

Baromètre national de perception de la RSE

Synthèse des résultats 2020
2^e édition

Enquête menée par 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 en entreprise 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 deuxième fois en 2020, s'inscrit dans la continuité et en complémentarité du baromètre national de perception de l'égalité des chances, dont la 9^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 ;
- son périmètre ; l'étude étant menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs.

1. Enquête réalisée par Kantar pour le MEDEF du 6 au 18 mai 2020 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 1 502 individus, 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 : sexe, âge, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services) et région.

En bref : quelle perception de la RSE en 2020 ?

L'enquête de la deuxième édition du baromètre national de perception de la RSE par les salariés s'est déroulée durant **la crise sanitaire du COVID-19**. Les résultats ont par conséquent été potentiellement influencés par la crise que nous avons traversée. Par exemple, la compréhension par les salariés de ce qu'est le développement durable a sensiblement évolué en 2020 : les sujets sociaux et économiques gagnent en importance, alors que le volet environnement est en recul. La crise du COVID-19 semble également avoir contribué à une meilleure connaissance par les salariés des valeurs de leur entreprise. Les prochaines éditions du baromètre devront confirmer si ces évolutions s'inscrivent dans la durée ou si elles sont uniquement liées à la conjoncture.

Cette année, l'importance accordée par les salariés aux enjeux environnementaux est en recul par rapport aux thématiques sociales et économiques. Nouveauté de l'édition 2020 du baromètre, la thématique du dérèglement climatique est celle qui ressort comme étant la moins importante pour les salariés en France, même si 41 % des salariés en France indiquent que ce sujet est une priorité pour eux.

Autre nouveauté en 2020, le baromètre met l'accent sur le **rôle de l'entreprise dans la société. Aujourd'hui, 61 % des salariés en France jugent que l'entreprise a un impact positif sur la société.** Mais seuls 4 salariés sur 10 pensent que leur entreprise a une mission (une raison d'être, un projet d'entreprise ou un slogan) qui exprime la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà des seuls enjeux de prospérité économique. Pour ceux qui la connaissent, cette mission a le plus souvent un objectif social (82 % des cas), mais aussi un objectif environnemental dans 2/3 des cas.

L'édition 2020 du baromètre met l'accent sur le fait que **les jeunes ont une meilleure connaissance de l'engagement RSE de leur entreprise et une appréciation plus positive de son action.** En effet, les jeunes salariés (16 à 24 ans) sont plus nombreux à indiquer savoir ce qu'est le développement durable. De plus, ils ont plus souvent connaissance de l'existence d'une fonction/d'un service RSE et d'actions sur la RSE dans leur entreprise. Ils identifient par exemple plus fortement que les salariés des autres catégories d'âge les actions de transparence et communication de leur entreprise sur la RSE ainsi que l'existence d'un plan d'actions et d'objectifs. En outre, cette population de salariés juge plus souvent que son entreprise est très engagée sur l'environnement et se sent plus associée aux actions de l'entreprise sur la RSE (notamment sur l'environnement et sur l'éthique).

Tout comme en 2019, le baromètre fait ressortir cette année une **différence d'accès à l'information selon les catégories socio-professionnelles.** Ainsi, les employés et ouvriers ont moins connaissance de l'existence d'une fonction ou d'un service RSE dans leur entreprise et des actions de l'entreprise sur la RSE que les cadres. De plus, les cadres sont plus nombreux à identifier la mission ou la raison d'être de leur entreprise que les CSP- (regroupant les ouvriers et les employés). Une nouvelle fois, les employés et ouvriers pourraient bénéficier d'efforts de sensibilisation et de communication supplémentaires.

L'édition 2020 du baromètre de perception de la RSE confirme l'**importance de la fonction RSE pour l'engagement des collaborateurs**. Dans les entreprises où ils identifient une fonction ou un service RSE, les salariés voient plus la RSE comme une priorité et sont plus sensibles aux problématiques environnementales. Ils se sentent également plus associés aux actions de l'entreprise, qu'ils jugent plus souvent efficaces que les salariés des entreprises où il n'y a pas de fonction ou service RSE.

Enfin, **les résultats du baromètre démontrent que l'engagement RSE contribue à améliorer l'image de l'entreprise et à fidéliser les collaborateurs**. Ainsi, 83 % des salariés issus d'entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE considèrent que leur entreprise a un impact positif sur la société, contre 59 % des salariés dans les entreprises qui n'en ont pas. En termes de rétention des collaborateurs, 68 % des salariés se voient toujours travailler dans leur entreprise dans 3 ans, chiffre qui monte à 79 % dans les entreprises qui possèdent une fonction ou un service RSE.

Les grandes infos à retenir pour l'année 2020

1. Une meilleure compréhension de ce qu'est le développement durable

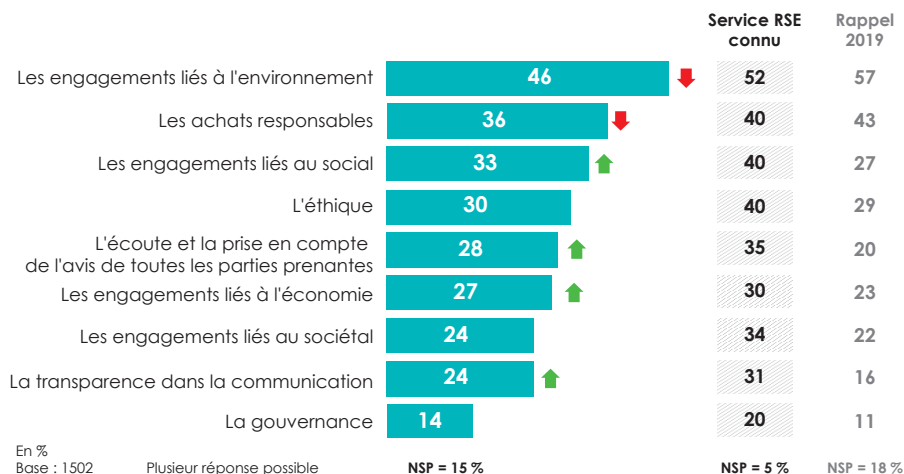
En 2020, seuls 15 % des salariés en France indiquent ne pas savoir sur quels sujets portent le développement durable en entreprise (contre 18 % en 2019). **Si en 2019 les salariés avaient majoritairement une vision environnementale du développement durable, ils y associent en 2020 plus de dimensions**, dans le contexte de la crise du COVID-19 : les engagements liés au social (33 %), à l'économie (27 %), l'écoute et la prise en compte de l'avis des parties prenantes (28 %), ainsi que la transparence dans la communication (24 %). En revanche, ils sont 46 % à associer les engagements liés à l'environnement au développement durable, soit une baisse significative par rapport à 2019 (57 %), même s'ils restent le principal sujet de développement durable pour les salariés. Tout comme en 2019, la gouvernance est peu considérée comme un sujet de développement durable (par seulement 14 % des salariés).

