



# Etude environnement

## Premières analyses & préconisations

**Sous la Direction de Jean-Claude DELGENES**

*Président Fondateur  
Economiste*

**Gérard RIMBERT**

*Attaché de Direction Générale  
Docteur en Sociologie*

**Dorothée CHARVERIAT**

*Responsable Marketing & Communication  
Coordinatrice*

**Maryline GOMES**

*Consultante  
Psychologue du travail*

**Antoine LE HIN**

*Consultant  
Chargé d'études statistiques*



Mars 2022

En collaboration avec France Inter et le groupe Ebra,  
partenaires de cette étude



**Fabien CAZEAU**

*Chef du service Economie & Social à France Inter*



**Francis BROCHET**

*Spécialiste des questions économiques et européennes au groupe Ebra*

**Claire PLANCHARD**

*Rédactrice en chef du bureau des informations générales au groupe Ebra*





# Remerciements

- Nous remercions toutes les personnes qui de près ou de loin nous ont aidé à mettre en œuvre, diffuser et à finaliser cette grande Enquête Nationale 'L'environnement et le monde du travail',
- Et plus particulièrement,
  - 🌀 Les organisations syndicales qui ont permis sa large diffusion,
  - 🌀 Arnaud Breuil - Directeur des Partenariats et de la Coopération du Groupe UP, et son équipe
  - 🌀 Laurence Reix – Directrice de la Communication du Groupe UP
  - 🌀 Laurent Nocca – Directeur Général de Top Management France



# Sommaire

## ■ Introduction P5

## ■ Synthèse P6

## ■ Analyse Statistique

🌀 1\_ Présentation des données **P17**

🌀 2\_ Engagement et valeurs - Tendances d'ensemble & par profils de répondants **P25**

🌀 3\_ Connaissance & appréciation de l'existant - Tendances d'ensemble **P31**

🌀 4\_ Descriptions de l'intérieur - Tendances d'ensemble **P33**

🌀 5\_ Perspectives - Tendances d'ensemble **P39**

🌀 6\_ Faire bouger les lignes ? **P47**

🌀 7\_ Bilan & préconisations **P53**

## ■ Revue de presse

## ■ Annexes P58

🌀 Technologia en quelques mots

# Introduction

- Technologia est un acteur reconnu dans l'expertise technique des risques professionnels au travail et plus largement un acteur de la mise en débat de sujets sociétaux en lien avec le monde du travail.
- C'est pour cette raison qu'à coté de ses études commandées par les acteurs de la prévention au travail en entreprise (les employeurs et représentants du personnel...) le cabinet Technologia initie régulièrement des études sur des sujets comme le burnout, le stress dans les transports en commun ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- À la fin de l'année 2021, Technologia a diffusé un important questionnaire adressé aux représentants du personnel et aux cadres dirigeants des entreprises sur le thème « L'environnement et le monde du travail ».



## ■ Cette étude a été motivée

- 🌀 Par la volonté des équipes de Technologia d'analyser au plus près du terrain le traitement des problématiques de prévention de l'environnement, de consommation d'énergie, et d'émission de gaz à effet de serre. En effet la préservation de la planète et de notre écosystème donne **lieu à des débats théoriques et parfois hors sol. A ce jour aucune étude au sein du monde professionnel n'a été menée à grande échelle pour mesurer l'état d'avancement des projets en vue de la réduction des gaz à effet de serre à hauteur de 55% pour 2030.**
- 🌀 Notre démarche a été de donner la parole aux acteurs de terrain pour **mesurer à un niveau granulométrique adapté** le ressenti des personnes et les actions engagées et les moyens développés.
- 🌀 Afin d'éviter les **risques liées à l'euphémisation et ceux liés à stigmatisation** nous avons pris le parti d'interroger à la fois les élus du personnel et les dirigeants. Cette approche, dans les faits a démontré toute sa pertinence et ce qui n'était pas acquis d'avance a montré de grandes convergences dans les convictions et les réflexions à ce sujet. Au delà de leurs statuts, de leur fonction, âge et genre, les personnes ont une conscience partagée sur la nécessité d'entreprendre une série d'actions en faveur de la protection de l'environnement même si celles ci tardent à se mettre en mouvement.



## ■ Cette étude a été de plus motivée

- 🕒 Par le fait que de nombreux textes sont apparus au cours des dernières années en particulier le droit à l'information des CSE qui prend désormais en compte les conséquences environnementales des activités de l'entreprise. Ce nouveau droit est essentiel en ce qu'il va instaurer une dialectique dans l'appréhension de ces problématiques au sein des sociétés. Le dialogue social va s'organiser aussi autour de cet axe obligeant les entreprises à avancer vite pour appliquer les nouvelles dispositions réglementaires car les représentants du personnel sont et seront à l'avenir demandeurs de changements.
- 🕒 En effet les évolutions multiples du cadre législatif national et des engagements pris internationalement ont bouleversé en quelques années les exigences et les pratiques professionnelles liées à la préservation de l'environnement :
  - 2015 – les accords de Paris avec le vote de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte
  - 2017 – La loi sur le devoir de vigilance des entreprises sur la santé-sécurité, les droits humains et l'environnement
  - 2019 – la loi Pacte dans laquelle le code civil français entérine le principe d'une responsabilité sociétale des acteurs économiques
  - 22/08/2021 - Entrée en vigueur de la "Loi Climat" qui intègre la préservation de l'environnement dans les responsabilités de l'employeur et les prérogatives des représentants du personnel.

- L'enjeu est de se demander comment dans les entreprises et dans les établissements publics, ces questions peuvent intégrer la marche ordinaire du dialogue social, et de l'activité de production.
- En clair de mesurer « Où on en est aujourd'hui dans les entreprises en ce qui concerne la préservation de l'environnement? » De mesurer le degré de maturité des acteurs et de vérifier les principales actions engagées. De préciser si le débat, la prise de conscience demeuraient en périphérie où s'ils percutaient réellement la réflexion et favorisaient l'engagement des mesures indispensables et des moyens suffisants dans la voie de la transition énergétique.
- Près de 1900 personnes se sont connectés au questionnaire et plus de 1209 sont allés au bout de l'ensemble des questions qui étaient posées.



## ■ Les résultats sont riches. Ils montrent en premier lieu des freins à l'action

- D'une part un ancrage très fort des élus du personnel dans une fonction sociale en qui concerne les missions historiques particulièrement l'emploi et les conditions de travail.
- D'autre part l'émergence d'une conscience largement éveillée sur la préservation de l'environnement.
- Cette prise de conscience concerne tant des considérations personnelles que des souhaits concrets sur ce qui pourrait ou devrait se réaliser dans les entreprises et les établissements publics à l'avenir



## ■ Les freins à l'action

- Les répondants apparaissent très sensibles à l'écologie, mais agissent à petite échelle. **Très éveillés aux enjeux de préservation de l'environnement, leurs prises de position demeurent contraintes** par l'attachement à l'emploi. L'emploi peut être personnel ou celui à défendre en tant que représentant des salariés.
- **Leurs actions se limitent encore à des gestes individuels** tant qu'une mobilisation, un investissement stratégique ne sont pas impulsés par les directions. C'est là le nœud central de la problématique. En clair les salariés sont mobilisables, ils sont demandeurs mais le management demeure encore dans une logique prudentielle sur ces questions. La population des professionnels semble mobilisable pour l'action, même s'il s'avère aujourd'hui une mobilisation qui demeure encore en demi-teinte.
- **Dans le cadre de leur fonction sociale, 1/3 sont réellement mobilisés sur la problématique et poussent à l'action avec une ambition qui ne se limite pas seulement à l'emploi mais qui intègre pleinement la question de la préservation de l'environnement.**
- **2/3 conservent encore leur priorité sur les questions d'emploi et de conditions de travail.**



## ■ Pour les entreprises les raisons de surmonter ces freins sont plurielles

- En effet 1/3 des répondants ont constaté ces dernières années des alertes en interne sur les questions d'environnement dont plus de 20% lancés par les Institutions représentatives du personnel. L'éveil à la conscience écologique conduit à des manifestations d'action.
- Les entreprises sont aussi sous le feu d'une forte exigence en terme de positionnement, d'image, de réputation et de recrutement. Ainsi seule une petite minorité des répondants 11% se déclare d'accord pour rejoindre une entreprise non vertueuse. De même une majorité d'employés serait d'accord pour quitter une entreprise non vertueuse ou avec des pratiques de tromperies ou de leurrés écologiques en étant faussement vertueuses.
- Les risques d'atteinte à la réputation en cas de poursuite de l'inertie sont donc bien présentes
- De même que les conséquences judiciaires et demandes de réparation en cas de non application des textes
- Ce d'autant que les élus du personnel bénéficiant de droits nouveaux peuvent désormais aider de leur expert demander des audits , analyser les bilans carbone et les bilans d'émission de gaz à effet de serre voir suggérer des alternatives



- ❑ **Cette obligation de faire est d'autant plus forte qu'il existe un fort consensus sur la nécessité d'agir à tous les niveaux de l'entreprise**
  - Allant à l'encontre de certaines idées reçues, la tendance de fond est plus générale que clivante. Représentants du personnel & représentants de l'employeur ont des positions convergentes. Cette donnée a été vérifiée par les entretiens qualitatifs.
  - Le prisme genré du féminin=doux=écologique ne fonctionne pas (ou en tout cas est surdéterminé par l'endossement de fonctions sociales dans le monde du travail)
  - Les plus jeunes sont à peine plus radicaux que les plus anciens (mais l'échantillon des répondants comporte peu de moins de 30 ans)



# Synthèse

## Quelles sont les voies pour surmonter cette inertie et autres freins à l'action

- il semble que ces centaines de personnes qui ont répondu, plus quelques dizaines lors d'entretiens complémentaires **sont comme une longue série de wagons bien huilés mais à qui il manquerait une locomotive pour donner une bonne impulsion.** Le train de l'environnement doit cependant se mettre en marche.
- **Plusieurs pistes apparaissent** pour passer de la conscience à l'action, pour mobiliser ceux qui sont mobilisables.
  - La première consiste en une **campagne récurrente de communication interne** pour conforter les actions déjà engagées sur le plan personnel et par auto discipline par un tiers des personnes. La communication doit étendre les bonnes pratiques à l'ensemble de la population active d'une part et permettre de préparer les esprits et les actions afin d'engager des actions plus structurantes sur le plan collectif et de l'appareil de production. La communication interne participant de l'émergence d'une nouvelle culture
  - **La seconde relève de la formation et de l'élévation du niveau des connaissances** qui permettraient une extension du champ d'action des élus et des dirigeants par glissement et pas par abandon des missions traditionnelles puisqu'aujourd'hui cette extension bute sur une culture qui ne met pas la préservation de l'environnement à égalité avec les missions historiques. Cette approche s'avère totalement indispensable car la méconnaissance des textes de lois, et des bases de la culture écologiques font encore défaut.



# Synthèse

- **La troisième relève de l'engagement et de la mobilisation sur la durée du management et notamment du top management.**

Les attentes de la définition d'un projet relayé et soutenu par des moyens adaptés sont fortes. Pour une grande majorité des répondants, il revient à la direction de définir un cadre et un projet pour agir en conséquences. Cette stratégie peut être accompagnée par les élus du personnel qui sont même disposés à mobiliser en partie leurs moyens pour accompagner le mouvement ou encore à respecter des principes stricts dans leurs actions sociales et culturelles.

Sur ce plan dans les moyennes et les grandes structures apparaissent aussi le besoin d'une structure dédiée en charge de la question, les moyens devant soutenir l'action; De même émerge le besoin d'exercer une forte contrainte pour aboutir. Le règlement intérieur apparaissant comme un véhicule pour structurer les bonnes pratiques, les obligations et prévoir aussi les sanctions.

- **La quatrième concerne les moyens.** Bien qu'on entende beaucoup de choses sur le fait que l'écologie ne doit pas être punitive mais incitative, on voit dans les réponses un mouvement assez radical comme la mise en place d'accord intéressement ou autre forme d'accord, qui transformeraient l'économie d'énergie ou encore le renouvellement d'un mode de production polluant vers un mode plus durable en sources de reconnaissance financière pour les équipes au travail.



# Synthèse

- **La cinquième piste est d'ordre pédagogique.**

Un des freins majeurs à l'action est le ressenti négatif des conséquences éventuelles de l'application d'un programme sur la production et les emplois. D'un côté les élus du personnel redoutent de lâcher la proie pour l'ombre. « Les emplois verts ont été sans cesse avancés par le passé et on ne les voit guère aujourd'hui » de l'autre les dirigeants redoutent de trop fortes perturbations sur l'appareil de production « nous n'avons pas vocation à réduire notre production ».

De sorte qu'il convient de préciser des modalités de transition écologiques à la fois faisables et pertinentes. **Il semble néanmoins tout à fait jouable de dépasser l'opposition entre l'économique et l'écologique puisque des actions comme l'isolation des bâtiments, par exemple, concilient les deux.** Encore faut-il retenir de l'économique une approche à moyen et à long terme et pas uniquement une approche à court terme parce qu'évidemment l'isolation des bâtiments à très court terme reste une dépense et non une économie.



CONFIDENTIEL

## Analyse statistique

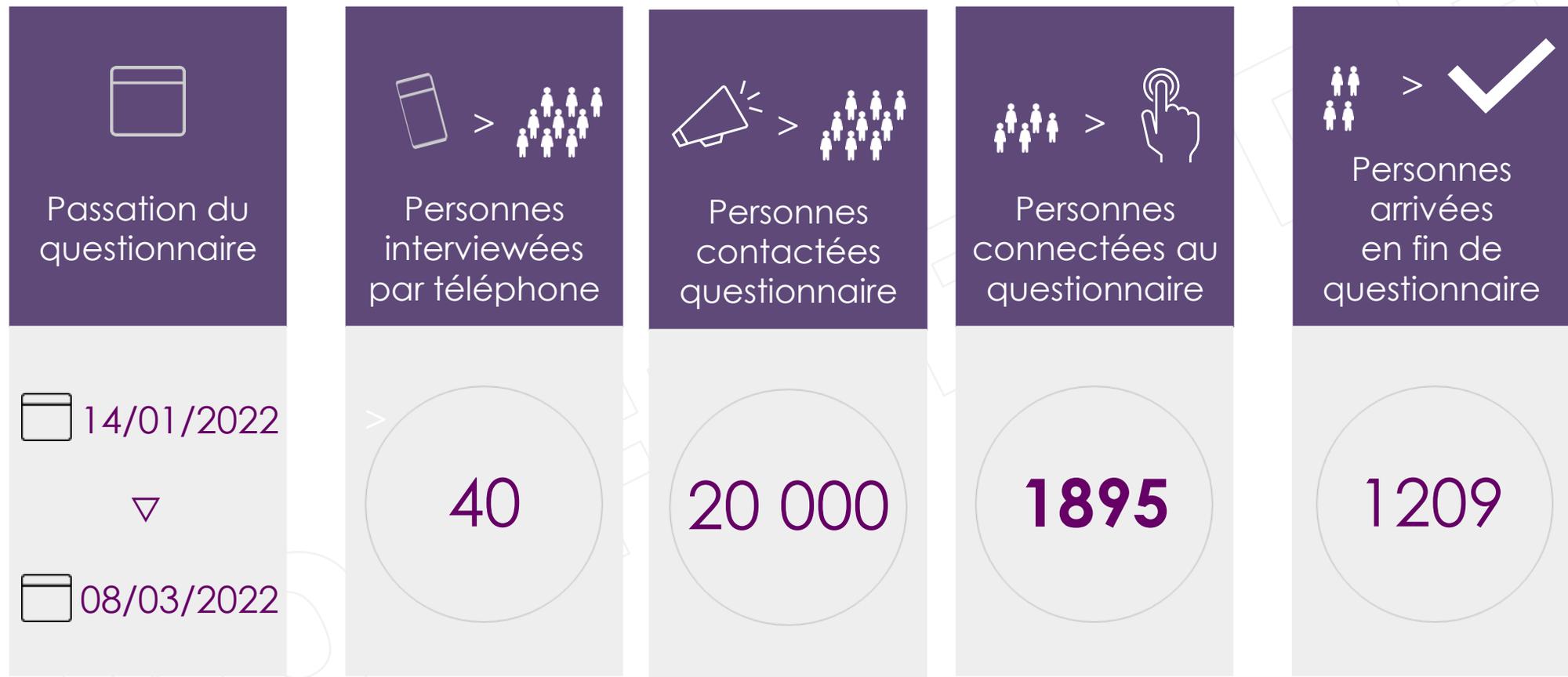


CONFIDENTIEL

## 1. Présentation des données



# La consultation par questionnaire



# Structure de la population répondante

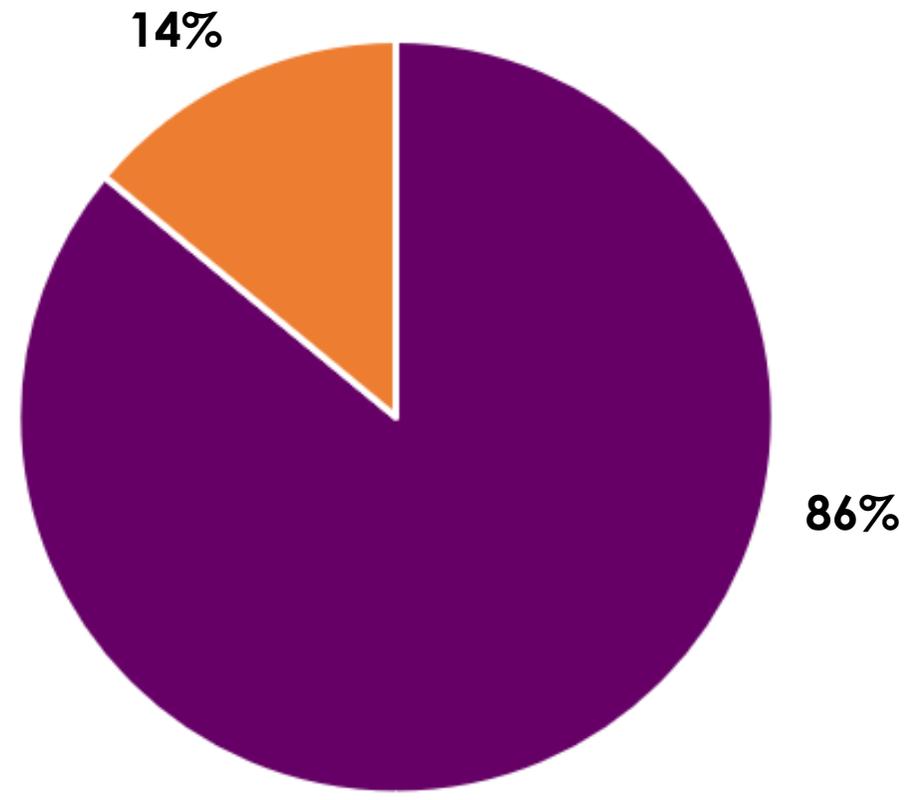
## ■ Une population diversifiée et représentative du monde du travail

