE identifié.

> L'importance de sujets relevant de la RSE pour les salariés



Les sujets de RSE touchant plus directement l'individu (santé et sécurité au travail, qualité de vie au travail) sont jugés plus prioritaires que les autres.

> La perception par les salariés de l'importance que leur direction accorde au sujet de la RSE



L'enquête a permis de mettre en lumière le fait que la perception par les salariés du caractère prioritaire de la RSE pour leur direction varie selon l'âge. En effet, 93 % des salariés de 16 à 24 ans estiment que la direction de leur entreprise considère la RSE comme prioritaire ou importante, contre 81 % des 25-34 ans, 73 % des 35-49 ans et 76 % des plus de 50 ans.

La perception du caractère prioritaire de la RSE pour la direction est semblable d'un secteur à l'autre, à l'exception du secteur *high tech* et télécom, au sein duquel 47 % des salariés estiment qu'elle est prioritaire pour la direction de leur entreprise (33 % tous secteurs confondus).

Sur cette question également, la présence d'un service ou d'une fonction RSE au sein de l'entreprise influence les résultats de l'enquête. Lorsque les salariés ont connaissance de l'existence d'un service ou d'une fonction RSE au sein de leur entreprise, ils sont 53 % à considérer la RSE comme prioritaire pour la direction (contre 24 % lorsqu'il n'y en a pas).

En outre, l'enquête permet de constater pour chaque sujet un décalage entre l'importance accordée par le salarié et l'importance présupposée pour la direction de son entreprise. Les salariés considèrent que la direction de leur entreprise accorde moins d'importance aux sujets RSE que celle qu'ils souhaiteraient qu'elle leur accorde.

> La perception par les salariés de l'importance que leur direction accorde au sujet de la RSE

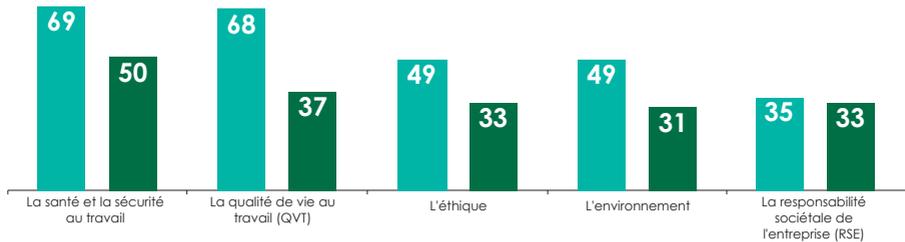


Prioritaire pour vous



Prioritaire pour votre entreprise

En % Base : 1004





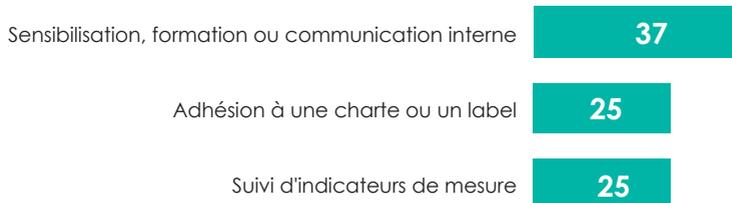
Focus Environnement

- Contrairement à ce que l'on pourrait croire, l'âge n'est pas un facteur déterminant dans l'importance que les salariés, à titre individuel, accordent à l'environnement. Ce critère semble toutefois influencer la perception qu'ont les salariés de l'importance du sujet pour la direction de leur entreprise. 46 % des salariés de 16 à 24 ans pensent que l'environnement est prioritaire pour leur entreprise, contre 34 % des 25-34 ans et 29 % des salariés de plus de 35 ans.
- La zone géographique d'habitation marque, elle, une différence. 56 % des salariés vivant dans la région parisienne considèrent l'environnement comme un sujet prioritaire, contre 47 % des salariés habitant en province.
- Les salariés des entreprises possédant un service ou une fonction RSE sont plus sensibles à l'environnement : ils sont 58 % à considérer le sujet comme prioritaire, contre 45 % lorsqu'il n'y a pas de service ou fonction RSE. La différence est également notable quant à l'importance perçue pour la direction : le sujet est perçu prioritaire à 48 % dans les entreprises dotées d'un service ou d'une fonction RSE, contre seulement 24 % dans les entreprises qui n'en ont pas.
- Le secteur d'activité entre en compte dans la perception de l'importance du sujet pour la direction de l'entreprise (47 % des salariés du secteur *high tech* et télécom, contre 27 % des salariés dans les services).
- Les jeunes salariés se sentent en moyenne plus associés aux actions relatives à l'environnement (70 % des 16-24 ans et 67 % des 25-34 ans) que leurs aînés (51 % des 35-49 ans et 47 % des salariés de plus de 50 ans).
- 79 % des salariés se sentent tout à fait ou plutôt associés aux actions de leur entreprise sur l'environnement lorsque celle-ci possède un service ou une fonction RSE (seuls 41 % des salariés dans le cas contraire).
- Moins de 1/3 des salariés estime être associé aux actions sur l'environnement dans une entreprise considérée comme non innovante, contre 2/3 dans une entreprise jugée innovante.
- Compte tenu de la priorité accordée à l'environnement par les salariés, il y a clairement ici un enjeu et une opportunité de mobilisation.