Dans les entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE connu, les salariés sont plus nombreux à considérer que les sujets proposés dans l'enquête sont des composantes du développement durable.

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.

> Selon vous, sur quoi porte le développement durable en entreprise ?



Les types de réponses observés parmi les salariés varient peu selon l'âge. **On observe toutefois que les salariés âgés de 16 à 24 ans sont seulement 5 % à indiquer ne pas savoir quels sont les sujets de développement durable (contre 15 % sur l'ensemble du panel).** De plus, cette catégorie de salariés identifie plus fortement le sujet de la transparence dans la communication comme un sujet de développement durable (37 % contre 24 % pour l'ensemble du panel).

Tout comme en 2019, il existe une différence notable de compréhension des sujets relevant du développement durable entre les catégories sociales professionnelles. Les cadres sont plus nombreux à associer les différents sujets proposés à la notion de développement durable. Au contraire, le déficit de connaissance des sujets de développement durable s'observe le plus fortement chez les ouvriers, et ce sur plusieurs thématiques. Ainsi, seuls 25 % lient les achats responsables au développement durable (36 % sur l'ensemble du panel), 19 % pour l'éthique (30 % de l'ensemble, 39 % pour les seuls cadres), ou encore 7 % considèrent la gouvernance comme un sujet de développement durable contre 14 % sur l'ensemble du panel et 21 % des cadres.

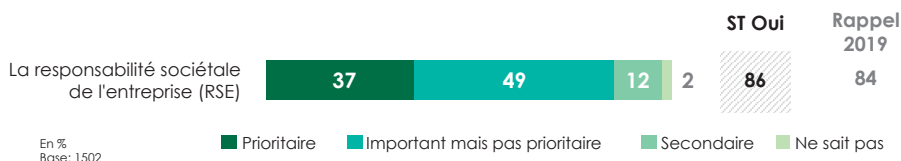
2. La RSE reste perçue comme moins prioritaire que les thématiques qui la compose

◆ L'importance des sujets RSE pour les salariés

Si les salariés semblent mieux comprendre ce que recouvre le développement durable, la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) fait l'objet – comme en 2019 – d'une compréhension partielle. En effet, même si plus d'un salarié sur trois considère que la RSE est un sujet prioritaire, elle l'est moins que les thématiques qui la composent (santé et sécurité au travail, qualité de vie au travail, environnement, etc.). Cela peut refléter un manque de compréhension de ce qu'est la RSE.

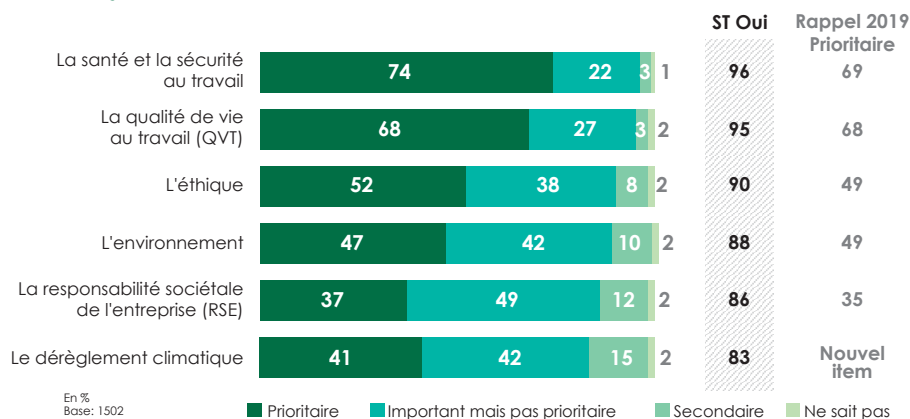
Cependant, au total, 86 % des salariés considèrent que la RSE est un sujet important ou prioritaire.

> Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe de travail... : la RSE



L'importance de la RSE pour les salariés varie peu selon le sexe, l'âge, la catégorie socio-professionnelle du salarié, ni selon le secteur ou la taille de l'entreprise dans laquelle ils exercent. Toutefois, comme en 2019, dans les entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE connu par les salariés, la RSE est jugée prioritaire pour 46 % d'entre eux. Ce chiffre tombe à 35 % dans les entreprises sans fonction ou service RSE identifié.

> Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe de travail...

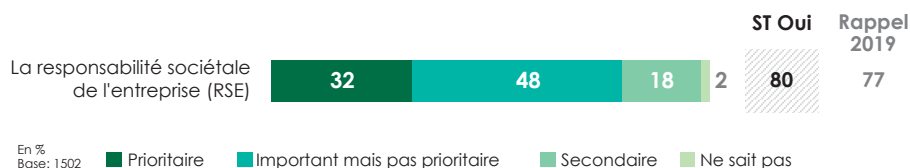


Le degré d'importance accordé par les salariés aux différents sujets de la RSE varie peu entre 2019 et 2020. Sans surprise dans le contexte de la crise du COVID-19, **le sujet de la santé et de la sécurité au travail reste considéré comme prioritaire par 74 % des salariés en France** (en hausse de 5 points par rapport à 2019).