- Des représentants du personnel largement dominants
- Classes d'âge : prépondérance des classes « établies »
- Une représentation par genre équilibrée
- Des tailles d'entreprises / établissements variées et dominées par les grandes structures
- Des secteurs d'activité variés, avec quelques secteurs plus présents
  - Informatique/Telecom
  - Santé/Social
  - Commerce

- Afin de compléter cette étude, 40 entretiens qualitatifs ont été conduits afin d'avoir également les retours de l'implication réelle ou perçue du point de vue des directions en entreprise.
  - ...de Directions Générales d'entreprises de toutes tailles (grands groupes et PME)
  - ...de Direction des Ressources humaines en entreprise



# Structure de la population répondante *Par fonction sociale dans les entreprises / établissements*



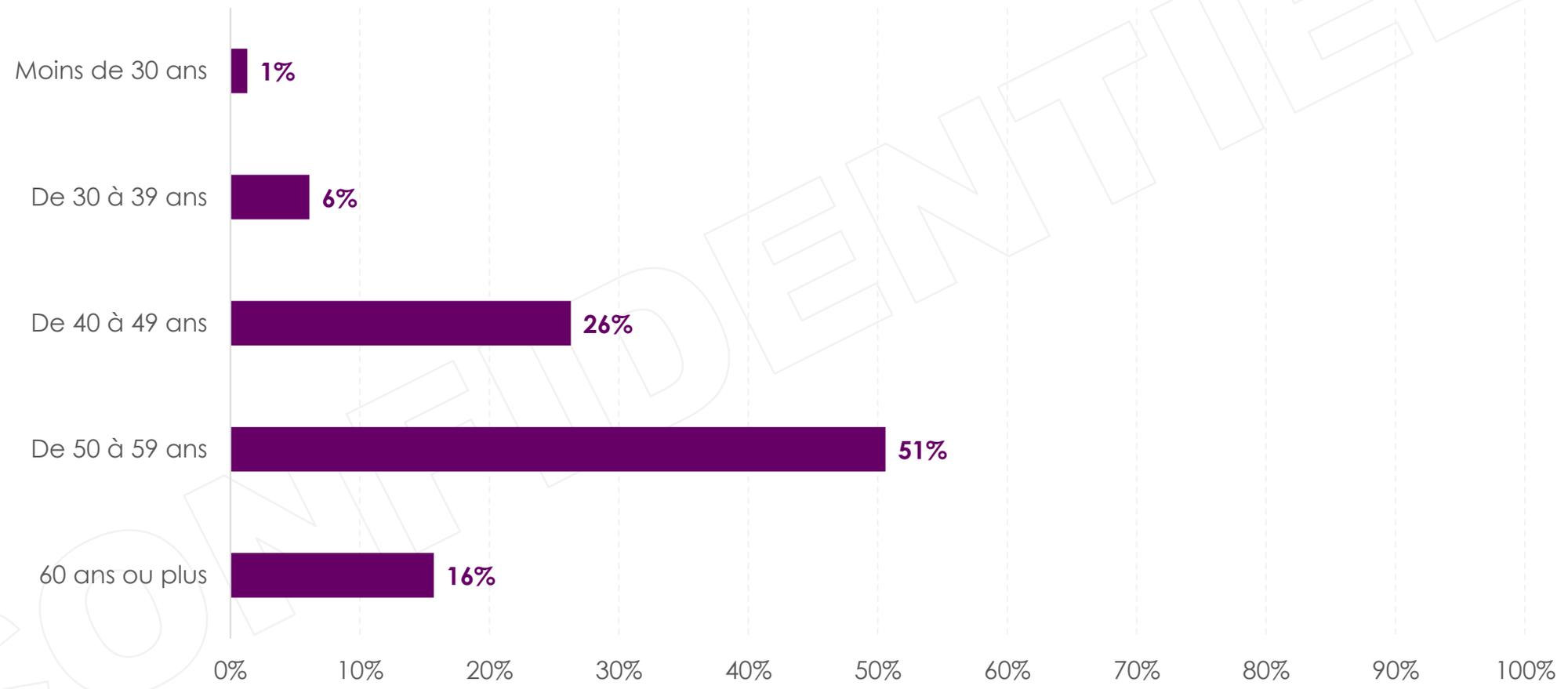
■ Représentants du personnel    ■ Représentants de l'employeur





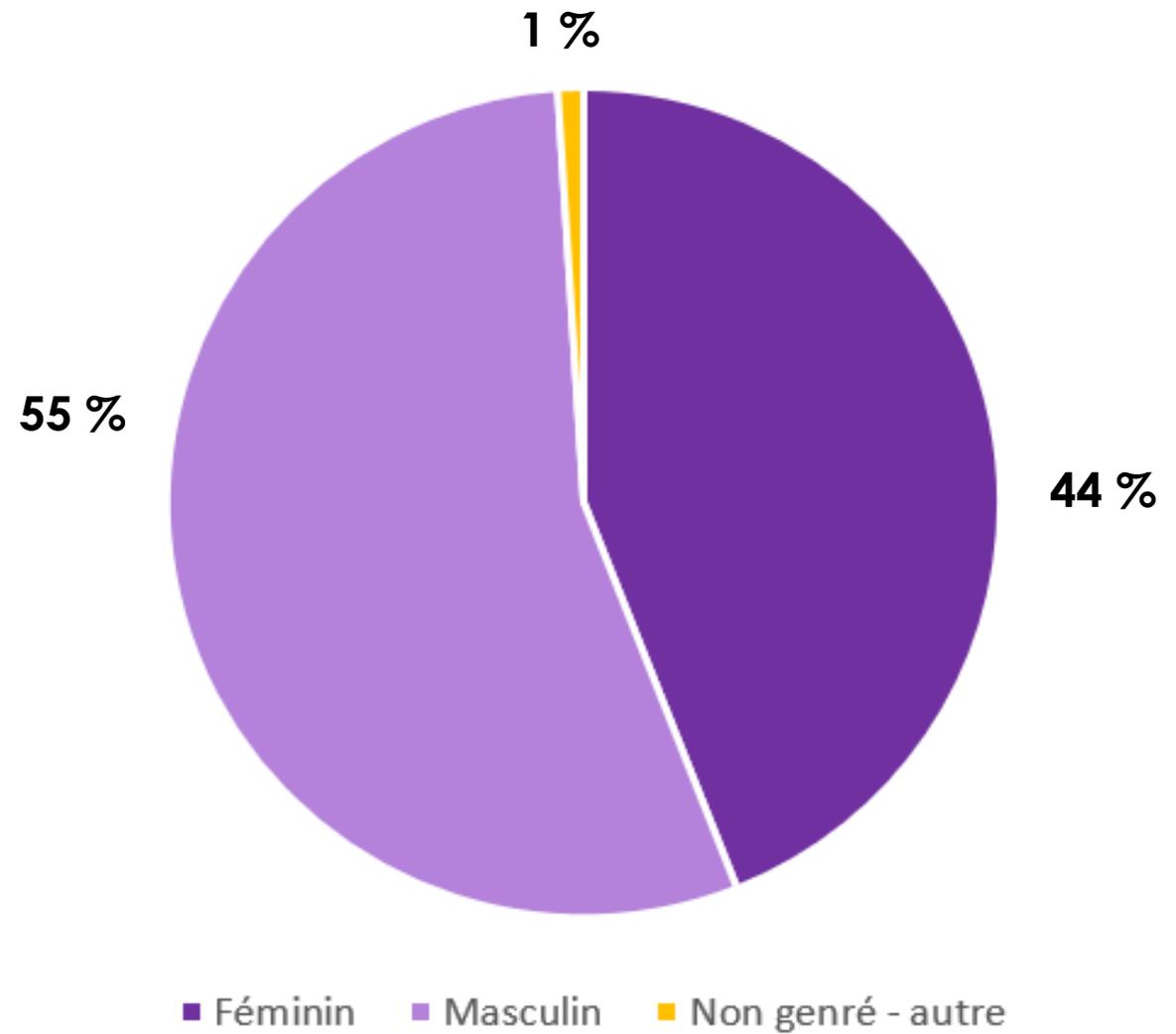
# Structure de la population répondante

## Par classes d'âge



# Structure de la population répondante

## Par genre

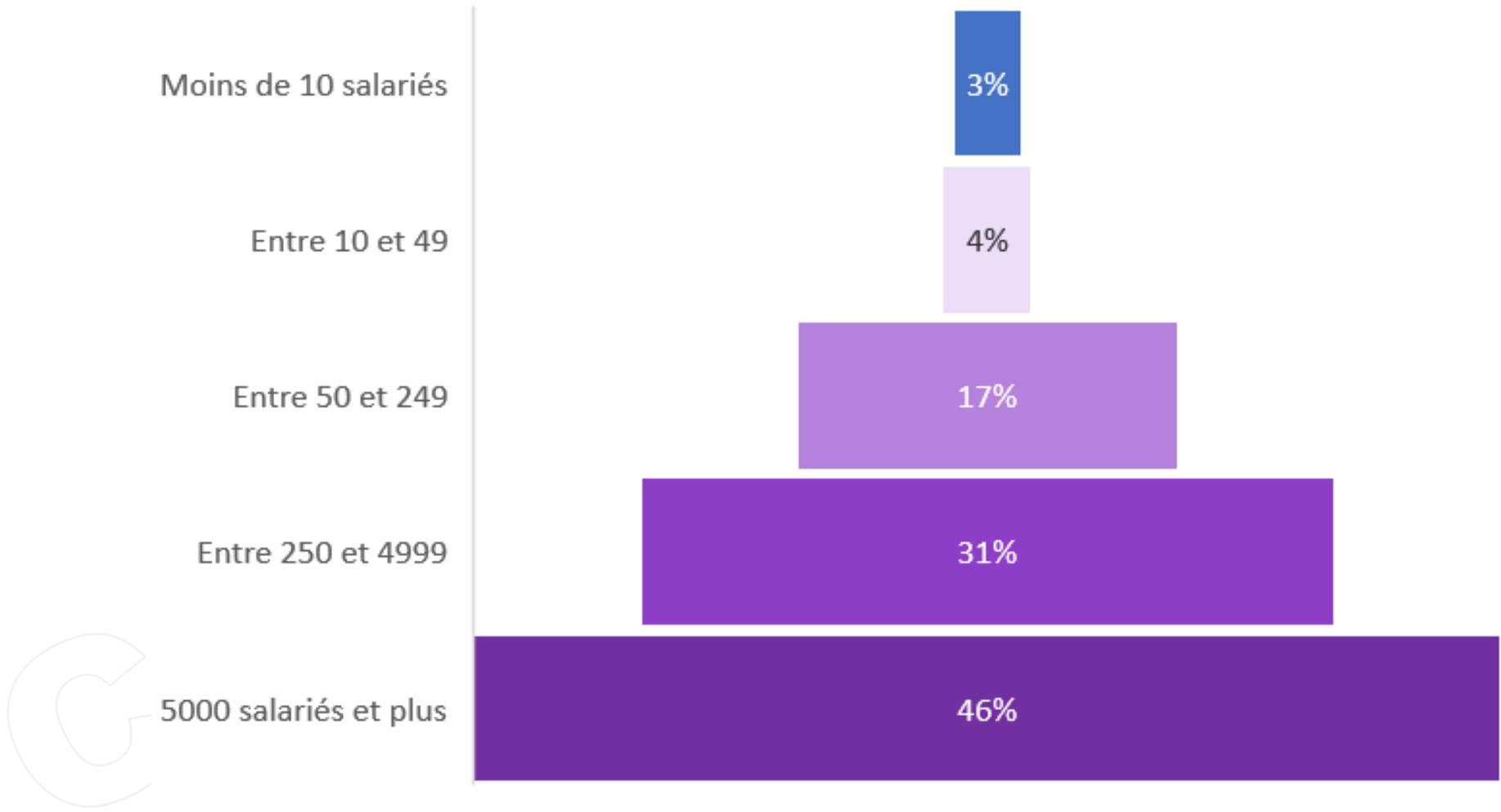


COO

DEL



# Structure de la population répondante *Par taille d'entreprise / établissement*





## **Incidence (Etude Qualitative) L'intérêt pour le sujet change en fonction de la taille de l'entreprise :**

### ■ **Grandes entreprises**

- ⦿ Plus grande est la structure = plus de moyens ; parfois il y a un service dédié, dans d'autres cas c'est une personne qui en prend la charge ; plusieurs actions mises en place : tri, recyclage, dématérialisation, empreinte carbone, réduction des déplacements (avec le télétravail), réduction de la facture énergétique, voitures hybrides, utilisation du vélo, isolement des bâtiments, actions avec les salariés (journées de sensibilisation)
- ⦿ Un point qui revient souvent est le fait que les objectifs d'une société en matière d'environnement ne sont pas toujours clairs pour les salariés ou ils ne savent pas exactement ce qui est mis en place par rapport à ce sujet
- ⦿ Ecart entre ce qui est dit et ce qui est réellement fait

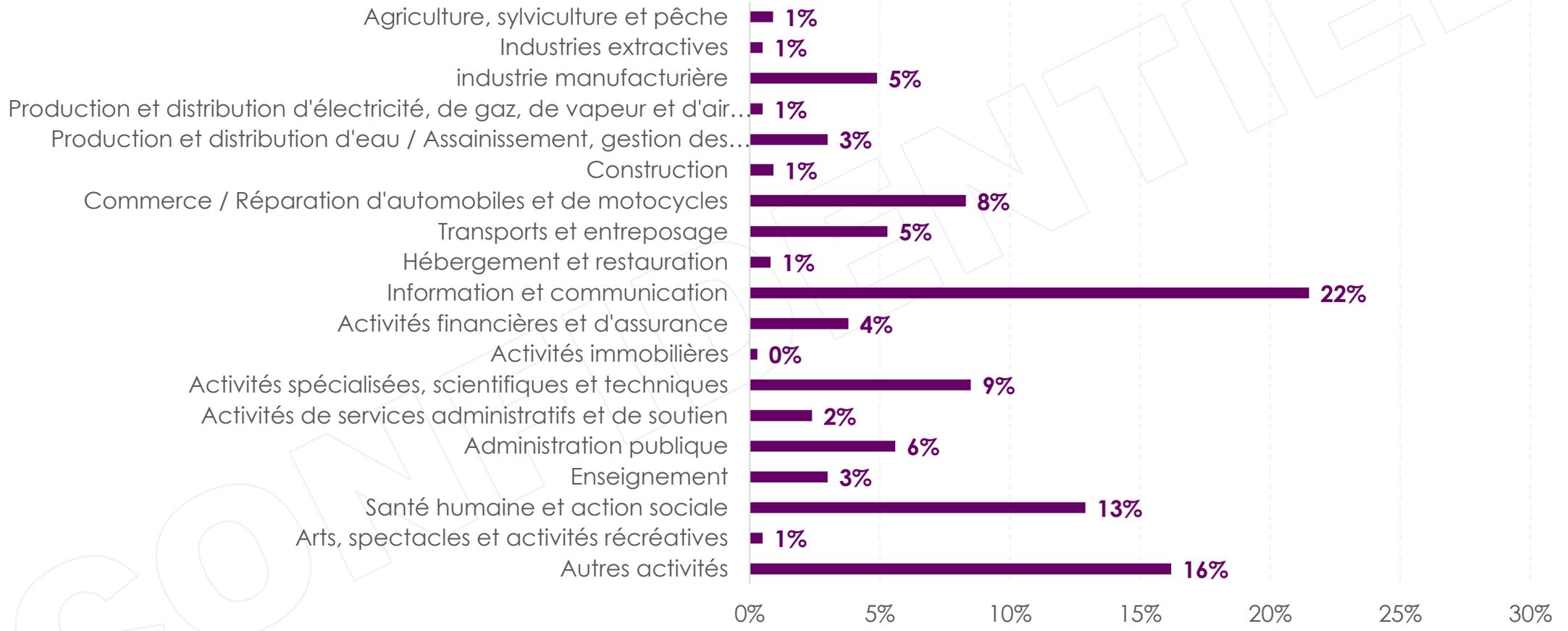
### ■ **Petites structures**

- ⦿ Le sujet n'est pas forcément à l'ordre du jour car leur préoccupation est plutôt la rentabilité / performance de l'entreprise et ils n'ont pas forcément le temps ni les moyens (humains/financiers) à allouer à la question environnementale (qui reste plus à l'état de réflexion, de volonté)
- **Globalement tous concordent pour dire "qu'ils pourraient en faire plus" mais que la performance financière prend le dessus sur la "performance environnementale"**



