



pour



# Enquête auprès des dirigeants d'entreprise sur la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux

## Présentation de résultats



# Fiche technique de l'étude

## Recueil et échantillon



Recueil auprès d'un échantillon de 200 dirigeants d'entreprise d'au moins dix salariés. Quotas sur la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

Recueil mixte téléphone et online.



## Traitement des résultats



- Les plus grandes entreprises ont été sur-représentées dans l'échantillon de manière à pouvoir lire les résultats auprès des entreprises de 100 salariés et plus.
- Elles ont ensuite été remises à leur poids réel dans l'échantillon global de manière à ne pas fausser les résultats d'ensemble.

## Dates



Terrain d'enquête du 12 au 21 décembre 2018.

*Des dirigeants responsables*



# Des dirigeants qui affichent une forte conscience de leurs responsabilités sociales et environnementales...



**9 dirigeants d'entreprise sur 10** estiment que **les entreprises ont un rôle important à jouer dans la transition écologique et sociale** (et même 52% un rôle très important).



Ils considèrent ainsi avoir un rôle aussi, si ce n'est plus important, que les pouvoirs publics  
(Le Gouvernement : 86%, Les collectivités locales : 84%)

## ... et qui se disent d'ailleurs motivés par des considérations d'ordre social et écologique



indiquent que le fait de développer **un modèle d'entreprise où il fait bon travailler** constitue un important facteur de motivation pour eux en tant que dirigeant, dont **66%** y voient même **un facteur très important**



déclarent être animés par **la volonté de créer des emplois**, dont **56%** y voient même **un facteur très important**



se disent soucieux de **développer une activité soucieuse de l'environnement**, dont **41%** y voient même **un facteur très important**

# *La transition écologique*



# Des dirigeants prêts à favoriser la transition écologique



Estiment que la valeur générée par leur entreprise doit permettre de favoriser la transition écologique de leur entreprise

... soit autant que ceux qui estiment que cette valeur doit permettre de communiquer pour augmenter la notoriété de leur entreprise



Sont prêts à revoir leur modèle de fonctionnement / de production pour favoriser cette transition

... mais seulement 29% « certainement »



# *Le partage des richesses*





## Des dirigeants soucieux des questions de rémunération



déclarent appliquer **une échelle de rémunération** qui vise à limiter les écarts de salaire  
... qui est publique dans près d'un cas sur deux



Se disent prêts à **augmenter les salaires** si l'entreprise marche bien  
... dont 43% certainement

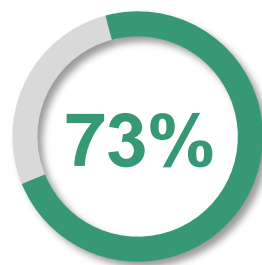


## ... et plus largement de partage des richesses



40%

déclarent avoir **une politique de mécénat** / de soutien au secteur associatif ... le plus souvent de moins de 1% du CA



73%

déclarent avoir **une politique d'achats responsables** ... le plus souvent entre 10% et 30% des achats



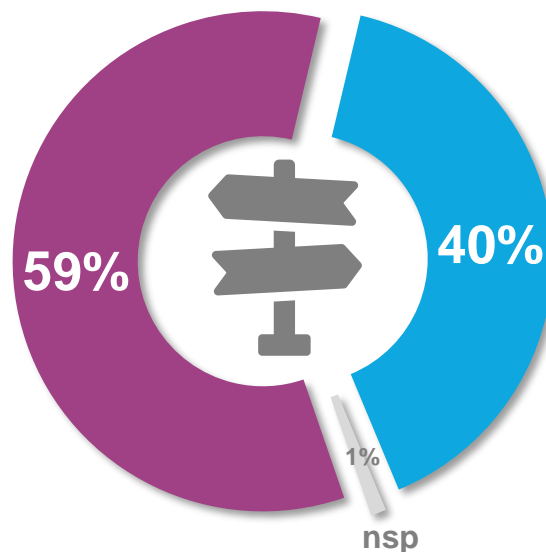
# *La gouvernance et le management*



# Gouvernance, un fonctionnement participatif à affermir

Dans leur entreprise, les décisions ...