Cette année, le baromètre inclue un nouveau sujet de RSE, celui du dérèglement climatique. Il est apparu utile d'effectuer un focus sur cette thématique environnementale, qui fait l'objet d'une attention accrue de la part des citoyens (marches pour le climat), des médias et des politiques (convention citoyenne pour le climat, dont les conclusions et recommandations ont été publiées après la diffusion du questionnaire de ce baromètre au panel de salariés). **Pour la première année de sondage sur cette thématique, elle est jugée moins prioritaire que toutes les autres.** Ce résultat peut-être s'expliquer par le contexte particulier de 2020 et l'importance accordée aux enjeux sociaux et économiques. Il sera intéressant d'analyser l'importance accordée au sujet du dérèglement climatique dans les prochaines éditions du baromètre.

◆ Les sujets RSE perçus comme importants pour l'entreprise

> Pour la direction de votre entreprise, ces sujets constituent aujourd'hui un axe de travail... : la RSE



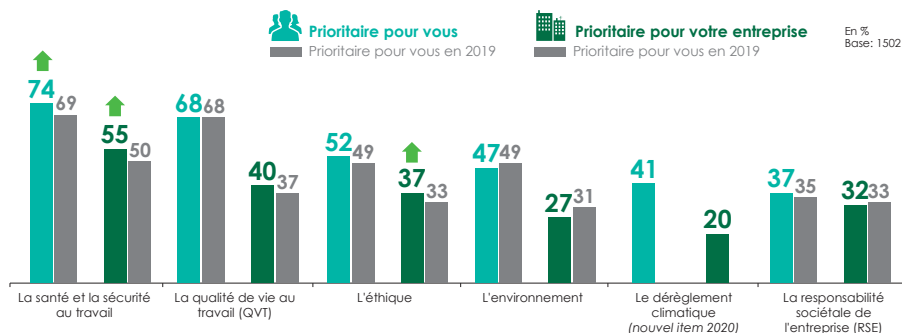
La perception par les salariés de l'importance accordée par la direction de leur entreprise à la RSE de manière globale est plutôt stable en 2020 par rapport à 2019.

Cette année encore, l'enquête met 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, 38 % des salariés de 16 à 24 ans estiment que la direction de leur entreprise considère la RSE comme prioritaire, contre 32 % des 25-34 ans et des 35-49 ans et 30 % des salariés de plus de 50 ans.

La perception du caractère prioritaire de la RSE pour la direction de l'entreprise est semblable entre les salariés des différents secteurs d'activité, à l'exception cette année du secteur de la grande distribution au sein duquel 47 % des salariés estiment que la RSE est prioritaire pour leur direction (contre 32 % pour l'ensemble des salariés).

De fait, la présence d'une fonction ou d'un service RSE au sein de l'entreprise influence les résultats de cette question. Lorsque les salariés ont connaissance de l'existence d'une fonction ou d'un service RSE au sein de leur entreprise, ils sont 93 % à considérer que la RSE est un sujet important pour la direction (contre 71 % lorsqu'il n'y en a pas).

> Ces sujets constituent aujourd'hui un axe de travail...



En ce qui concerne les différents sujets couverts par la RSE, **en 2020, les salariés estiment que le sujet le plus important pour la direction de leur entreprise est la santé et la sécurité au travail**, comme en 2019 mais dans une proportion plus importante. La hausse du niveau d'importance donnée à ce sujet s'exprime dans la même proportion pour les salariés et pour les entreprises. **Les salariés perçoivent également que les sujets d'éthique et de qualité de vie au travail gagnent en importance au sein de leur entreprise**. De plus, les salariés considèrent que le dérèglement climatique est moins prioritaire pour la direction de leur entreprise que les autres thématiques de RSE sur lesquelles porte l'enquête. Une nouvelle fois, il sera intéressant de suivre l'évolution de la perception de ce critère sur les prochaines années.

De manière générale, l'enquête permet de constater pour chaque sujet un décalage significatif entre l'importance accordée par les salariés et l'importance présumée pour la direction de leur entreprise. Les salariés considèrent que la direction de leur entreprise accorde moins d'importance aux différents sujets de RSE que celle qu'ils souhaiteraient qu'elle leur accorde.



Focus : l'environnement, un sujet important pour tous les salariés

- En 2020, 47 % des salariés en France indiquent que l'environnement est une priorité pour eux. **On constate cette année une certaine homogénéisation de l'importance qu'ils accordent personnellement à l'environnement** : le caractère prioritaire du sujet « environnement » pour les salariés ne varie pas de manière significative selon le sexe, l'âge et la catégorie socio-professionnelle du salarié, ni selon la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et la zone géographique dans laquelle elle est située. L'an dernier, le facteur de la zone géographique influençait la perception du caractère prioritaire de l'environnement pour les salariés. Cette tendance est à confirmer lors des prochaines éditions de ce baromètre, compte tenu du contexte particulier cette année.
- En revanche, seuls 27 % des salariés estiment que l'environnement est un sujet prioritaire pour la direction de leur entreprise. Ce chiffre est à nuancer selon l'âge des collaborateurs. En effet, **40 % des salariés de 16 à 24 ans estiment que l'environnement est un sujet prioritaire pour leur entreprise. Cette catégorie de salariés se sent également plus associée aux actions mises en œuvre par l'entreprise sur ce sujet** : ils sont 30 % à considérer être tout à fait associés aux actions, contre 16 % pour l'ensemble des salariés. Sur la thématique plus précise du dérèglement climatique, le sentiment d'être associé aux actions de l'entreprise décroît avec l'âge : 55 % des 16-24 ans estiment être tout à fait ou plutôt associés, 50 % des 25-34 ans, 46 % des 35-49 ans, et 35 % des 50 ans et plus. **Compte tenu de la priorité accordée à l'environnement par les salariés, il y a clairement ici un enjeu et une opportunité de mobilisation.**
- Les salariés des entreprises possédant une fonction ou un service RSE sont plus sensibles à l'environnement : ils sont 53 % à considérer le sujet comme prioritaire (en baisse de 5 points de pourcentage par rapport à 2019, dans le contexte de la crise du COVID-19), contre 46 % lorsqu'il n'y a pas de service RSE. **Ils perçoivent également que leur entreprise est plus engagée sur le sujet.** En effet, 39 % d'entre eux considèrent que l'environnement est un sujet prioritaire pour leur entreprise, contre 27 % sur l'ensemble du panel. Lorsqu'il existe une fonction ou un service RSE dans l'entreprise, 29 % des salariés se sentent tout à fait associés aux actions portant sur l'environnement, contre 10 % quand il n'y a pas de fonction ou service RSE.