# Structure de la population répondante

## Par secteur d'activité





## 2. Engagements et valeurs

*Tendances d'ensemble  
& par profils de répondants*



# Tendances d'ensemble

## Engagements et valeurs

### ■ Des engagements pro-environnement limités et qui ne priment pas sur les autres

- 🌀 Des engagements largement plus par les « petits gestes individuels » (68%) que par des actions collectives (14%)
- 🌀 Actions DANS l'entreprise
  - Actuellement
    - ✓ Actions intégrant des critères environnementaux parmi d'autres (29%)
    - ✓ Sans considération particulière pour l'environnement, faute de marges de manœuvre (54%)
  - Dans le futur de 2022
    - ✓ Actions intégrant **plus qu'auparavant** des critères environnementaux parmi d'autres (36%)
    - ✓ Actions à l'identique (22%)
    - ✓ Pas vraiment, faute de marges de manœuvre (26%)

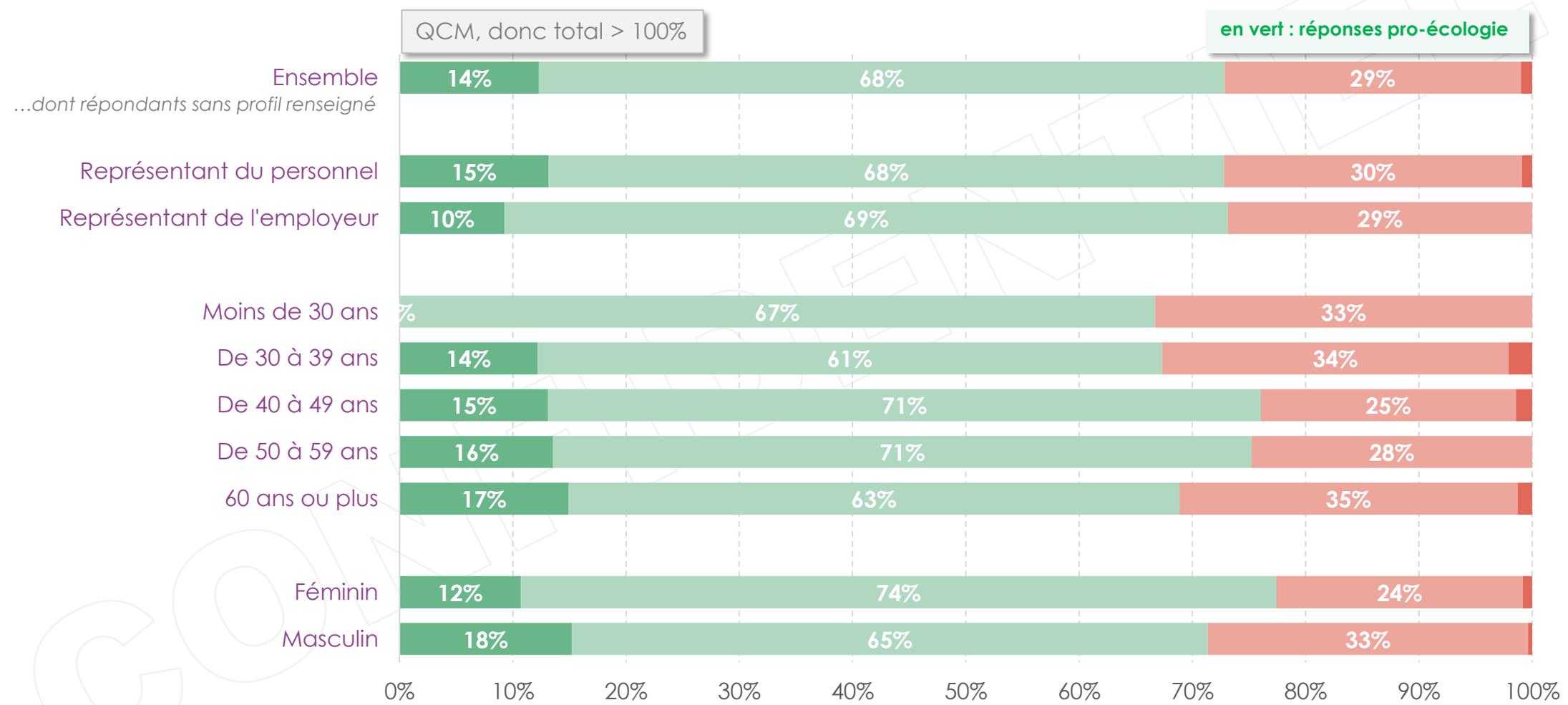
### ■ Mise en situation : l'emploi DANS l'entreprise avant tout

- 🌀 PRO. Projet d'investissement mettant en balance Environnement (33%) Vs Emploi (67%)
- 🌀 PERSO. Projet d'installation polluant mais créateur d'emploi : favorable (16%) Vs Défavorable (84%)
- 🌀 PRO. Projet de réaménagement mettant en balance Confort habituel des salariés (40%) Vs Préservation de l'environnement (60%)



# Des engagements personnels qui varient peu selon les profils

Q1. « A titre personnel, je suis engagé dans une démarche pour la préservation de l'environnement »



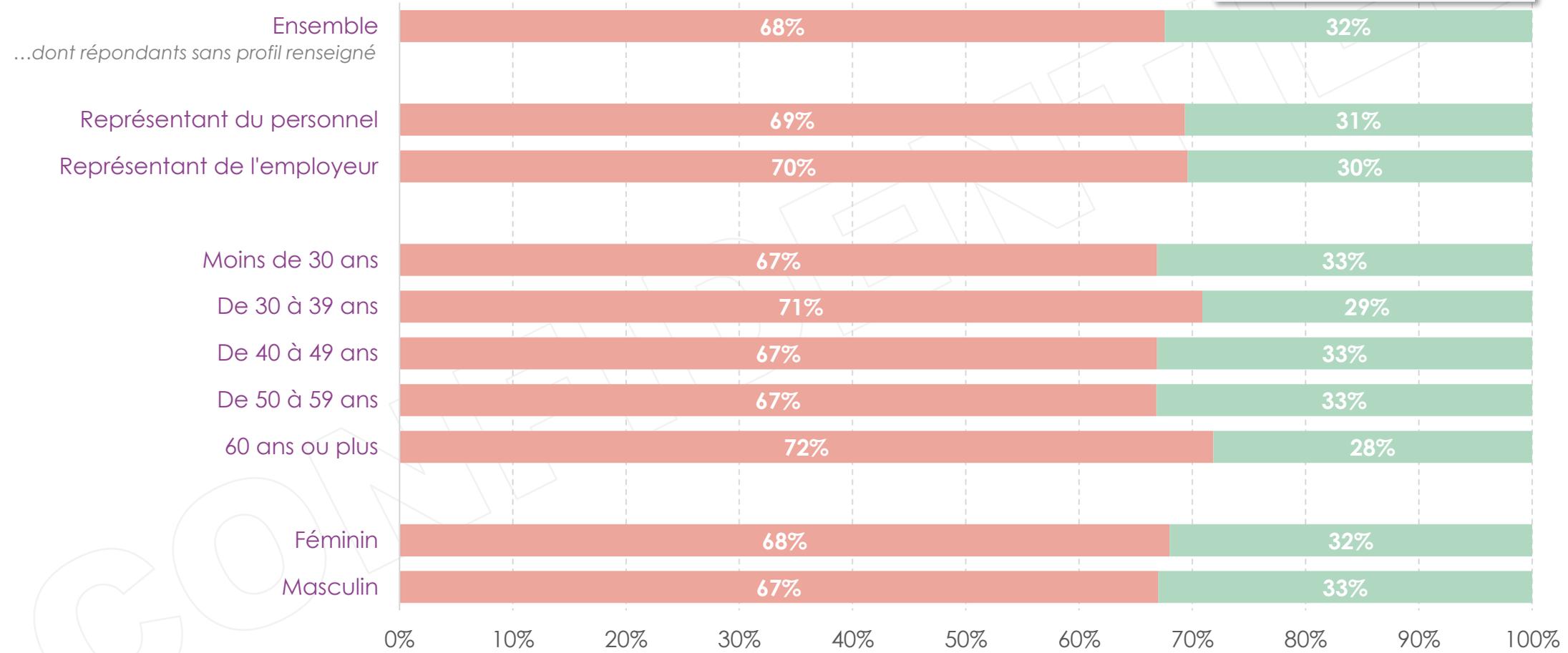
- Oui dans le cadre d'actions collectives (association, recyclerie, mouvement politique...)
- Oui dans des actions personnelles au quotidien (ex. recyclage, zéro plastique, récupération des eaux inutilisées, alimentation locale...)
- Non mais j'essaie de faire attention
- Non je ne me sens pas concerné



# Des prises de position « pro-emploi interne » variant peu selon les profils

Q4. « Mise en situation ! Dans le cadre d'un projet technologique ou d'investissement mettant en balance le **maintien d'un certain nombre d'emplois** et la **préservation de l'environnement**, je pencherais... »

en vert : réponses pro-écologie



■ Plutôt pour la préservation de l'emploi en priorité

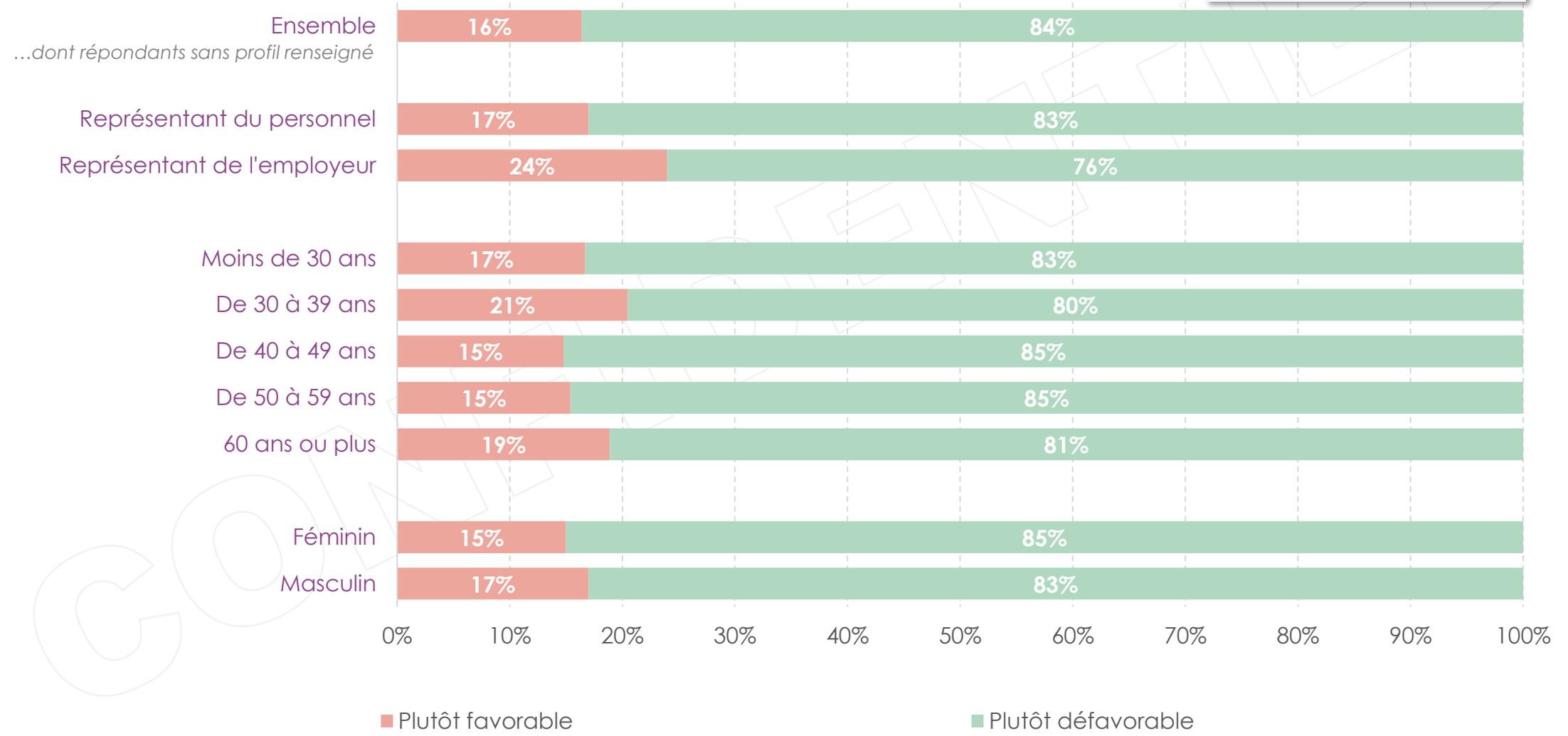
■ Plutôt pour la préservation de l'environnement en priorité



# Des prises de position « anti-projet polluant » variant peu selon les profils

Q5. « Mise en situation ! Si une entreprise / établissement devait s'installer près de chez moi avec un **projet créateur d'emploi** mais **polluant**, j'y serais... »

en vert : réponses pro-écologie

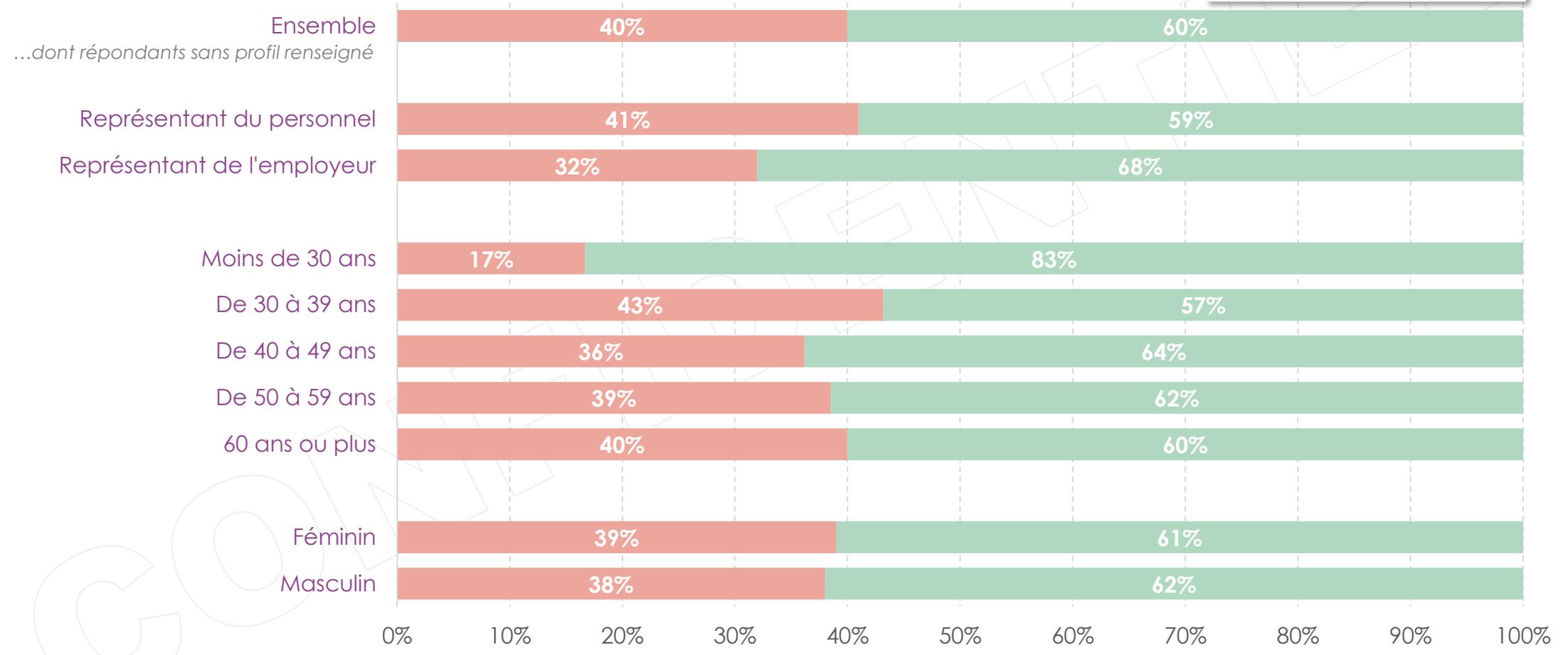




# Des prises de position « pro-confort » plus faibles que « pro-emploi »

Q6. « Dans le cadre d'un projet de réaménagement mettant en balance le **confort habituel des salariés** et la **préservation de l'environnement**, je pencherais... »

en vert : réponses pro-écologie



■ Plutôt pour le confort habituel des salariés en priorité

■ Plutôt pour la préservation de l'environnement en priorité

## Verbatims (enquête qualitative)

### ▪ Lecture de la RSE

- « Quand ils nous parlent de RSE, pour moi c'est compliqué de comprendre l'impact dans ma vie de salarié ou de l'entreprise et cela n'incite pas à faire des efforts ».
- « La RSE, ils en parlent beaucoup, mais il y a très peu d'actions »
- « La personne [en entreprise] qui a la charge de travailler sur ces sujets, si elle y est sensible cela se fait naturellement, si elle ne l'est pas on va vous expliquer pourquoi on ne peut pas le faire »