3. Actions/engagements RSE de l'entreprise

2/3 des salariés a connaissance d'au moins une action en matière de RSE au sein de l'entreprise.

> Le top 3 des actions en RSE les plus citées par les salariés



En %

Base : à ceux qui pensent que « la responsabilité sociétale de l'entreprise » constitue un axe « prioritaire » ou « important mais pas prioritaire » pour la direction de leur entreprise (771 personnes)

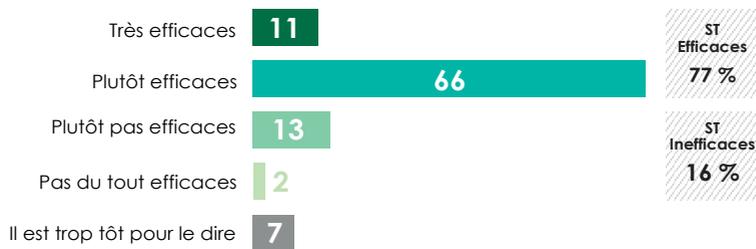
La présence d'un service ou d'une fonction RSE joue, là encore, un rôle déterminant. Dans les entreprises dotées d'un service ou d'une fonction RSE, la connaissance par les salariés des actions mises en œuvre en RSE est largement supérieure (pour chaque type d'action, écart de connaissance d'en moyenne 20 points de pourcentage par rapport aux salariés d'entreprises sans service ou fonction RSE). Par exemple, 15 % des salariés savent que leur entreprise suit des indicateurs de mesure lorsqu'il n'y a pas de fonction RSE, contre 44 % lorsque c'est le cas.

La connaissance de certaines actions RSE peut varier selon l'âge. Les salariés âgés de 25 à 34 ans ont en moyenne plus connaissance d'au moins une action RSE dans leur entreprise que les autres catégories d'âge. L'action de communication externe (*reporting*) est connue par 25 % d'entre eux, contre 15 % en moyenne seulement pour les autres catégories d'âge.

La connaissance de la démarche RSE de l'entreprise varie également selon la catégorie socio-professionnelle. 52 % des ouvriers n'ont connaissance d'aucune action RSE au sein de leur entreprise, contre 15 % des cadres.

Les actions en RSE mises en place au sein des entreprises sont jugées efficaces par 3/4 des salariés.

> L'efficacité des actions RSE selon les salariés



En %

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser la responsabilité sociétale de l'entreprise (521 personnes)

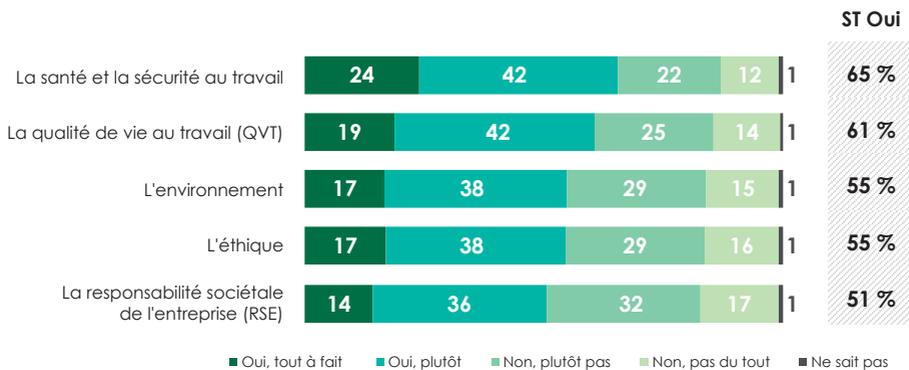
Dans les entreprises ayant un service ou une fonction RSE, les actions mises en œuvre dans ce domaine sont jugées efficaces à 89 % (68 % lorsqu'il n'existe pas de poste dédié).