- **Le sujet plus spécifique du dérèglement climatique est jugé de manière plus ou moins prioritaire pour les salariés selon leur secteur d'activité.** 50 % des salariés du secteur des services aux particuliers indiquent que le dérèglement climatique est prioritaire pour eux, 45 % des salariés du secteur des transports/voyage, 44 % des salariés du secteur du bâtiment et de la construction, contre 30 % des salariés du secteur high tech/télécom. Les salariés de ces secteurs perçoivent également que leur entreprise est plus engagée sur le sujet du dérèglement climatique. **Ces différences entre secteurs s'observent également vis-à-vis de l'importance perçue pour l'entreprise.** En effet, le sujet du dérèglement climatique est prioritaire pour l'entreprise selon 36 % des salariés du secteur des services aux particuliers (contre 20 % pour l'ensemble du panel), 27 % des salariés du secteur des transports/voyage, 13 % dans le secteur des services aux entreprises et conseil. De plus, le dérèglement climatique est vu comme prioritaire pour 31 % des salariés dans des entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE, contre 17 % dans les entreprises qui n'en sont pas dotées.

3. Les actions RSE de l'entreprise un peu mieux connues

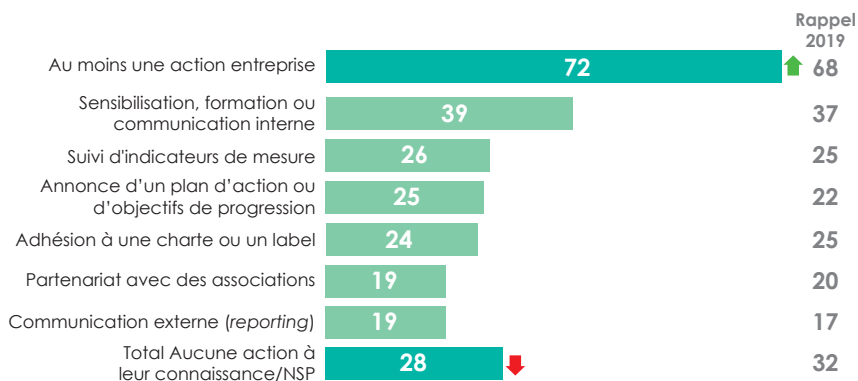
◆ La connaissance d'une fonction ou d'un service RSE

En 2020, 28 % des salariés en France affirment que leur entreprise est dotée d'une fonction ou d'un service RSE bien identifié. Ce chiffre diffère sensiblement selon le sexe : 32 % des hommes indiquent avoir connaissance d'une fonction ou d'un service RSE au sein de leur entreprise, contre 23 % des femmes. La connaissance de la fonction ou du service RSE diminue par ailleurs avec l'âge : 39 % des 16-24 ans, 36 % des 25-34 ans, 24 % des 35-49 ans et des 50 ans et plus. La catégorie socio-professionnelle influence fortement le degré de connaissance de la fonction ou du service RSE : 41 % des cadres contre 32 % des professions intermédiaires, 18 % des employés et 17 % des ouvriers.

◆ La connaissance des actions RSE

Près de 3/4 des salariés (72 %), affirment avoir connaissance d'au moins une action RSE menée au sein de leur entreprise, contre 68 % en 2019. Tout comme l'année dernière, les actions de sensibilisation, de formation et de communication interne sur la RSE restent les plus fréquemment citées par les salariés.

> Dans votre entreprise, quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet) pour l'engager en matière de RSE ?



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 (1195)

La connaissance d'au moins une action dans l'entreprise en matière de RSE varie sensiblement selon plusieurs facteurs. Tout d'abord, cette connaissance varie selon le sexe : 77 % des hommes ont connaissance d'au moins une action RSE dans leur entreprise, contre 66 % des femmes. Ensuite, l'âge des salariés est un facteur de variation. En effet, la connaissance d'au moins une action de RSE apparaît inversement proportionnelle à l'âge : 86 % des 16-24 ans ont connaissance d'au moins une action RSE dans leur entreprise, chiffre qui descend à 80 % des 25-34 ans, 69 % des 35-49 ans et 67 % des 50 ans et plus. Cette connaissance est également impactée par la catégorie socio-professionnelle : 85 % des cadres identifient au moins une action RSE dans leur entreprise, contre 63 % des employés et 60 % des ouvriers. Par ailleurs, la situation géographique du salarié entre en compte : 79 % des salariés en région parisienne ont connaissance d'une action RSE dans leur entreprise, et 71 % des salariés en province.

Il existe également des différences de niveau de connaissance entre les salariés selon le type d'action RSE.

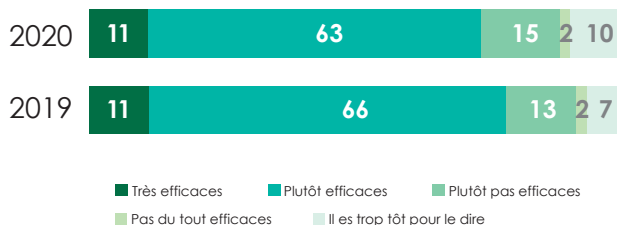
- **Par exemple, les salariés âgés de 16 à 24 ans semblent être plus sensibles à certaines actions, qu'ils identifient plus fortement que d'autres catégories d'âges.** Ainsi, 37 % des 16-24 ans identifient « l'annonce d'un plan d'action ou d'objectifs de progression » en RSE au sein de leur entreprise (contre 25 % des salariés tous âges confondus) et 36 % des 16-24 ans une action de « communication externe/reporting » (contre 19 % tous âges confondus).
- **L'action « communication externe/reporting » est également largement mieux identifiée par les cadres (29 %) que par les ouvriers (6 %).**
- **En outre, la taille de l'entreprise influe sur la connaissance de certaines actions RSE par les salariés.** Ainsi, 31 % des salariés travaillant pour une entreprise de 300 salariés et plus indiquent que leur entreprise mène un suivi d'indicateurs de mesure, contre 20 % des salariés dans des entreprises de moins de 300 salariés. L'action « partenariat avec des associations » est plus fortement citée à mesure que la taille de l'entreprise croît, soit par 8 % des salariés issus d'entreprises de 20 à 49 salariés, 11 % dans des entreprises de 50 à 99 salariés, 16 % dans des entreprises de 100 à 299 salariés, 19 % dans des entreprises de 300 à 999 salariés, et enfin 28 % des salariés issus d'entreprises de 1 000 salariés et plus. Le différentiel de connaissance de certaines actions selon la taille de l'entreprise peut notamment s'expliquer par le coût (humain et financier) que représente la mise en place de certaines actions, ce qui peut constituer un frein supplémentaire à leur adoption dans des petites ou moyennes entreprises.