### **3. Connaissance & appréciation de l'existant**

*Tendances d'ensemble*

CONFIDENTIEL



# Tendances d'ensemble

## Connaissance & appréciation de l'existant

- Une législation méconnue pour près de la moitié des répondants
  - 🌀 La "Loi Climat" du 22 août 2021 comporte un chapitre propre aux actions à mener par les entreprises / établissements pour la protection de l'environnement
    - 54% en sont informés Vs 45% l'ignorent
  - 🌀 La "Loi Climat" du 22 août 2021 impose aux entreprises / établissements des actions précises pour la protection de l'environnement
    - 55% en sont informés Vs 44% l'ignorent
  - 🌀 Les questions environnementales font partie des missions prérogatives du CSE ou autres représentations du personnel (consultations, enquêtes, expertises...)
    - Oui à 56% Vs 33% qui ne savent pas
- La préservation de l'environnement : une mission du CSE reconnue... mais nettement non prioritaire
  - 🌀 Les 5 thématiques sont retenues par environ 95% des répondants
    - Les conditions de travail et les politiques sociales au-dessus du lot
    - La stratégie et la situation économique et financière en position moyenne
    - ... **la préservation de l'environnement en queue de peloton**



## Verbatims (enquête qualitative)

### ▪ Démarche et indicateurs

- « On pourrait aller un peu plus loin dans la démarche globale »
- « Il faut qu'il y ait aussi des performances environnementales comme pour les financières, on ne peut pas continuer à avoir une seule dimension » (fait référence à la dimension financière/ économique)
- « Nous faisons tout pour nous passer de ce qui est nuisible »
- « Notre but est de joindre de plus en plus la question environnementale à l'action quotidienne »
- « Oui, à l'évidence il y a un décalage entre la communication corporate et les moyens mis, on est plus dans les bonnes intentions et l'affichage. Ils communiquent plus sur ce qu'ils aimeraient être et pas tant sur ce qu'ils font »



### **3- Descriptions de l'intérieur**

*Tendances d'ensemble*

CONFIDENTIEL



# Tendances d'ensemble

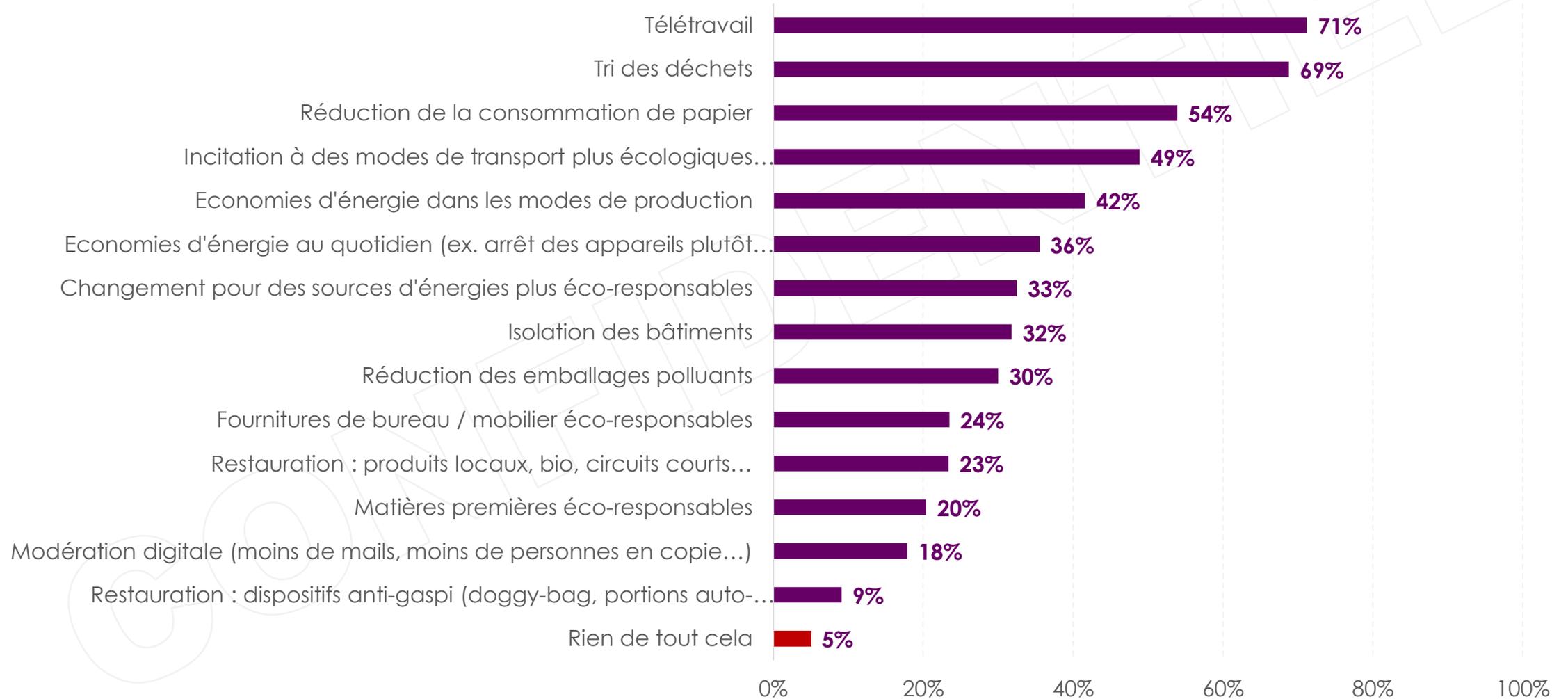
## Descriptions de l'intérieur > actions et moyens en œuvre

- Des actions mises en œuvre variées, relevant plus de la sobriété individuelle que du changement d'entreprise
  - ⦿ « Seulement » 5% des répondants ne retiennent aucune action
  - ⦿ Le Télétravail est en-tête (71%), mais obéissant à un contexte sanitaire à part
  - ⦿ Beaucoup de démarches relevant d'une discipline individuelle (baisse conso papier, tri des déchets, extinction des appareils, modes de transports plus écologiques)...
  - ⦿ ... **moins de démarches sur les modes de production** (matières premières éco-responsables, isolation des bâtiments...), le plus haut étant par ailleurs motivant pour des raisons peut-être largement financières : économies d'énergies
- Des moyens peu contraignants
  - ⦿ La communication (55%) et le petit matériel comme poubelles à tri (56%) en tête
  - ⦿ ... **Le règlement intérieur (2%) ou un accord d'intéressement en queue (8%)**
- Une appréciation éclatée en termes d'efficacité, sans grand enthousiasme
  - ⦿ Tout à fait 3% > plutôt 45% > plutôt pas 39% > pas du tout 13%



# Tendances d'ensemble

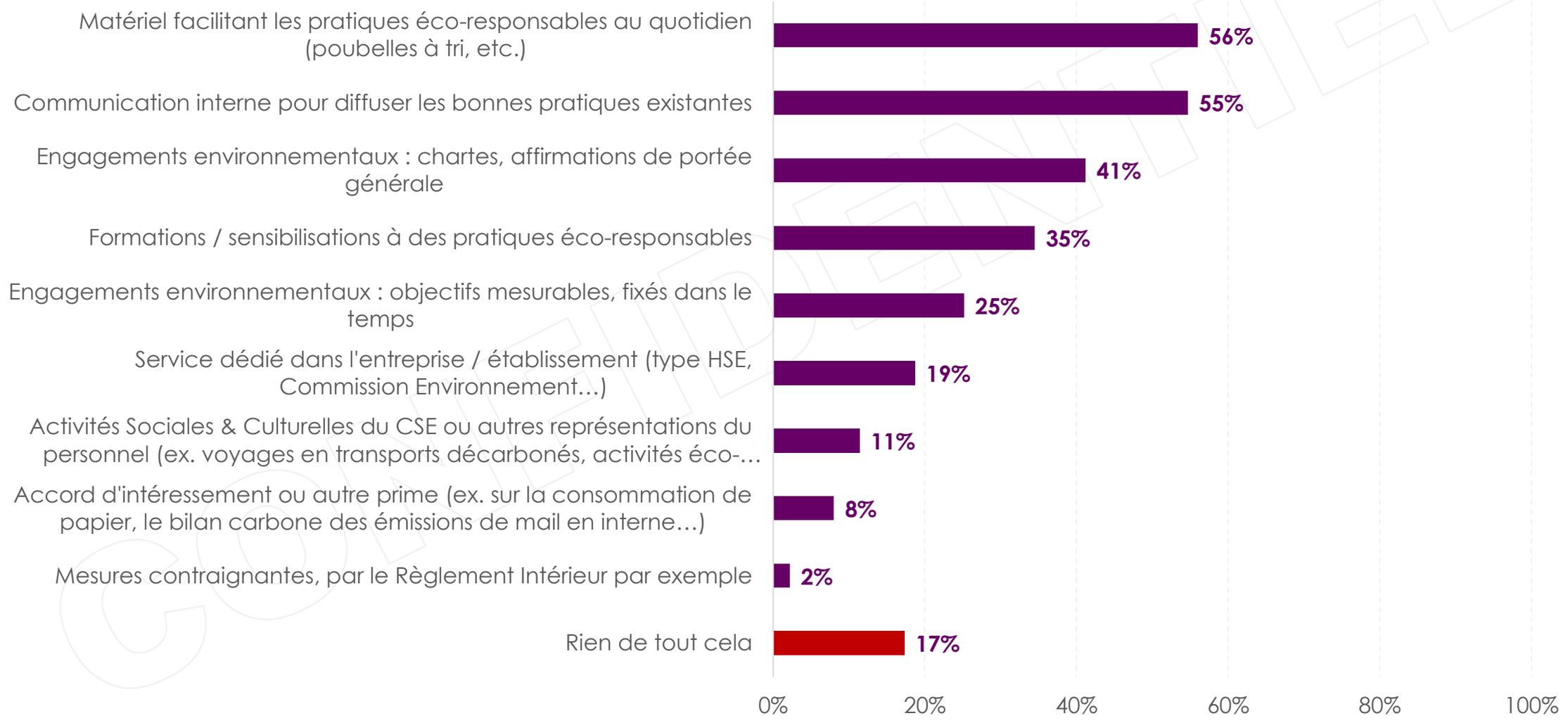
## Descriptions de l'intérieur > Actions mises en œuvre





# Tendances d'ensemble

## Descriptions de l'intérieur > Moyens mobilisés



# Verbatims (enquête qualitative)

- **La Finance le premier des freins**

- « A trop regarder les bénéfiques - financiers - on ne regarde pas les maléfices »
- « Ce lean management\* c'est une catastrophe, il arrive aujourd'hui tant au niveau ressources humaines que matérielles »
- « Oui, il y un écart entre moyens et ambitions car la finance prend le dessus »

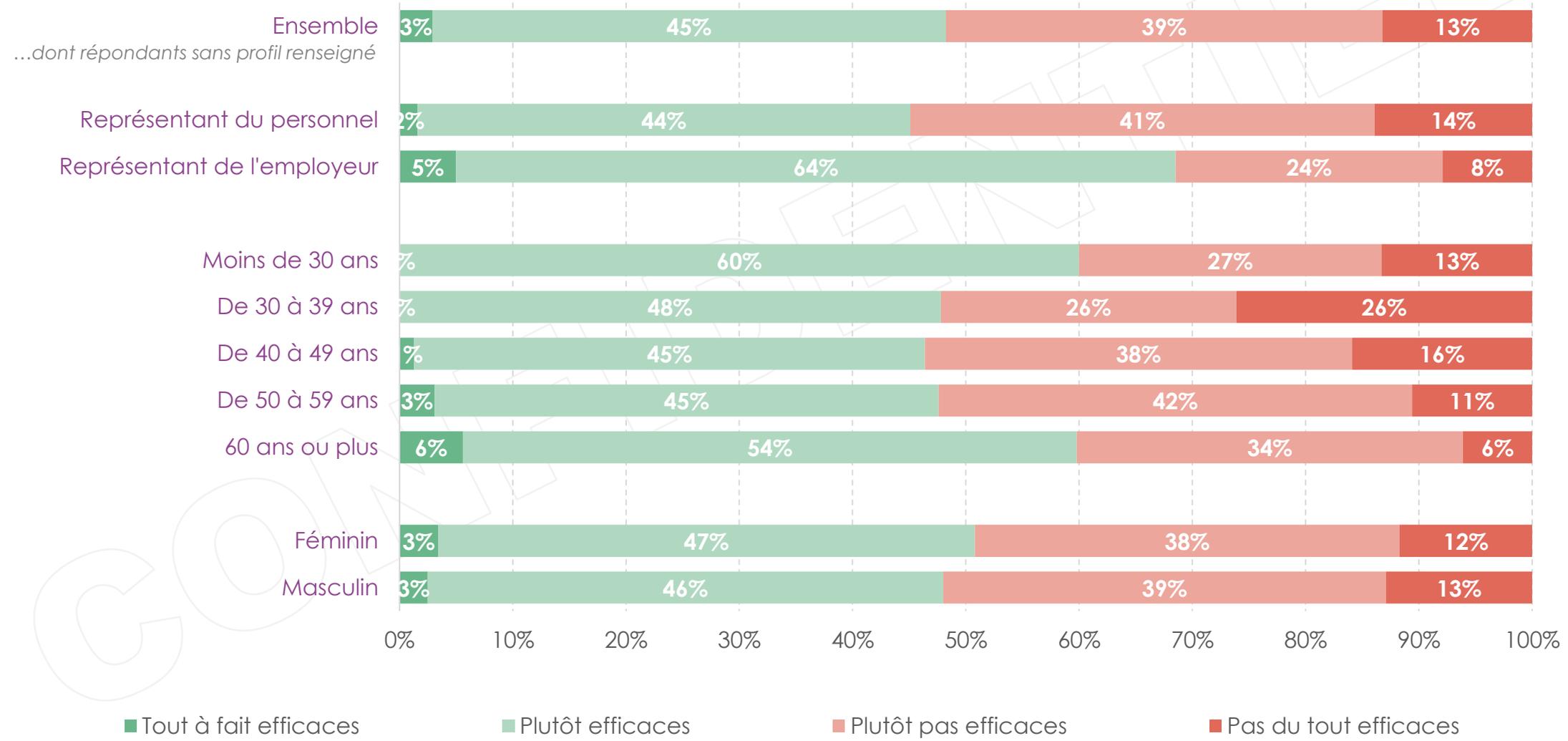
- **Contraste entre grands projets et petits gestes dans l'entreprise**

- *Fonctionnement interne : maitriser l'énergie, Bâtiment avec surface végétale, mobilité partagée (trajet des salariés),*
- *Mesures classiques : papier, regroupement d'imprimantes (disparition imprimantes perso) ; rappel à l'ordre sur les lumières, utilisation matériel photocopieuse et autres utilisations au quotidien*



# Une appréciation variée mais peu tranchée de l'efficacité des actions

Q16. « Selon vous, les actions et moyens mis en œuvre [dans votre entreprise / établissement] pour la préservation de l'environnement sont... »





# Tendances d'ensemble

## Descriptions de l'intérieur > niveau de mobilisation

- Une grande majorité de répondants ne signalent pas d'alerte particulière...
- ... mais le réservoir de mobilisation est conséquent, surtout en interne
- *A votre connaissance, dans votre entreprise ou établissement, des alertes ont-elles déjà été signifiées en matière d'atteinte à l'environnement ?*
  - 🌀 69% répondent « Non, à ma connaissance, aucune alerte n'a été lancée »
  - 🌀 Comment se répartissent les autres réponses ? (total > 100% car QCM)
    - 21% d'alertes par des IRP
    - 14% par des salariés « lanceurs d'alerte »
    - Autour de 5% des cas pour respectivement :
      - ✓ Autorités de contrôle
      - ✓ Clients / partenaires
      - ✓ Tiers (prestataires, voisins, associations...)