L'efficacité des actions RSE est à relier à la perception par les salariés du caractère innovant, ou non, de leur entreprise. Ainsi, 83 % des salariés, considérant leur entreprise comme innovante, jugent les actions en RSE efficaces ; ce chiffre tombe à 51 % dans les entreprises considérées comme peu ou pas innovantes.

4. Association des salariés à la démarche RSE

Sur l'ensemble des thèmes que recouvre la RSE, entre la moitié et 2/3 des salariés se sentent suffisamment associés aux actions de l'entreprise. La thématique sur laquelle ils se sentent le moins associés est précisément la démarche RSE de manière globale. Ce résultat peut être à nuancer en raison de la compréhension partielle du sujet par les salariés.

> Des salariés qui se sentent plutôt associés aux actions RSE mises en place dans leur entreprise



Les sujets pour lesquels les collaborateurs se sentent le plus associés sont les mêmes que ceux qu'ils jugent prioritaires, à savoir les sujets du volet social de la RSE : santé et sécurité au travail et qualité de vie au travail.

Les salariés se sentent beaucoup plus associés aux actions en matière de RSE lorsque leur entreprise possède un service ou une fonction dédié : 76 % des salariés se disent associés, contre 39 % quand cela n'existe pas.



Focus Éthique

- Dans les entreprises dotées d'un service ou d'une fonction RSE, 48 % des salariés jugent que l'éthique est un sujet prioritaire pour la direction de leur entreprise. C'est seulement le cas pour 23 % des salariés dans les entreprises où il n'y a pas de fonction RSE.
- Le sujet de l'éthique est considéré prioritaire de manière inégale selon les secteurs d'activité. C'est dans le secteur des services à la personne que l'éthique est le plus perçue comme prioritaire pour les salariés (60 % d'entre eux), puis les secteurs BTP/construction, commerce et *high tech* et télécom (51 % des salariés), loin devant le secteur de la grande distribution (37 % des salariés jugent le sujet prioritaire).
- Entre la moitié et 2/3 des salariés estiment être associés aux actions portant sur l'éthique au sein de leur entreprise, ce qui varie en fonction de leur catégorie socio-professionnelle. Si les cadres sont 65 % à juger être associés à ces actions, seulement 54 % des professions intermédiaires, 50 % des employés et 48 % des ouvriers le considèrent également.
- Lorsque l'entreprise possède un service ou une fonction RSE, 76 % des salariés jugent être associés aux actions mises en œuvre sur le sujet de l'éthique, contre 44 % dans les entreprises qui n'en ont pas.

5. Valeurs de l'entreprise

Les débats récents en France autour du rôle et de la raison d'être des entreprises ont mis en avant le sujet des valeurs. Aujourd'hui, un peu moins d'un salarié sur deux connaît les valeurs de son entreprise mais, auprès de ceux qui les connaissent, les valeurs suscitent une forte adhésion.

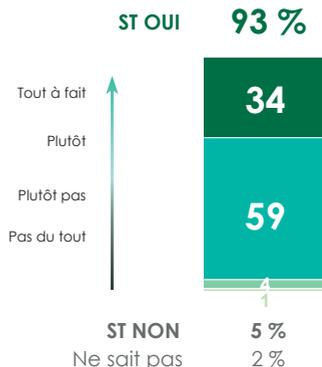
> La connaissance et l'accord des salariés avec les valeurs de l'entreprise

Connaissez-vous les valeurs affichées par votre entreprise ?



En %
Base : 1004

Diriez-vous que vous êtes en accord avec ces valeurs ?



En %
Base : ceux qui connaissent les valeurs affichées (444 personnes)

Ce résultat est à nuancer en fonction de la catégorie socio-professionnelle des salariés. 64 % des cadres déclarent connaître les valeurs de leur entreprise, contre 55 % des professions intermédiaires, 30 et 31 % respectivement des employés et des ouvriers.

L'existence d'un service ou d'une fonction RSE, ainsi que la perception du caractère « innovant » d'une entreprise jouent là encore un rôle. En effet, dans les entreprises possédant un service ou une fonction RSE, 79 % des salariés en connaissent les valeurs, mais seulement 36 % des salariés dans le cas contraire. Lorsqu'ils considèrent leur entreprise comme innovante, 53 % des salariés en connaissent les valeurs, contre 29 % pour une entreprise jugée peu ou pas innovante.