Une fois de plus, l'existence d'une fonction ou d'un service RSE joue un rôle important dans le niveau de connaissance des actions RSE dans l'entreprise. 95 % des salariés travaillant dans une entreprise avec une fonction ou un service RSE bien identifiée peuvent citer au moins une action menée en RSE. Ce chiffre tombe à 71 % lorsqu'il n'y a pas de fonction ou service RSE dans l'entreprise, et à 54 % lorsque le salarié ne sait pas si son entreprise en possède une/un. **Pour chaque type d'action, il existe un écart de connaissance d'en moyenne 15 à 20 points de pourcentage entre les salariés qui ont connaissance d'une fonction ou d'un service RSE dans leur entreprise et les autres.** Par exemple, 43 % des salariés savent que leur entreprise suit des indicateurs de mesure RSE lorsqu'il y a une fonction ou un service RSE dans leur entreprise, contre 20 % lorsque ce n'est pas le cas.

◆ L'efficacité des actions RSE

Les actions en RSE mises en place au sein des entreprises sont jugées efficaces par 3/4 des salariés, tout comme en 2019.

> Concrètement, les actions mises en place ou prévues dans votre entreprise, sont-elles, selon vous...



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

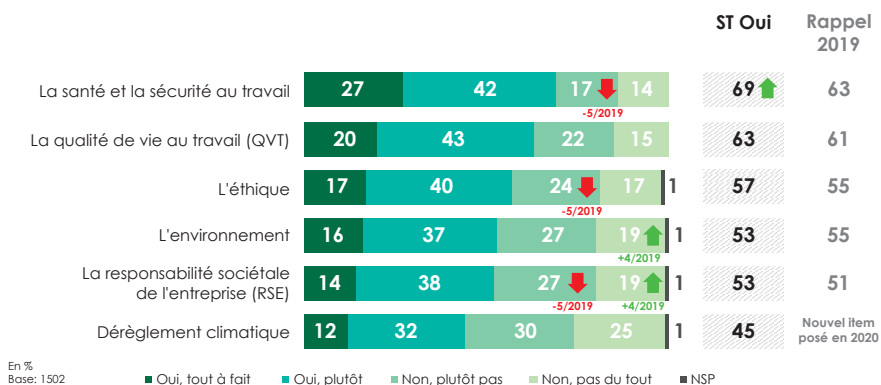
Dans les entreprises ayant une fonction ou un service RSE, les actions mises en œuvre dans ce domaine sont jugées efficaces à 83 % (65 % lorsqu'il n'existe pas de fonction ou service dédié). De plus, les jeunes semblent plus optimistes que leurs aînés quant à l'efficacité des actions RSE : 29 % des 16-24 ans considèrent que les actions RSE mises en œuvre sont très efficaces, contre 11 % sur l'ensemble du panel (chiffre qui descend à 6 % pour les salariés de 50 ans et plus).

Tout comme en 2019, la perception par les salariés de l'efficacité des actions RSE est à relier à celle du caractère innovant, ou non, de leur entreprise. Ainsi, parmi les salariés qui considèrent que leur entreprise est innovante en 2020, 87 % estiment que les actions RSE sont efficaces ; ce chiffre tombe à 49 % dans les entreprises considérées comme peu ou pas innovantes.

4. Le sentiment d'association des salariés à la démarche RSE reste stable

Sur l'ensemble des thèmes que recouvre la RSE, entre la moitié et les 2/3 des salariés se sentent suffisamment associés aux actions de l'entreprise, comme c'était le cas en 2019.

> Vous sentez-vous suffisamment associé(e) aux actions mises en place au sein de votre entreprise sur les enjeux de...



Tout comme lors de l'édition précédente de l'enquête, 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. Cette année, dans le contexte de la crise du COVID-19, les salariés se sentent plus fortement associés aux actions de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail.

En parallèle, on constate un recul de la perception par les salariés d'être associés aux actions sur les deux thèmes déjà moins bien évalués l'année dernière : l'environnement et la RSE (+4 % de salariés se considérant pas du tout associés aux actions mises en œuvre sur ces thèmes). Le sujet du dérèglement climatique, ajouté dans l'enquête 2020, est celui sur lequel les salariés se sentent le moins associés aux actions de l'entreprise.

Le sentiment d'être associé aux actions en matière de RSE décroît avec l'âge : 60 % des 16-24 ans indiquent être associés (tout à fait ou plutôt), contre 57 % des 25-34 ans, 53 % des 35-49 ans et 47 % des 50 ans et plus). En outre, dans la continuité du baromètre 2019, **les salariés se sentent beaucoup plus associés aux actions en matière de RSE lorsque leur entreprise possède une fonction ou un service dédié :** 73 % des salariés se disent associés, contre 45 % quand cela n'existe pas.