CONFIDENTIEL

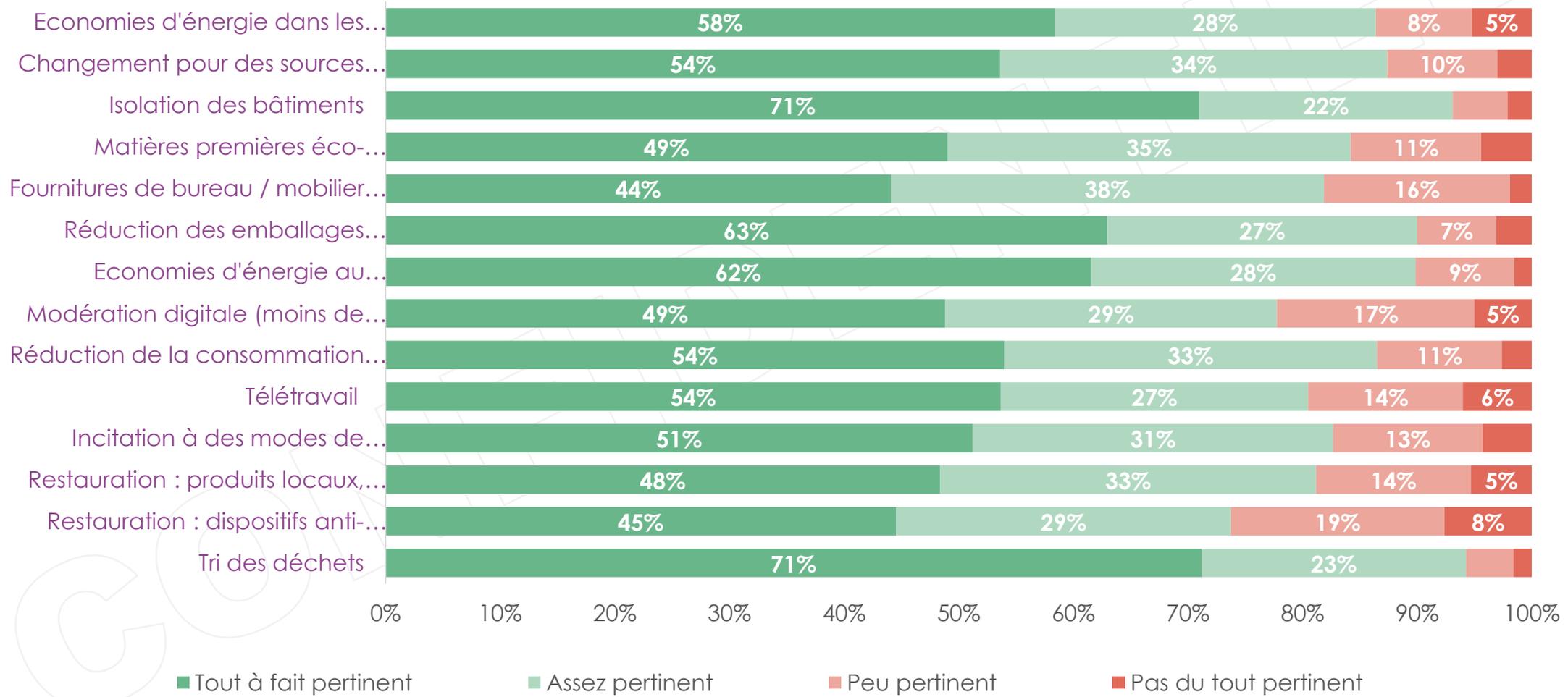
## 5. Perspectives

*Tendances d'ensemble*



# Tendances d'ensemble

Descriptions de l'intérieur > perspectives d'**actions** selon leur **pertinence**



## ■ Une question de sensibilité

- 🌀 Rapport individuel – collectif : la démarche collective ne fonctionne que si elle commence d'abord à un niveau individuel (exemple du tri)
- 🌀 Les personnes plus sensibles à ce sujet et pour qui il est plus aisé de mettre en place des actions sont à même d'influencer positivement leur entourage sur cette thématique
- 🌀 Importance de l'action des jeunes pour faire bouger les lignes

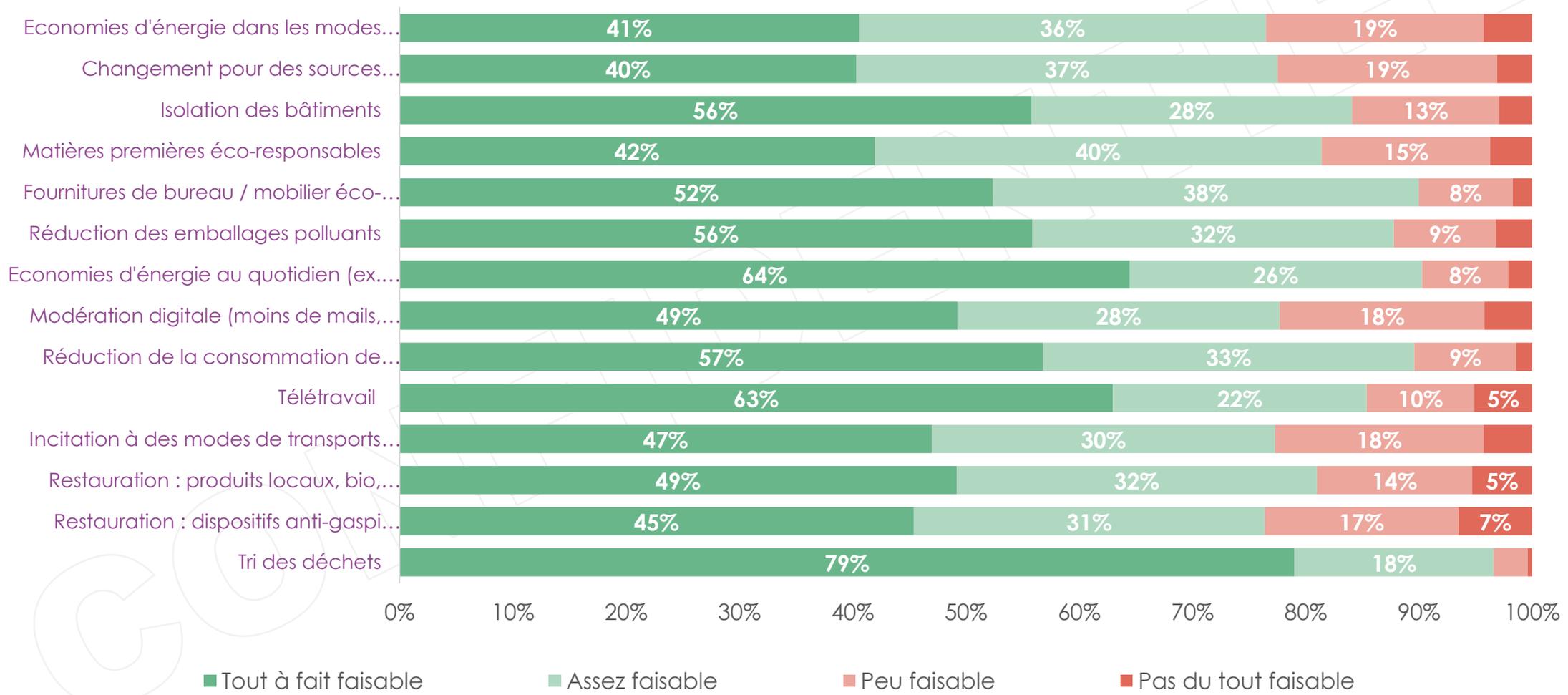
## ■ Un engagement qui passe par une formation à tous les niveaux et des audits annuels

- 🌀 Notre comité exécutif est formé ainsi que l'ensemble des salariés de la société et avec rappel tous les ans. Nous sommes très attentifs à notre bilan carbone, notre immeuble est HQE et nous intégrons un intéressement aux salariés pour leur respect de l'environnement. Depuis 2016, nous avons mis un accord de travail à distance pour limiter les déplacements aux salariés.
- 🌀 Un audit annuel est réalisé et partagé à l'ensemble des salariés



# Tendances d'ensemble

Descriptions de l'intérieur > perspectives d'**actions** selon leur **faisabilité**

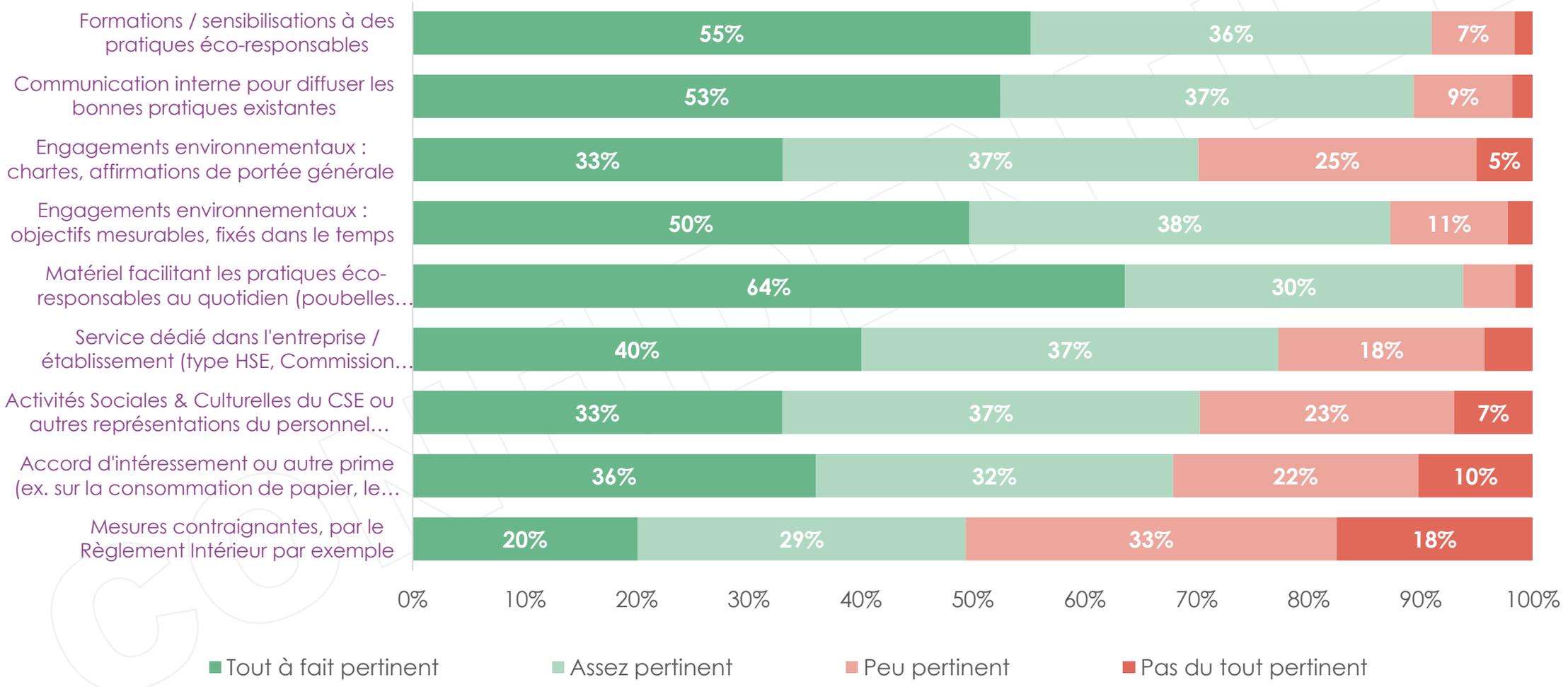


# Tendances d'ensemble

## Descriptions de l'intérieur > perspectives de **moyens** selon leur **pertinence**



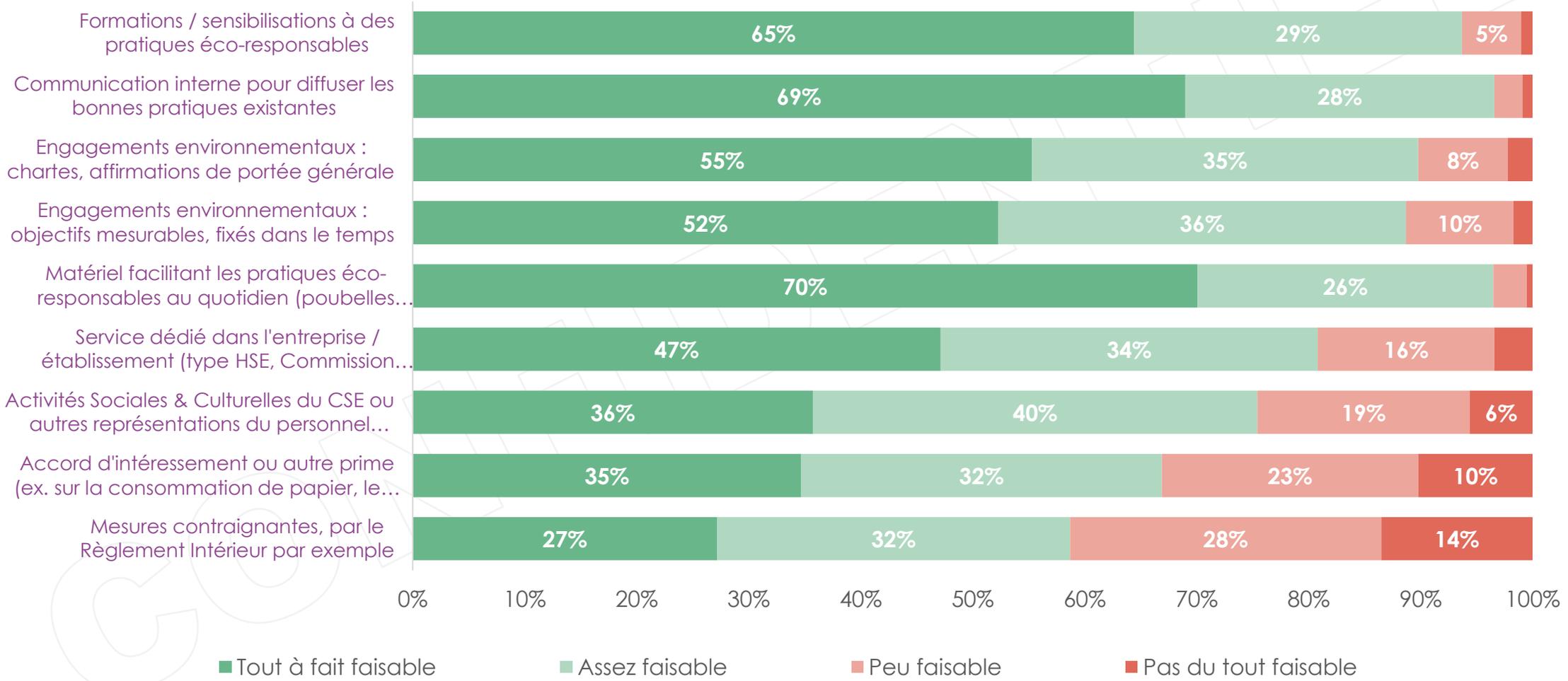
L'humain au cœur des décisions





# Tendances d'ensemble

Descriptions de l'intérieur > perspectives de **moyens** selon leur **faisabilité**



## Tendances (enquête qualitative)

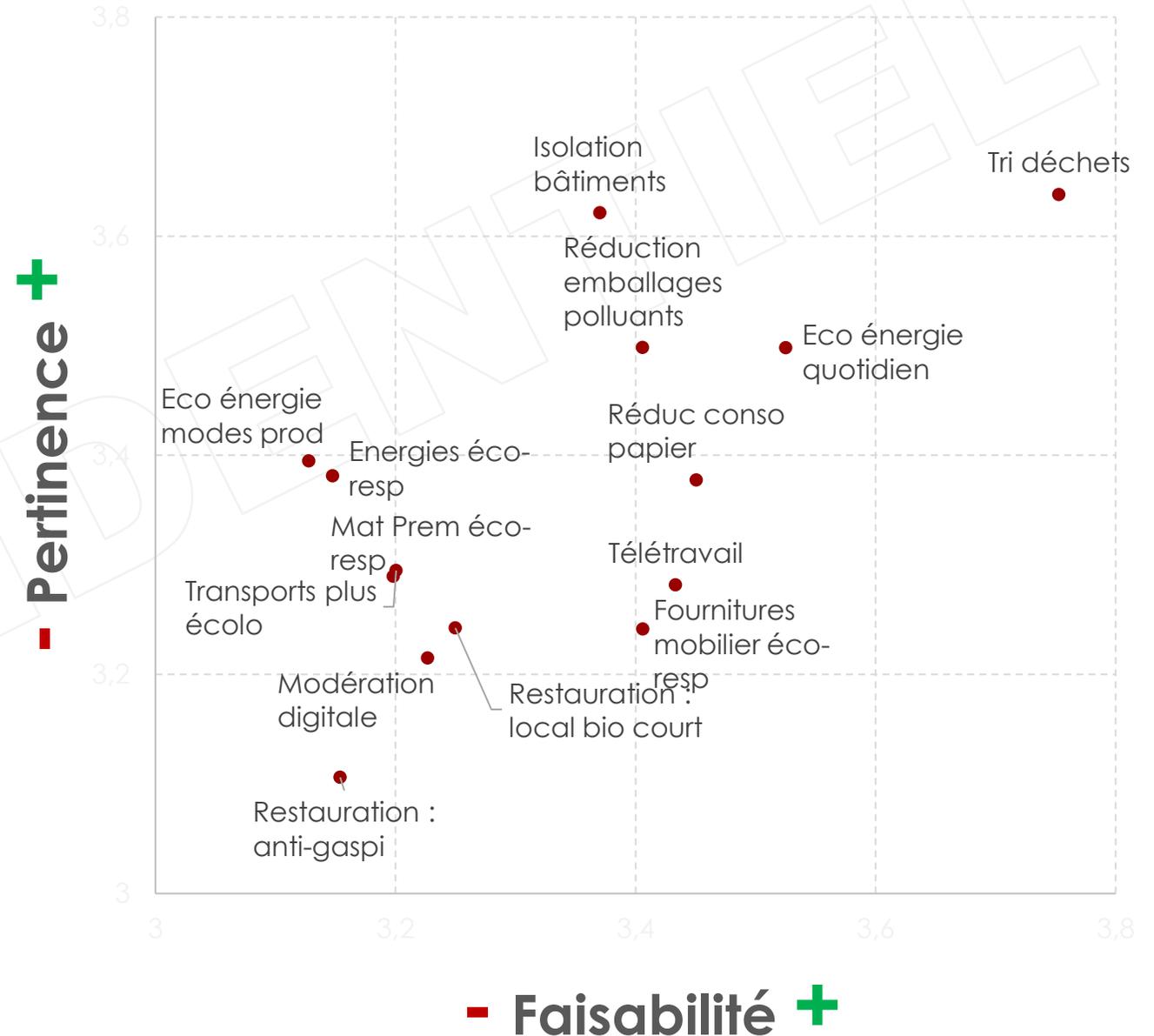
### ■ Besoin de plus de formation et d'informations

- 🌀 De manière générale, certains répondants ressentent le besoin d'avoir plus d'informations non seulement quant à ce qui est fait dans leur entreprise, mais aussi vers où ils vont en matière d'écologie/environnement
- 🌀 Il a aussi été évoqué le besoin de formations et de journées de sensibilisations pour mieux comprendre les leviers/moyens qu'ils ont à leur disposition et comment agir, comment avoir une action efficace



# Les **actions possibles** selon leur pertinence & faisabilité

- Les tendances affichées sont ambitieuses
  - Alors que sur le terrain les pratiques constatées relèvent surtout de la bonne volonté individuelle et de l'auto-discipline...
  - ... des actions fortes et à un niveau macro sont prioritaires, comme l'isolation des bâtiments
  - Néanmoins le classique « tri des déchets » est en tête
  - Des mesures fortes comme les économies d'énergie ou les énergies éco-responsables sont jugées plus pertinentes que faisables