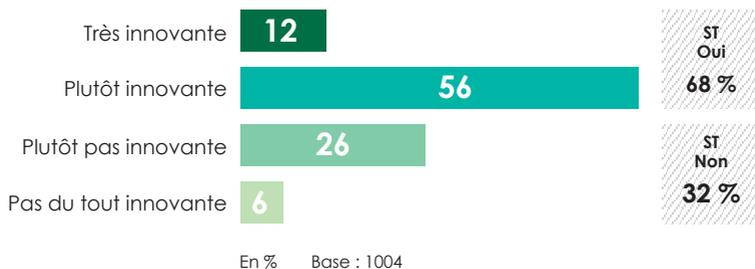
Les valeurs donnent confiance aux salariés. 51 % des salariés qui se considèrent confiants dans l'avenir au sein de leur entreprise en connaissent les valeurs. Ce chiffre tombe à 28 % lorsque les salariés ne sont pas ou peu confiants.

Les 25-34 ans se déclarent plus en accord avec les valeurs de leur entreprise que leurs aînés (72 % d'entre eux, contre 49 % des salariés de plus de 50 ans).

6. La RSE, facteur d'innovation et de performance

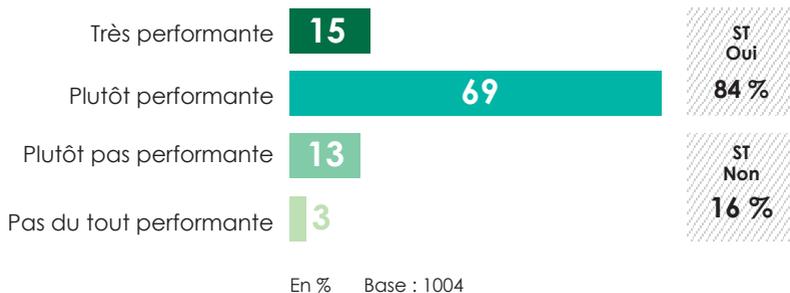
7 salariés sur 10 déclarent que leur entreprise est innovante, mais la proportion de salariés la jugeant « très innovante » reste faible. Les entreprises dotées d'un service ou d'une fonction RSE sont considérées comme plus innovantes que les autres : 87 % des salariés de ces entreprises les considèrent innovantes (25 % très innovantes), contre seulement 53 % pour les entreprises où la RSE ne fait pas l'objet d'un service ou d'une fonction dédié (où seuls 6 % jugent l'entreprise très innovante).

> Entreprise innovante



Les salariés jugent majoritairement que leur entreprise est performante. Les entreprises dotées d'un service ou d'une fonction RSE sont en moyenne plus souvent considérées comme très performantes (28 % des salariés dans ce cas contre 15 % des salariés toutes entreprises confondues).

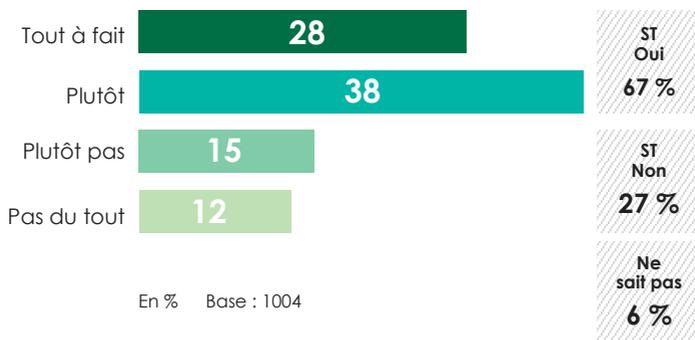
> Entreprise performante



7. Attachement à l'entreprise

En termes de projection dans l'entreprise, 67 % se voient toujours travailler dans leur entreprise dans 3 ans. Sur l'ensemble du panel, seuls 28 % l'affirment avec certitude (tout à fait) ; chiffre qui augmente à 39 % dans les entreprises qui possèdent un service ou une fonction RSE.

> La projection dans l'entreprise



66 % des salariés indiquent ressentir du plaisir à travailler dans leur entreprise. Ce chiffre monte à 82 % dans les entreprises où il existe un service ou une fonction RSE.

Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



MEDEF

55, avenue Bosquet
75007 Paris

Tél. : 01 53 59 19 19

www.medef.com

Contact :

Pôle Nouveaux enjeux de l'entreprise
Charlène Grandin
cgrandin@medef.fr