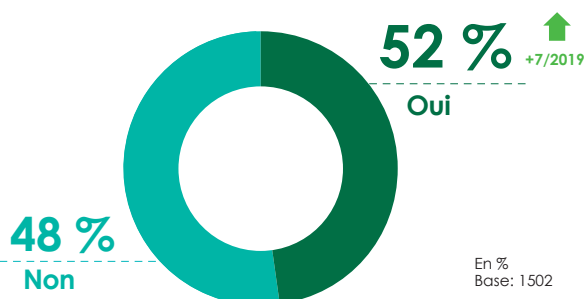
Focus : l'éthique, un sujet qui prend de l'importance pour les entreprises

- **En 2020, 37 % des salariés considèrent que l'éthique est prioritaire pour l'entreprise (33 % en 2019).** Après la santé et la sécurité au travail (55 % en 2020, 50 % en 2019), c'est le sujet qui démontre la plus forte augmentation comparée à l'an dernier et il s'agit du 3^e sujet considéré comme prioritaire pour les entreprises. Dans les entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE, 47 % des salariés jugent que l'éthique est un sujet prioritaire pour la direction de leur entreprise. C'est seulement le cas pour 31 % des salariés dans les entreprises où il n'y a pas de fonction/service RSE (chiffre tout de même en hausse de 8 points de pourcentage par rapport à 2019). En moyenne, 52 % des salariés considèrent l'éthique comme un sujet prioritaire (4^e sujet de la liste). Ce résultat se révèle assez homogène sur l'ensemble des salariés.
- 57 % des salariés estiment être associés aux actions portant sur l'éthique au sein de leur entreprise. Ce résultat varie selon l'âge, les jeunes se sentant plus associés que leurs aînés : 69 % des 16-24 ans disent être associés aux actions, 61 % des 25-34 ans, 57 % des 35-49 ans, et 52 % des 50 ans et plus. Le sentiment d'être tout à fait associé aux actions en matière d'éthique varie en fonction de la catégorie socio-professionnelle. Si les cadres sont 23 % à juger être associés à ces actions, seuls 13 % des ouvriers le considèrent également. Lorsque l'entreprise possède une fonction ou un service RSE, 75 % des salariés jugent être associés aux actions mises en œuvre sur le sujet de l'éthique, contre 49 % dans les entreprises qui n'en ont pas (44 % en 2019).
- **Cette année un scénario sur l'éthique a été testé.** Dans le cas où un nouveau prestataire sélectionné par l'entreprise vient d'être épinglé dans la presse pour non-respect des réglementations en vigueur en matière d'environnement, 38 % des salariés pensent que leur entreprise signerait le contrat mais demanderait préalablement au prestataire de s'expliquer sur cette controverse et de mettre en place des actions correctives, le cas échéant. 21 % des salariés estime que l'entreprise signerait le contrat, considérant que l'information n'impacte en rien la qualité du service du prestataire. Au contraire, 21 % des salariés pense que son entreprise refuserait de signer un contrat avec un prestataire mis en cause sur un motif environnemental car ce comportement n'est pas en accord avec les valeurs et la démarche RSE de l'entreprise. Ce dernier chiffre passe à 28 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Dans le cadre de ce scénario, l'existence ou non d'une fonction ou d'un service RSE au sein de l'entreprise n'impacte pas la perception des salariés sur la décision que prendrait leur entreprise.

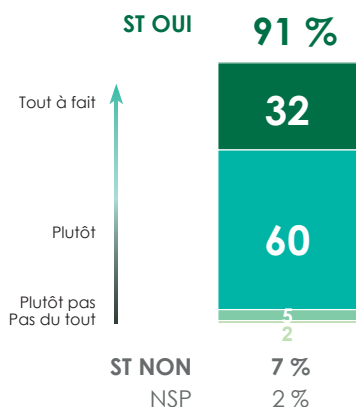
5. Une connaissance des valeurs de l'entreprise en nette amélioration

La proportion de salariés qui déclare connaître les valeurs de son entreprise fait un bond de 7 points par rapport à 2019 et dépasse la barre des 50 %. Cette hausse est peut-être due au contexte particulier de 2020, de nombreuses entreprises ayant décidé de communiquer sur leurs valeurs durant la crise du COVID-19. Là encore, il sera intéressant de suivre l'évolution de cet indicateur sur les prochaines années. **De plus, parmi les salariés qui indiquent connaître les valeurs de leur entreprise, l'adhésion à celles-ci est toujours quasi-unanime (91 %).**

> Connaissez-vous les valeurs affichées par votre entreprise ?



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



Le degré de connaissance des valeurs de l'entreprise est à nuancer selon l'âge des salariés. Si 57 % des salariés de 16 à 24 ans déclarent les connaître, c'est le cas de 48 % des salariés de 50 ans et plus. **Il varie également en fonction de la catégorie socio-professionnelle des salariés, même si l'écart s'est considérablement** réduit par rapport à 2019 : 65 % des cadres déclarent connaître les valeurs de leur entreprise et 55 % des professions intermédiaires, contre 43 % des employés (30 % en 2019) et 40 % des ouvriers (31 % en 2019).

Plus l'entreprise est grande, plus les salariés sont sensibilisés à la question des valeurs. Dans les entreprises de 20 à 49 salariés, ils sont 41 % à les connaître, 44 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés, 47 % dans les entreprises de 100 à 299 salariés, 53 % dans les entreprises de 300 à 999 salariés et 62 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

L'existence d'une fonction ou d'un service RSE joue un rôle important dans la connaissance des valeurs de l'entreprise. Dans les entreprises possédant une fonction ou un service RSE, 79 % des salariés en connaissent les valeurs (identique à 2019), contre 45 % dans les entreprises où il n'y a pas de fonction ou service RSE (en forte hausse, de 9 points par rapport à 2019).

Les cadres se déclarent plus en accord avec les valeurs de leur entreprise que les ouvriers (40 % d'entre eux indiquent être tout à fait en accord avec ces valeurs, contre 27 % des ouvriers).

6. Mais la mission ou la raison d'être de l'entreprise est encore peu connue

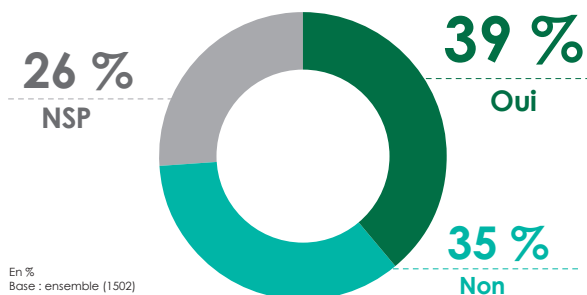
La loi Pacte en 2019 et la crise du COVID-19 en 2020 ont mis en avant le sujet de la mission, de la raison d'être de l'entreprise.