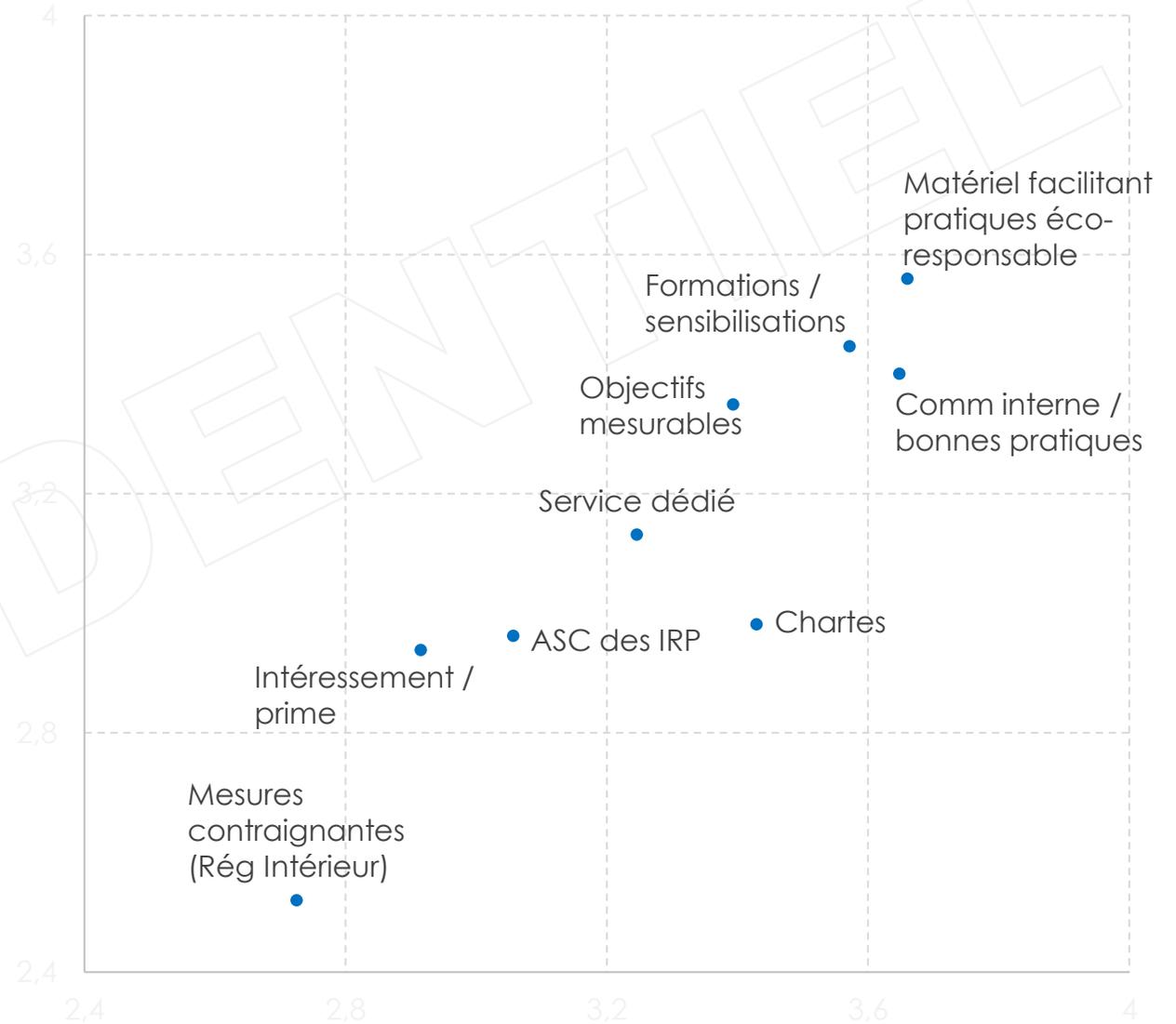




# Les moyens mobilisables selon leur pertinence & faisabilité

- Le pragmatisme ressort de cette hiérarchisation
  - Le **matériel** domine les autres moyens, en faisabilité comme en pertinence
  - Les **formations** et la com interne sur les **bonnes pratiques** sont mieux créditées que les chartes
  - Les **objectifs mesurables** sont pris au sérieux
  - Les **moyens plus radicaux** (intéressement, mesures contraignantes) ne sont pas les plus plébiscités, mais sont bien plus retenus comme pertinents qu'ils ne sont constatés dans l'existant

- Pertinence +



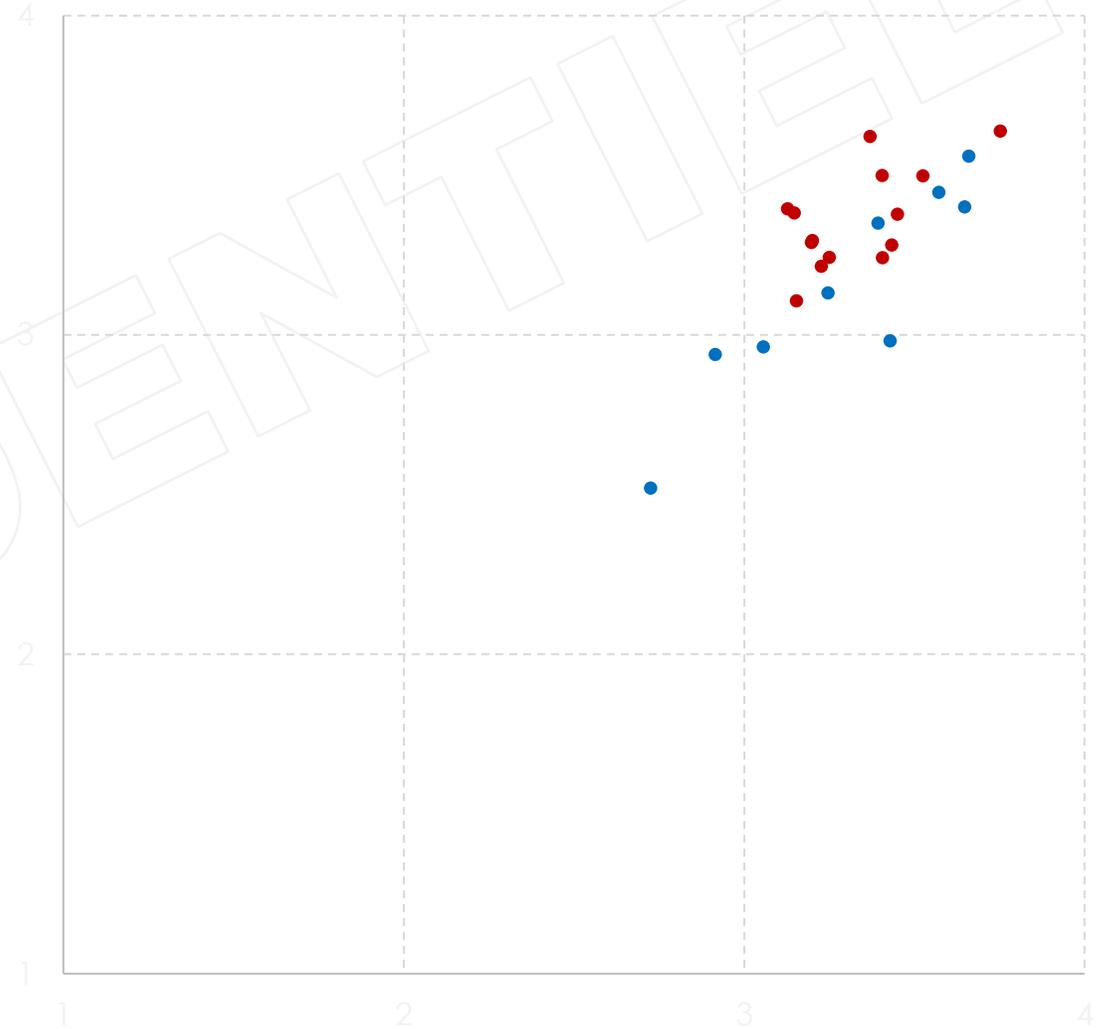
- Faisabilité +



## Les actions et les moyens selon tous les degrés possibles de pertinence et de faisabilité

- ❖ Les degrés de pertinence et de faisabilité ont une valeur plancher et une valeur plafond, pour les actions comme pour les moyens
- ❖ Or dans le champ complet de ces possibles, la tendance est nettement du côté de la pertinence et de la faisabilité, pour les **14 actions** plus encore que pour les **9 moyens**
  - Les enjeux de hiérarchisation ne doivent pas masquer le haut niveau de conviction, toutes actions et moyens confondus
  - Le « dézoom » montre que le nuage de points des scores est dans la zone nord-est du graphique, c'est-à-dire du côté des valeurs plafond de pertinence comme de faisabilité

- Pertinence +



- Faisabilité +



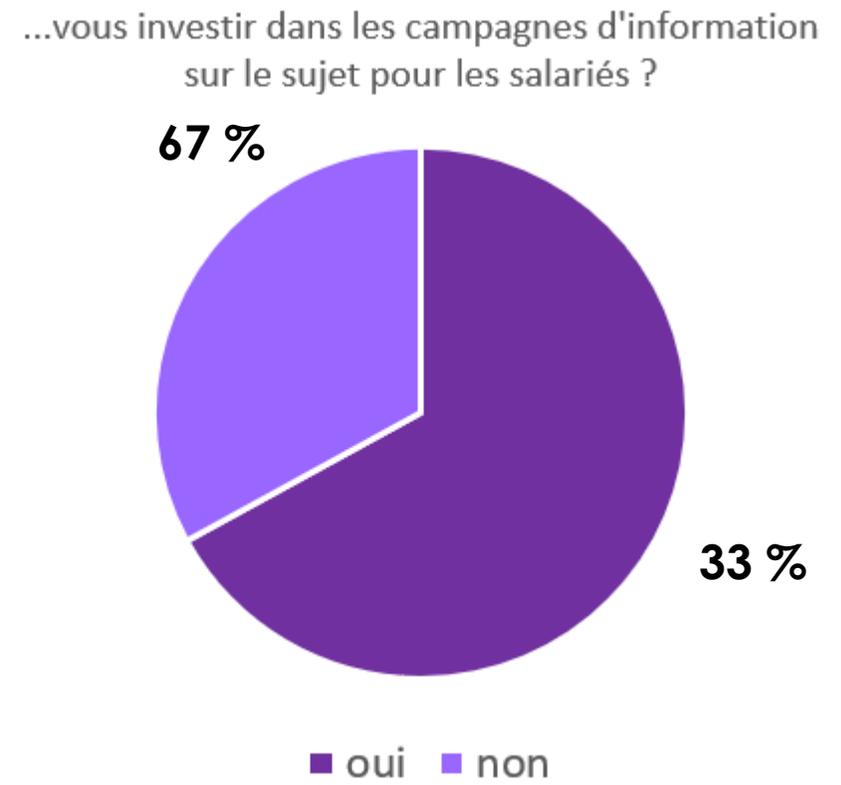
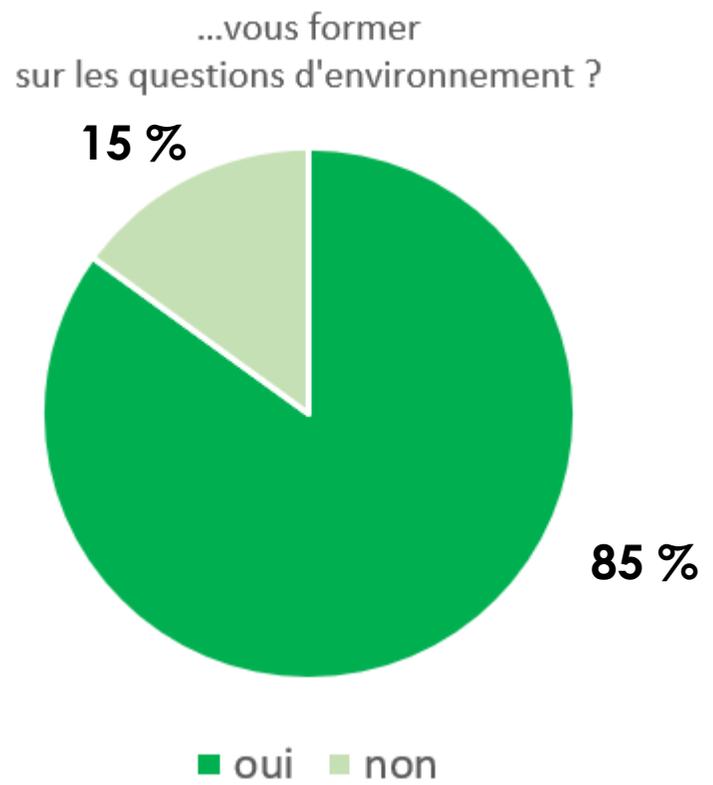
CONFIDENTIEL

## 6-Faire bouger les lignes ?



# De bonnes volontés plus dans la sensibilisation que dans l'action

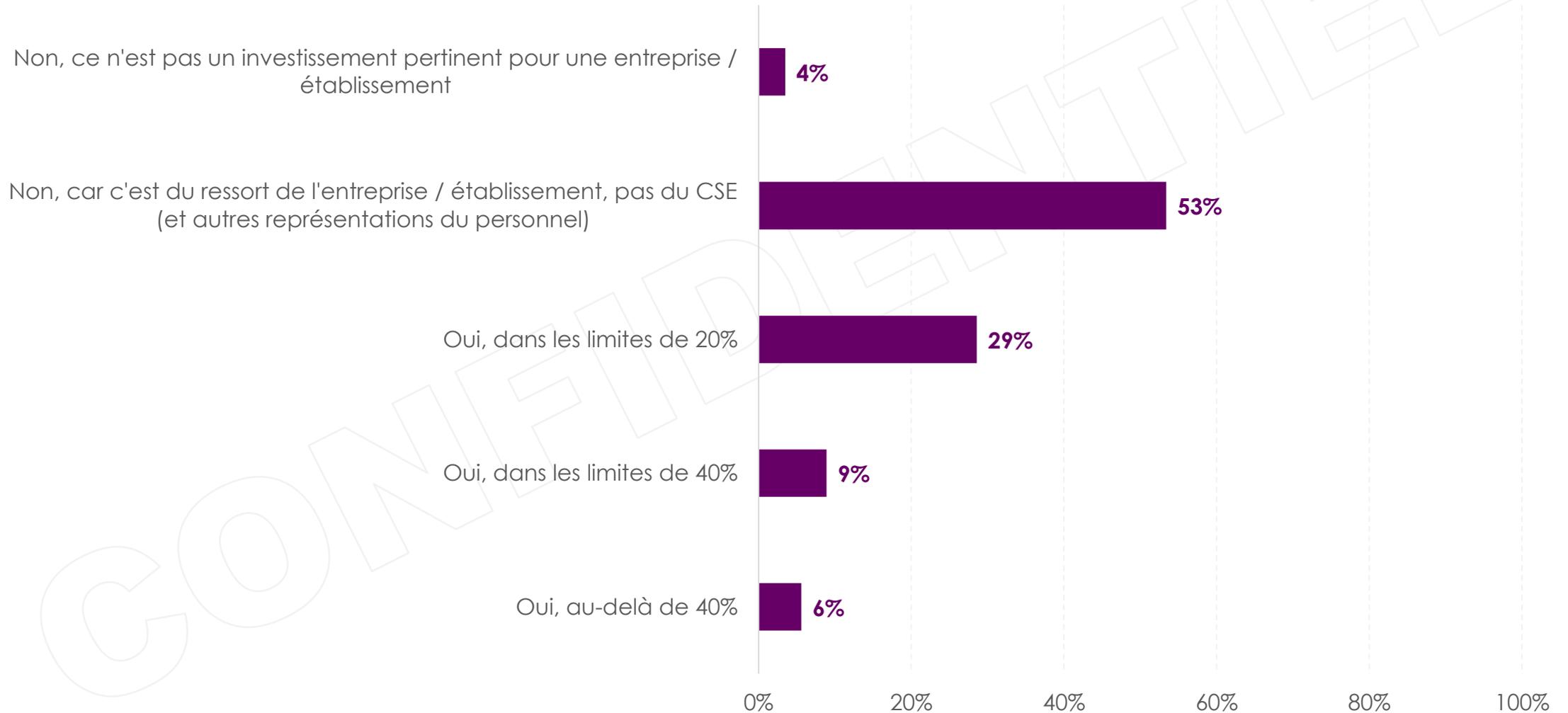
Q78-79. « Etes-vous prêts à... »





# Une responsabilité financière perçue comme relevant de l'employeur

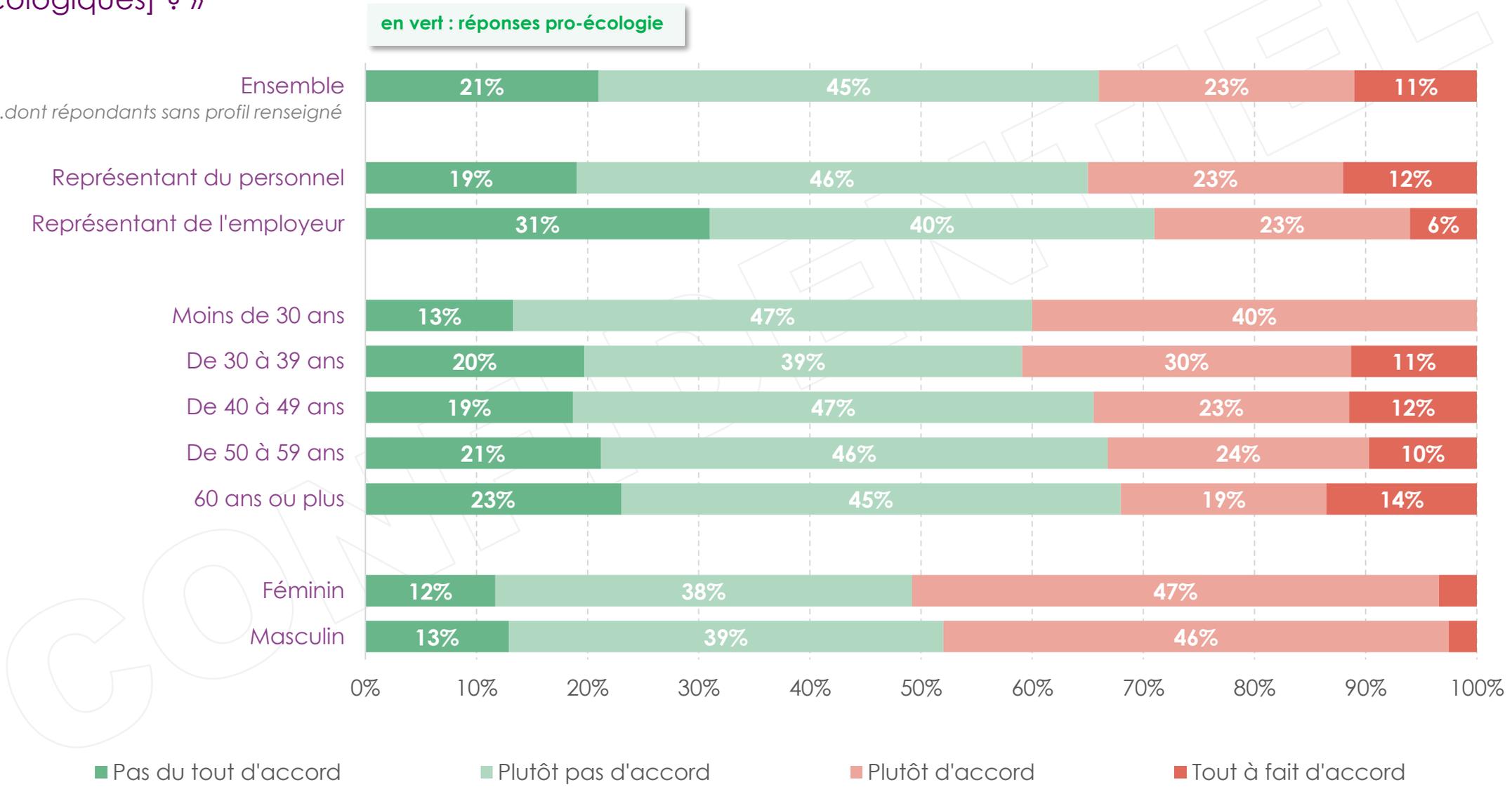
Q80. « Selon vous, une part du budget du CSE (et autres représentations du personnel) pourrait-elle être investie dans des actions en faveur de l'environnement ? »





# Une forte tendance à repousser les entreprises non vertueuses

Q81. « Etes-vous prêt à rejoindre une entreprise / établissement qui ne développerait pas [de valeurs écologiques] ? »

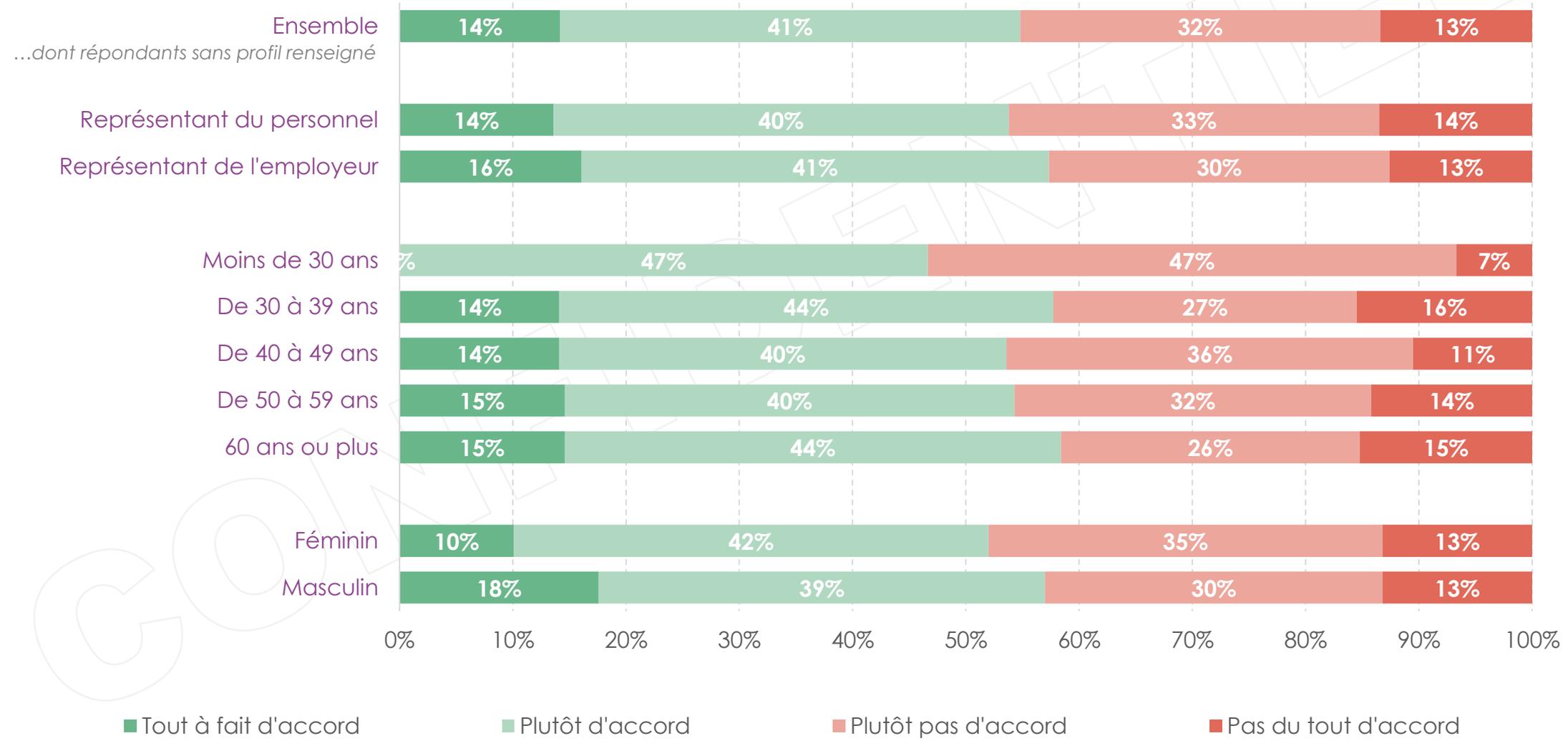




# Une légère tendance à *quitter* les entreprises non vertueuses

Q82. « Êtes-vous prêt à quitter une entreprise / établissement qui ne serait pas respectueuse de l'environnement ? »

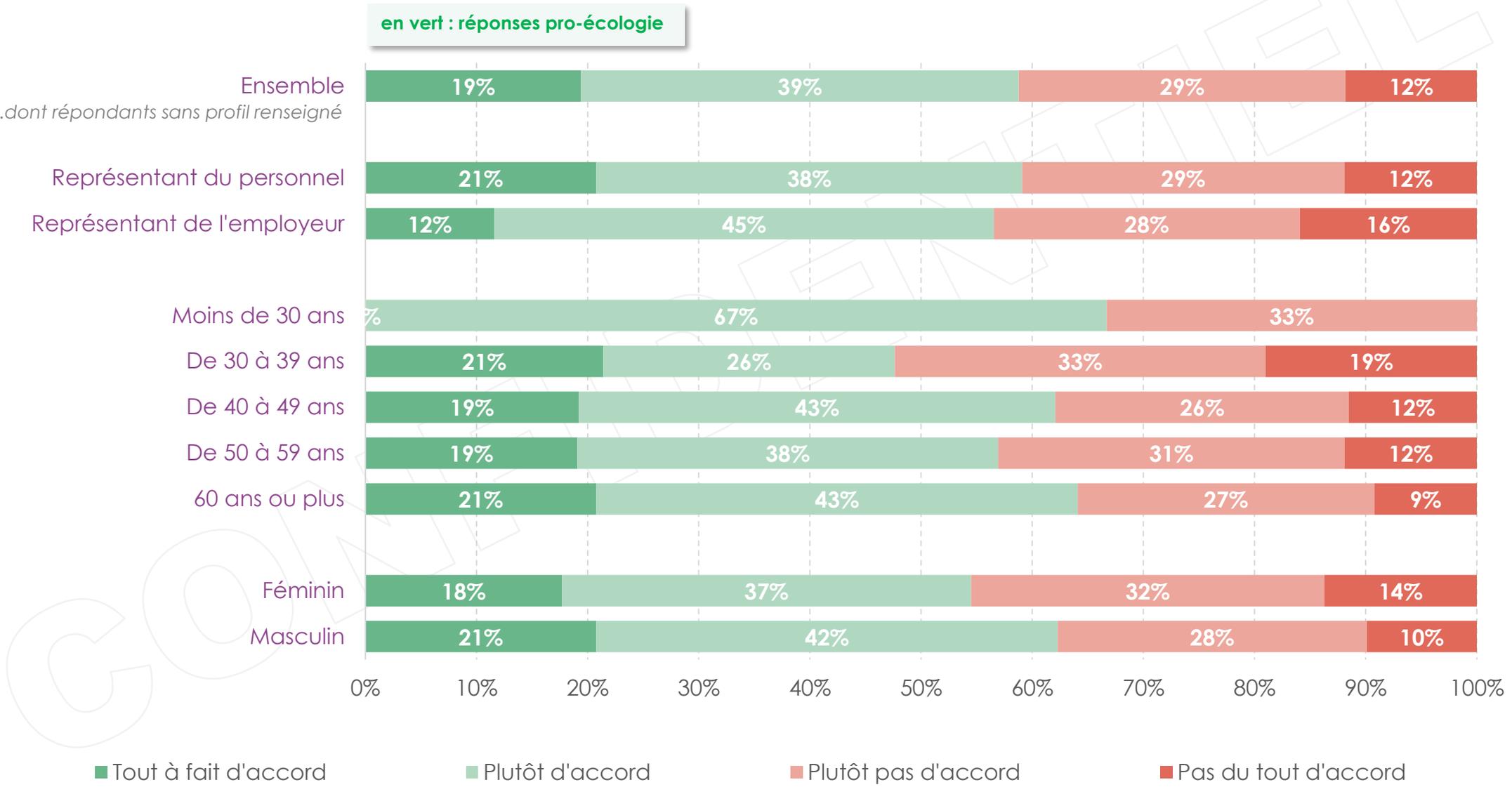
en vert : réponses pro-écologie





# Une légère tendance à *quitter* les entreprises *faussement* vertueuses

Q83. « Êtes-vous prêt à quitter une entreprise / établissement qui pratiquerait le *greenwashing* ? »



## Verbatims (enquête qualitative)

### ▪ **Greenwashing or not greenwashing ?**

- « Ce n'est pas prioritaire, en termes de réalité d'action on est plus proche du greenwashing »
- « Il y a un effet de mode où toutes les sociétés qui ont du budget s'appuient sur les différences (...) pour se donner l'image d'une société responsable. Ils parlent beaucoup pour ne rien faire de concret »
- « Chercher le tampon qui va bien » (greenwashing)
- « L'écologie est enquinante dans le milieu des entreprises »
- « Il faudrait être plus proactif, aujourd'hui cela reste plutôt idéologique »
- « Au sein même de l'entreprise on avait des messages qui concernaient l'environnement, mais entre le papier et la réalité il y avait des choses qui n'allaient pas, en termes d'application c'était plus compliqué... mais la publicité ils la faisaient, ils étaient à jour là-dessus, en revanche pour la mise en place c'était une autre histoire. »



CONFIDENTIEL

## 7- Bilan & préconisations

## ■ Une population sensible à l'écologie, mais agissant à petite échelle

- 🌀 Très éveillée aux enjeux de préservation de l'environnement...
- 🌀 ... dont les prises de position demeurent contraintes par :
  - L'attachement à l'emploi, le sien ou celui à défendre en tant que représentant du personnel
  - Une limitation à des gestes individuels tant qu'un investissement n'est pas impulsé par les directions

## ■ Une population mobilisable pour l'action, mais sous-mobilisée

- 🌀 Une tendance aux 2/3 passive Vs 1/3 mobilisée
  - 1/3 ont l'ambition d'agir pas seulement pour l'emploi dans le cadre de leur fonction sociale  
**Vs** 2/3 mettant la priorité sur les questions d'emploi et de conditions de travail
  - 1/3 constatent des alertes en interne sur les questions d'environnement **Vs** 2/3 pour qui il ne se passe rien
- 🌀 Attention à ne pas voir le verre aux 2/3 vide, il est aussi à un tiers plein, comme un formidable réservoir

## ■ Une tendance de fond plutôt que des profils clivés

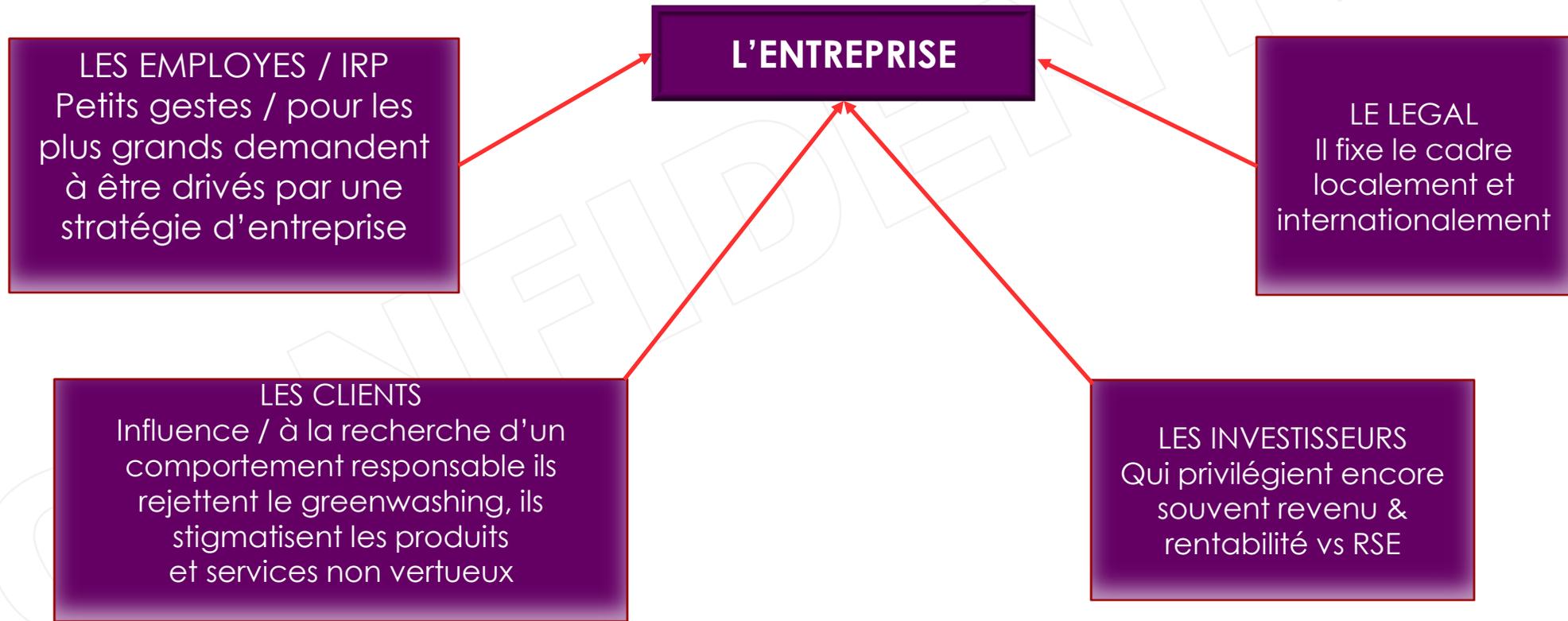
- 🌀 Représentants du personnel & représentants de l'employeur ont des positions convergentes
- 🌀 Le prisme genré du féminin=doux=écologique ne fonctionne pas (ou en tout cas est surdéterminé par l'endossement de fonctions sociales dans le monde du travail)
- 🌀 Les plus jeunes sont à peine plus radicaux que les plus anciens (mais l'échantillon des répondants comporte peu de moins de 30 ans)



# Préconisations

- Mot d'ordre : wagons bien huilés, mais il manque une locomotive
- Formations connaissances > extension du champ d'action des élus (pas glissement), mais qui butte sur une culture pas encore à égalité avec les piliers historiques
- Mobilisation du management
- Instrument type accord d'intéressement largement plus plébiscité que constaté
- Modalités faisables & pertinentes
  - ⊗ Et probablement commencer par ce qui concilie environnement et économie, comme l'isolation des bâtiments
  - ⊗ Priorisation ET exhaustivité des chantiers à réaliser
    - Les mobilisations de moyens et les actions visées devraient être en priorité dans la zone Est des graphiques, puis conquérir la zone ouest
    - Il s'agirait de TOUT prendre en compte car la priorisation ne doit pas faire oublier toutes les actions et tous les moyens

- Inclure toutes les parties prenantes qui aujourd'hui peuvent influencer sur les agissements ou déclencher un plan de transformation des entreprises en matière d'environnement