Définition de la raison d'être

- La loi Pacte² a introduit le concept de raison d'être. La loi ne définit pas ce qu'est la raison d'être mais plutôt ses composantes : « constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ».
- Concrètement, la raison d'être est le motif, la raison pour laquelle la société est constituée. Elle en définit l'identité et la vocation et détermine le sens de la gestion de la société. Derrière ce nouveau terme se trouve la notion d'utilité : « à quoi sert l'entreprise ? ». Toutes les entreprises ont donc une raison d'être, parce qu'elles ont une utilité. La raison d'être n'est toutefois pas systématiquement formalisée ou communiquée à l'extérieur de l'entreprise. De plus, elle n'inclue pas nécessairement d'objectif social et/ou environnemental.

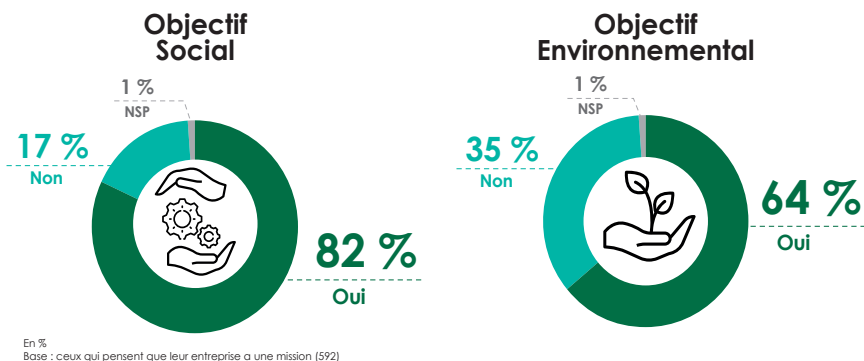
En 2020, seuls 4 salariés sur 10 pensent que leur entreprise a une mission (une raison d'être, un projet d'entreprise ou un slogan) qui exprime la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà des seuls enjeux de prospérité économique. Pour ceux qui la connaissent, cette mission a le plus souvent un objectif social, mais aussi un objectif environnemental dans 2/3 des cas.

> À votre connaissance, est-ce que votre entreprise a une mission (une raison d'être, un projet d'entreprise ou un slogan) qui exprime la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà des seuls enjeux de prospérité économique ?



2. Loi du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises

> Est-ce que cette mission (raison d'être, projet d'entreprise ou slogan) intègre selon vous un objectif social/environnemental ?



La perception par les salariés que leur entreprise a une mission varie selon plusieurs facteurs. Tout d'abord, selon l'âge : 49 % des salariés âgés de 16 à 24 ans indiquent connaître la mission de leur entreprise, contre respectivement 36 % et 35 % des salariés de 35 à 49 ans et de 50 ans et plus. Ensuite, la connaissance de la mission diffère selon la catégorie socio-professionnelle : 49 % des cadres répondent la connaître, mais seulement 33 % des CSP-. La mission de l'entreprise est également plus connue (car peut-être plus régulièrement formalisée ?) dans les entreprises de 300 salariés et plus, où 44 % des salariés la connaissent (33 % dans les entreprises de moins de 300 salariés).

Dans les entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE bien identifié, la mission de l'entreprise est connue par 66 % des salariés.

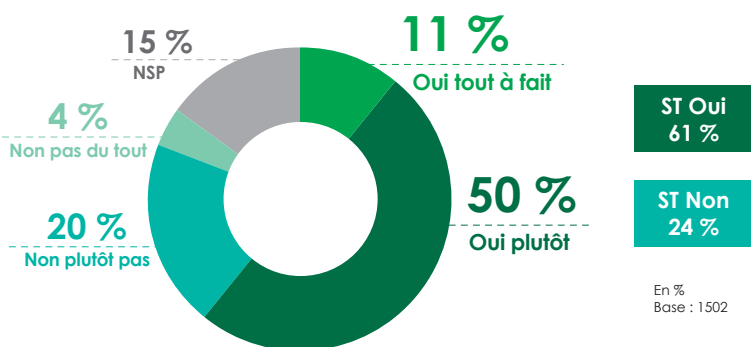
Parmi les salariés qui pensent que leur entreprise a une mission, son objectif social est relevé de manière uniforme quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise (à l'exception du secteur des services aux particuliers, dans lequel 94 % des salariés qui identifient la mission de leur entreprise considèrent que celle-ci comporte un objectif social, contre 82 % pour l'ensemble du panel). Lorsque les salariés considèrent que leur entreprise a une mission qui exprime la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà des seuls enjeux de prospérité économique, **l'objectif social est plus particulièrement identifié lorsqu'il existe une fonction ou un service RSE** : 88 % des salariés, contre 73 % des salariés lorsqu'il n'y a pas de fonction ou service RSE.

En ce qui concerne l'objectif environnemental dans la mission de l'entreprise, il est tout particulièrement identifié par les jeunes : 74 % des salariés de 16 à 24 ans qui identifient la mission de leur entreprise l'indiquent, contre 64 % de l'ensemble des salariés. Par ailleurs, l'objectif environnemental de la mission est moins perçu dans les entreprises de moins de 50 salariés, où 56 % d'entre eux l'identifient, contre 64-66 % pour l'ensemble des autres catégories de taille d'entreprise. Enfin, la perception d'un objectif environnemental dans la mission d'entreprise varie particulièrement selon les secteurs d'activités. En effet, il est par exemple mis en avant par 80 % des salariés du secteur automobile et 75 % de ceux du secteur de la grande distribution, contre 51 % des salariés dans les secteurs des services. **Dans les entreprises où il existe une fonction ou un service RSE, 76 % des salariés indiquent que leur entreprise a une mission qui inclue un objectif environnemental, contre 55 % des salariés dans les autres entreprises.**

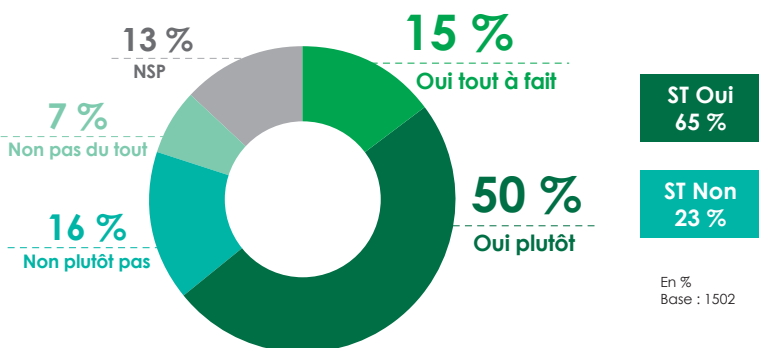
7. L'impact des entreprises sur la société jugé positif par 2/3 des salariés

Nouvelle question cette année, la vision de l'impact des entreprises en général et de son entreprise en particulier est majoritairement positive. En effet, **61 % des salariés jugent que de manière générale les entreprises ont un impact positif sur la société** et **65 % considèrent que leur entreprise a un impact positif sur leur société.**

> Est-ce que vous avez l'impression que les entreprises ont un impact positif sur la société ?



> Est-ce que vous avez l'impression que votre entreprise a un impact positif sur la société ?



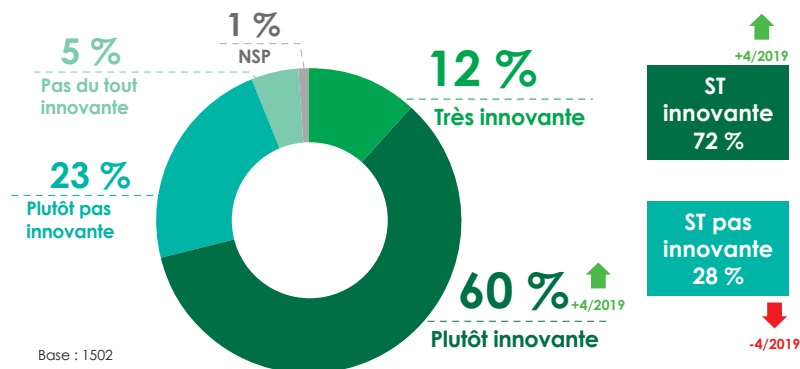
La perception par les salariés de l'impact sur la société des entreprises en France varie selon la catégorie socio-professionnelle. En effet, 68 % des cadres considèrent que l'impact des entreprises de manière générale est positif contre 58 % des salariés des CSP-. Au sein de leur entreprise, le constat est similaire : 69 % des cadres ont un avis positif de son impact contre 58 % des salariés ouvriers.

Dans les entreprises possédant une fonction ou un service RSE, la perception de l'impact positif des entreprises sur la société s'améliore. Ainsi, 76 % des salariés dans ces entreprises ont une appréciation positive de l'impact des entreprises en France, de manière générale (contre 58 % dans les entreprises qui n'ont pas de fonction ou service RSE). De plus, 83 % des salariés considèrent que leur entreprise a un impact positif sur la société (contre 59 % lorsqu'il n'y a pas de fonction ou service RSE).

8. La RSE, facteur d'innovation

En 2020, 7 salariés sur 10 déclarent que leur entreprise est innovante, en augmentation de 4 points par rapport à l'enquête de 2019. La proportion de salariés la jugeant « très innovante » reste toutefois faible (12 %).

> Diriez-vous que votre entreprise est...



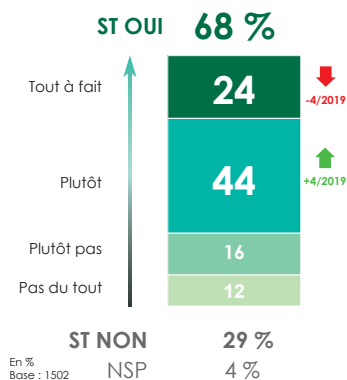
Les jeunes sont plus nombreux à considérer que leur entreprise est très innovante : 20 % des 16-24 ans l'affirment, contre 15 % des salariés de 25 à 34 ans, et respectivement 11 % et 10 % des 35-49 ans et des 50 ans et plus. Les cadres sont également plus positifs que les autres catégories socio-professionnelles : 78 % jugent leur entreprise très innovante, mais seulement 70 % des CSP-.

Les entreprises dotées d'une fonction ou d'un service RSE sont de nouveau considérées comme plus innovantes que les autres : 83 % des salariés de ces entreprises les considèrent innovantes (24 % très innovantes), contre seulement 64 % (+11 points par rapport à 2019) pour les entreprises où la RSE ne fait pas l'objet d'une fonction ou d'un service dédié (où seuls 6 % jugent l'entreprise très innovante). La hausse importante de la part des salariés dans les entreprises sans fonction ou service RSE qui jugent leur entreprise innovante est peut-être liée au contexte particulier de la crise du COVID-19 qui a bousculé les modes de travail. Cet indicateur sera à suivre dans les prochaines éditions du baromètre.

9. La RSE, facteur d'attachement à l'entreprise

En termes de projection dans l'entreprise, 68 % se voient toujours travailler dans leur entreprise dans 3 ans, chiffre qui monte à 79 % dans les entreprises qui possèdent une fonction ou un service RSE. Sur l'ensemble du panel, seuls 24 % l'affirment avec certitude (tout à fait), en baisse de 4 points rapport à 2019.

> Est-ce que dans 3 ans vous vous voyez toujours travailler dans cette même entreprise ?



70 % des salariés indiquent ressentir du plaisir à travailler dans leur entreprise, en hausse de 4 points par rapport à 2019. Ce chiffre monte à 81 % pour les salariés de 16 à 24 ans. **Dans les entreprises où il existe une fonction ou un service RSE, 83 % des salariés indiquent avoir plaisir à travailler dans leur entreprise, contre seulement 64 % dans les entreprises qui n'en sont pas dotées.**

Notes

This image shows a full page of dot grid paper. It features approximately 20 horizontal rows of small, evenly spaced black dots. The dots are arranged in straight lines across the width of the page, providing a guide for handwriting or drawing. There are no margins, text, or other markings on the page.



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