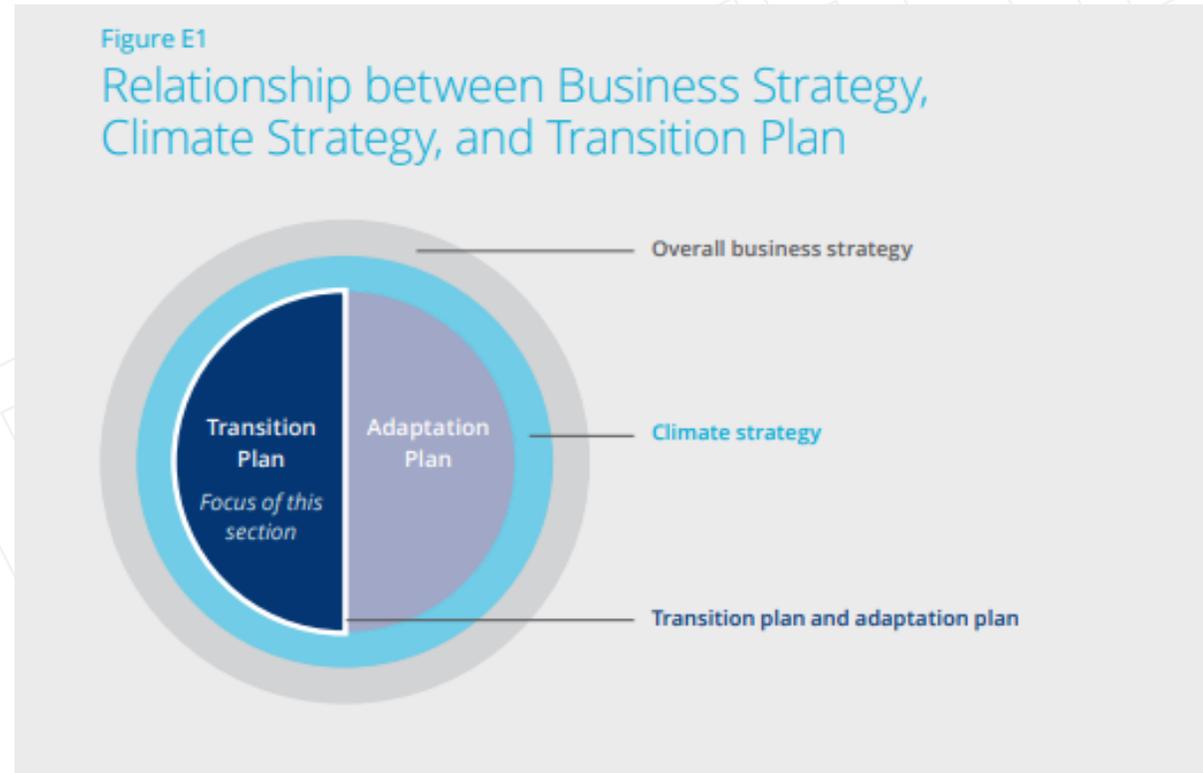


# Préconisations

- CSE et Direction doivent s'entendre pour être co-constructeurs d'une stratégie environnementale vertueuse : sans stratégie lisible pas d'action, sans acteur terrain impliqué pas d'implémentation d'une stratégie RSE en entreprise.
  - Diagnostic préalable / expertise de la fiabilité de l'information
  - Définition commune des indicateurs
  - Analyse de l'avancement et de la sincérité des démarches
  - Formulation de recommandations alternatives

# Préconisations

- Une réalité : une RSE doit s'adosser à une stratégie financière pour définir les plans de transition puis d'adaptation. Le financier doit-il pour autant régir la stratégie RSE ?



Sources : Task Force on Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures - octobre 2021

<https://www.fsb.org/wp-content/uploads/P141021-2.pdf>



CONFIDENTIEL

## *Revue de Presse*

# France Inter / La matinale + Franceinter.fr : 21/03/2022

- **Le journal de 7h par Anaïs Feuga - France Inter** dans les titres du journal puis chronique de Claire Chaudière à partir de 9 minutes 25  
-> audience moyenne du 7/9 : 4 millions d'auditeurs
- **Malgré la prise de conscience, l'inertie des entreprises face aux impératifs environnementaux (franceinter.fr)**



The screenshot shows a news article on the France Inter website. The article title is "Malgré la prise de conscience, l'inertie des entreprises face aux impératifs environnementaux" by Claire Chaudière, dated March 21, 2022. The text states that six months after the Climate Law came into effect, companies are still struggling to meet environmental requirements. The article is accompanied by a photo of a worker in a factory and a promotional poster for a "FINALE" event on June 24, 2022. A newsletter sign-up box is visible at the bottom right of the article.

CONFIDENTIEL

# Le groupe EBRA : 9 titres de la PQR – 1 million de lecteurs environ + relais sur l'ensemble des sites : 21/03/2022



Home > Economie

BPI France | Salon de l'agriculture

**Environnement**

« L'inertie des entreprises est liée au manque d'impulsion du management »

Exclusif - Jean-Claude Delgènes, président du cabinet Technologia, dévoile en exclusivité les principaux enseignements de sa nouvelle étude sur la préservation de l'environnement au sein des entreprises.

Par **Propos recueillis par Claire PLANCHARD** - Aujourd'hui à 06:00 - Temps de lecture : 4 min



Jean-Claude Delgènes, président fondateur du cabinet Technologia. Photo Technologia

À l'occasion de l'entrée en vigueur de la « Loi Climat » du 22 août 2021, qui intègre la préservation de l'environnement dans les responsabilités de l'employeur et les prérogatives des représentants du personnel, le cabinet de conseil Technologia a dressé un état des lieux des pratiques à l'œuvre dans ce domaine au sein des entreprises. Jean-Claude Delgènes, président du cabinet Technologia, détaille les principaux enseignements de cette vaste étude que nous vous dévoilons en exclusivité ce lundi.

**QUESTIONS À**

## Jean-Claude Delgènes, président fondateur du cabinet Technologia

# « L'inertie des entreprises est liée au manque d'impulsion du management »

**Quel est le principal enseignement à tirer selon vous de cette enquête ?**

On a voulu voir comment les acteurs de l'entreprise s'approprient aujourd'hui le débat sur la protection de l'environnement, à travers une démarche équilibrée, bicéphale, qui donne la parole à la fois aux dirigeants et aux élus du personnel. Au final, il ressort qu'un gros tiers des salariés agissent de manière individuelle dans une discipline personnelle en faveur de l'environnement et que la grande masse des salariés est très conscientisée avec un haut niveau de conviction pour agir en faveur de l'environnement. On voit bien qu'il y a une convergence très forte qui dépasse les fonctions, les âges, les sexes, sur la nécessité de se préoccuper de cette problématique. C'est comme un train dont les wagons sont huilés, qui est prêt à partir en gare et qui connaît sa destination mais qui est en retard parce que sa locomotive a du mal à démarrer.

**Quels sont les freins à l'action des entreprises en faveur de l'environnement ?**

Il y a plusieurs phénomènes d'inertie qui sont avant tout liés à un manque d'impulsion du management sur ces sujets-là et qui remonte à mon avis au plus haut niveau. Le premier problème vient de dualité emploi/écologie : les gens sont un peu empruntés pour aller vers ces sujets. Les dirigeants nous disent qu'il est compliqué de repenser le système de production et les syndicalistes et élus du personnel expliquent qu'on leur a beaucoup promis d'emplois verts qu'ils ne voient pas venir et qu'ils ne veulent pas lâcher la proie pour l'ombre. Cette dimension économique a tendance à cannibaliser le débat de fond sur l'environnement. Il y a aussi un manque de connaissance sur les réglementations en vigueur. Il est vrai que les lois se sont multipliées ces dernières années, ce qui fait que les gens sont un peu perdus. Mais il n'en reste pas moins que la législation va s'appliquer et qu'elle produit déjà ces effets. À cela s'ajoute une méconnaissance de la réalité des transformations en cours et à venir en raison des émissions de gaz à effets de serre. On n'a pas trouvé de climatosceptiques mais la culture écologique profonde n'est pas très répandue. Enfin, le dernier frein est qu'il n'existe pas encore un cadre mobilisateur au sein des entreprises : il n'y a pas de vrai projet installé. Pourtant, 30 % des répondants ont signalé des alertes liées à des sujets d'environnement, donc il y a quelque chose qui se passe.

**Jean-Claude Delgènes.**  
Photo Technologia

**Comment sortir de cette inertie ?**

Nous avons identifié 14 actions à mobiliser. Certaines sont déjà grandement utilisées, et il faut continuer à les amplifier avec une bonne communication. Il s'agit par exemple du tri des déchets, des économies de papier ou d'énergie, des transports plus vertueux, etc. Il faut également faire une formation plus approfondie, notamment sur le plan réglementaire car les contraintes vont s'accroître, et aussi sur les bonnes pratiques. Enfin, il faut donner un cadre réel pour permettre de changer les choses : ça peut être par exemple un accord signé sur l'environnement entre les partenaires sociaux fixant des objectifs. Il est enfin absolument indispensable que le management démontre la faisabilité d'actions en faveur de l'environnement avec des actions tout à fait perceptibles, réalistes et réalisables.

**Propos recueillis par Claire PLANCHARD**



# Le groupe EBRA : (suite)

CONFIDENT

EXCLUSIF

## Protéger l'environnement reste encore très théorique en entreprise

Une étude du cabinet Technologia, que votre journal publie en exclusivité ce lundi en association avec France Inter, met en lumière l'écart entre les fariboles des engagements pris en matière d'écologie et les fariboles existantes au sein des entreprises.

Et si la « responsabilité sociale d'entreprise » ne se limitait plus seulement aux papiers de loi des députés ou aux chartes de bonnes pratiques ?

À l'occasion de l'acte en vigueur de la « Loi Climat » du 22 août 2021, qui instaure la première loi d'orientation dans la responsabilité de l'employeur et les prérogatives des représentants du personnel, le cabinet Technologia a voulu dresser un état des lieux des entreprises et des pratiques.

Selon cette enquête menée auprès de 1 200 représentants du personnel et de l'écologie, la moitié des entreprises n'ont pas de politique sociale et environnementale, mais 60% ont des chartes d'engagement.

Face à ces pratiques encore limitées, les attentes sont pourtant très élevées : « La loi sur la biodiversité et l'obligation réglementaire dans les contrats des gens sont beaucoup plus ambitieuses que ce

qu'ils attendaient en termes d'ambition », analyse Gérard Ribbert, co-conducteur de l'étude.

Peu d'actions collectives : À l'heure des entreprises, « les gens sont beaucoup plus intéressés par le fait de faire personnel qu'ils ne le sont à leur profession », assure Technologia, et les actions en faveur de l'environnement restent encore très théoriques : 38% des entreprises ont des chartes individuelles, 38% des chartes collectives, 18% des chartes individuelles et collectives, mais 18% des entreprises ont des chartes individuelles et collectives.

À l'inverse, l'obligation de réaliser des politiques d'écoresponsabilité (32%) ou l'adoption des principes de la loi Climat (32%) ont été les plus citées par les représentants du personnel. Mais, observe-t-on, les entreprises ont des chartes individuelles et collectives, mais 18% des entreprises ont des chartes individuelles et collectives.

Enfin, les entreprises ont des chartes individuelles et collectives, mais 18% des entreprises ont des chartes individuelles et collectives.



Au sein des entreprises, les actions en faveur de l'environnement restent davantage des « petits gestes individuels » que « d'actions collectives », selon l'étude du cabinet Technologia. Photo: Justin BÉGIN/STOCK

qu'ils attendaient en termes d'ambition », analyse Gérard Ribbert. Ainsi, l'adoption des principes de la loi Climat (32%) ou l'adoption des principes de la loi Climat (32%) ont été les plus citées par les représentants du personnel. Mais, observe-t-on, les entreprises ont des chartes individuelles et collectives, mais 18% des entreprises ont des chartes individuelles et collectives.

Un principe encore très rare observé respectivement par seulement 2% et 8% des entreprises, mais largement considéré comme « pertinent » (respectivement 49% et 38%).

Clara PLANHARD

« Une culture sociale et professionnelle est essentielle pour permettre à l'entreprise de respecter ses engagements sociaux et environnementaux. »

« La culture sociale et professionnelle est essentielle pour permettre à l'entreprise de respecter ses engagements sociaux et environnementaux. »

### QUESTIONS À

#### Jean-Claude Delgènes, président fondateur du cabinet Tache et alia « L'inertie des entreprises est liée au manque d'impulsion du management »

Quelle est la principale obligation à être adoptée par les entreprises ? On a vu ces dernières années de l'entreprise s'engager dans des chartes individuelles et collectives, mais 18% des entreprises ont des chartes individuelles et collectives.

Quelle est la principale obligation à être adoptée par les entreprises ? On a vu ces dernières années de l'entreprise s'engager dans des chartes individuelles et collectives, mais 18% des entreprises ont des chartes individuelles et collectives.

Comment sortir de cette inertie ? Nous avons identifié 14 actions à mettre en œuvre pour permettre à l'entreprise de respecter ses engagements sociaux et environnementaux.



Jean-Claude Delgènes, Président fondateur du cabinet Tache et alia

« Une culture sociale et professionnelle est essentielle pour permettre à l'entreprise de respecter ses engagements sociaux et environnementaux. »



# Le groupe EBRA : 9 titres de la PQR – 1 million de lecteurs environ + relais sur l'ensemble des sites

- 1 Le progrès <https://www.leprogres.fr/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>
- 2 Les DNA <https://www.dna.fr/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>
- 3 Le dauphiné libéré & Vaucluse matin (le dauphiné) <https://www.ledauphine.com/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>
- 4 Le républicain lorrain <https://www.republicain-lorrain.fr/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>
- 5 Vosges matin <https://www.vosgesmatin.fr/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>
- 6 Le journal de Saône et Loire <https://www.lejsl.com/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>
- 7 Le républicain lorrain <https://www.republicain-lorrain.fr/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>
- 8 Bien public <https://www.bienpublic.com/economie/2022/03/21/l-inertie-des-entreprises-est-liee-au-manque-d-impulsion-du-management>

# Article de Jean-Claude Delgènes dans Miroir social 29/03/2022

- <https://www.miroirsocial.com/participatif/lutte-contre-les-derives-du-climat-pedagogie-de-7-actions-concretes-mettre-en-place-au>

## **Lutte contre les dérives du climat : pédagogie de 7 actions concrètes à mettre en place au sein des entreprises**

Tour d'horizon de quelques mesures opérationnelles afin d'inspirer les échanges et les réflexions pour que la lutte contre les dérives du climat passe aussi par l'entreprise.

CO2





CONFIDENTIEL

*Annexes*  
**Technologia en quelques mots**



# Technologia en quelques mots

## Histoire

Créé en 1989

---

300 missions par an

---

De grandes affaires

---

Acteur social

## 4 activités

Expert comptable 

Expert Santé Sécurité Conditions de Travail 

Formation 

Assistance Juridique Application **NosDroits**   
 

Assistance Juridique et Com. des CSE Application **Ma Vie Pro**   
 

## Taille humaine

130 consultants

---

300 missions par an

---

Toutes disciplines

---

Toute la France

---

Tous secteurs

---

Disponibilité  
Pédagogie  
Confiance



# Quelques références sectorielles

<p><b>Industrie - BTP</b></p>	<p><b>Banque / Assurance</b></p>	<p><b>Média</b></p>	<p><b>Distribution</b></p>
<p><b>Transport</b></p>	<p><b>Services</b></p>	<p><b>Chimie / Pharmacie</b></p>	<p><b>Public</b></p>
<p><b>Chimie</b></p>	<p><b>Conseil</b></p>	<p><b>Agro alimentaire</b></p>	<p><b>Médical / Social</b></p>
		<p><b>Education</b></p>	

# La politique sociale au cœur des missions

L'humain au cœur des décisions



## Un module de formation dédié : MAÎTRISER LES NOUVELLES ATTRIBUTIONS DES CSE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

- **TECHNOLOGIA FORMATION** est un acteur majeur de la formation en matière sociale. Fort de son expérience dans le domaine de l'expertise et du conseil sur la santé et la qualité de vie au travail, nos formations sur-mesure s'adressent à tous les acteurs de la prévention pour les aider dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, la prévention des risques professionnels et dans le développement du dialogue social.
- En 2021, le taux de satisfaction de nos sessions de formation s'élève à 98%.
- **FORMATION : MAÎTRISER LES NOUVELLES ATTRIBUTIONS DES CSE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT** •
  - 🌀 Comprendre le cadre légal et les obligations des entreprises •
  - 🌀 Connaître et appliquer les règles et les outils à disposition du CSE •
  - 🌀 Faire évoluer vos pratiques pour un CSE plus éco-responsable
    - 1. L'exercice du mandat
    - 2. Stratégie à adopter sur la Politique Sociale Condition de Travail et Emploi et les autres informations consultations
    - 3. L'utilisation des informations à disposition pour préparer les actions et interventions
    - 4. Quelles nouvelles Activités Sociales et Culturelles développer, lesquelles faire évoluer ?
    - 5. Préparer la prochaine mandature
    - **Durée 1 jour, 7 heures – En savoir plus : 01 40 22 64 44 ou par mail [contact-formation@technologia.fr](mailto:contact-formation@technologia.fr)**



# Technologia

📍 29 rue du Louvre - 75002 Paris

☎ 01 40 22 93 63

✉ [contact@technologia.fr](mailto:contact@technologia.fr)

🌐 [www.technologia.fr](http://www.technologia.fr)

SAS au capital de 225.000 € – RC 378 558 050 0050

APE 7112B – NAF 7022Z

N° TVA intracommunautaire : FR05378558050