... sont surtout prises par les actionnaires ou les dirigeants



... impliquent les parties prenantes de l'entreprise (par exemple les salariés ou les sociétaires comme dans les mutuelles)

Dans la lignée de ce que prévoit la loi Pacte, **74%** seraient d'ailleurs prêts à intégrer davantage les salariés dans les instances de direction (dont **30%** tout à fait)

# L'attente d'un management de proximité

## Les 3 attentes principales des dirigeants envers les managers

- 1 Se montrer proches de leur équipe, être à l'écoute
- 2 Bien organiser le travail
- 3 Savoir motiver



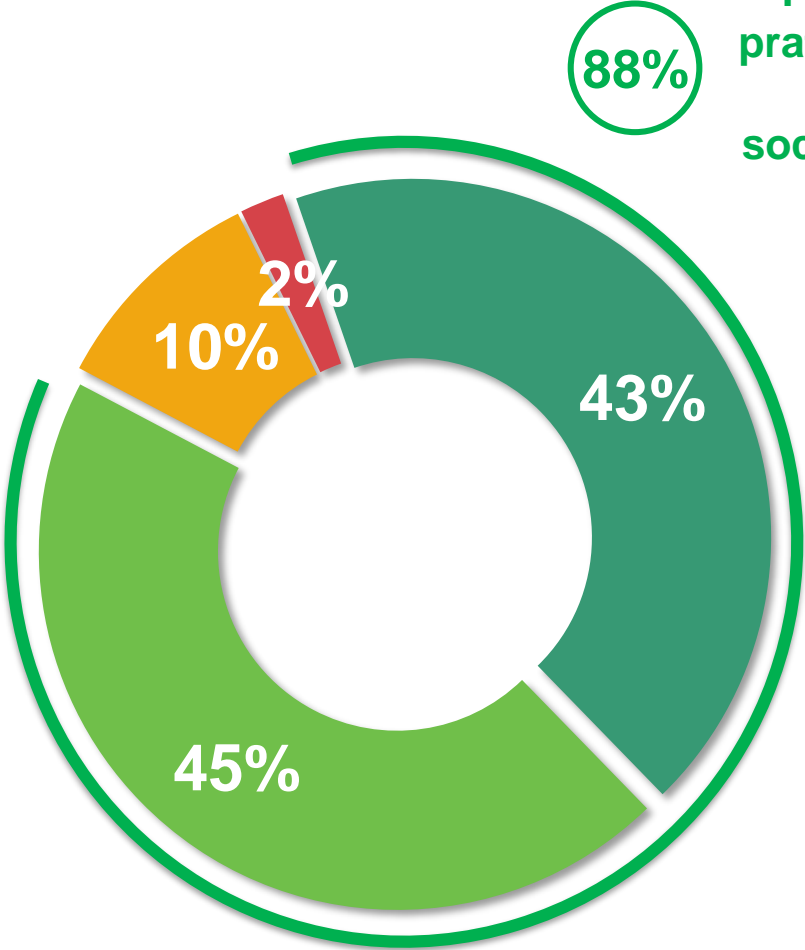
**Sont prêts à privilégier un mode de management plus participatif ... dont 35% « certainement »**



***Une volonté affichée... mais des freins, avant tout financiers***

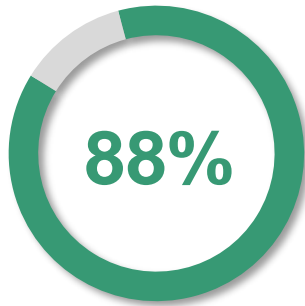


# Des entreprises prêtes à faire des efforts...

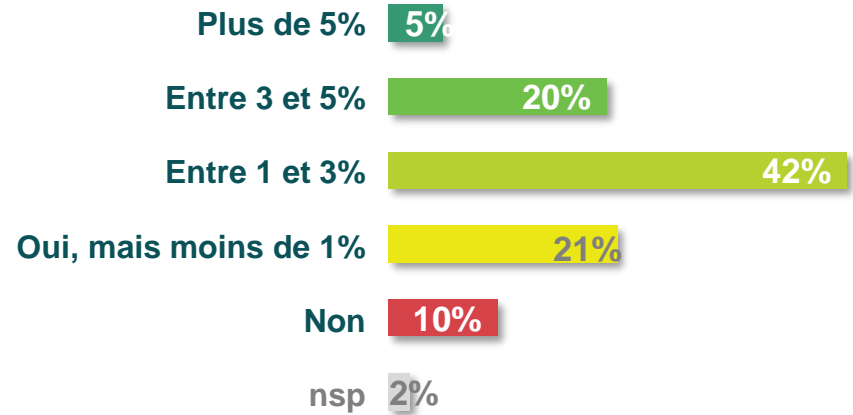


Prêts à changer certaines pratiques pour mieux prendre en compte des enjeux sociaux et environnementaux

## ... mais pas forcément à y consacrer une part importante du chiffre d'affaires



seraient prêts à consacrer une part de leur chiffre d'affaires à la conduite de ces changements, ...



... mais le plus souvent une part inférieure à 3% du CA...



# Une meilleure prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux serait un facteur de performance potentiel

une meilleure prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux aurait tendance à ...

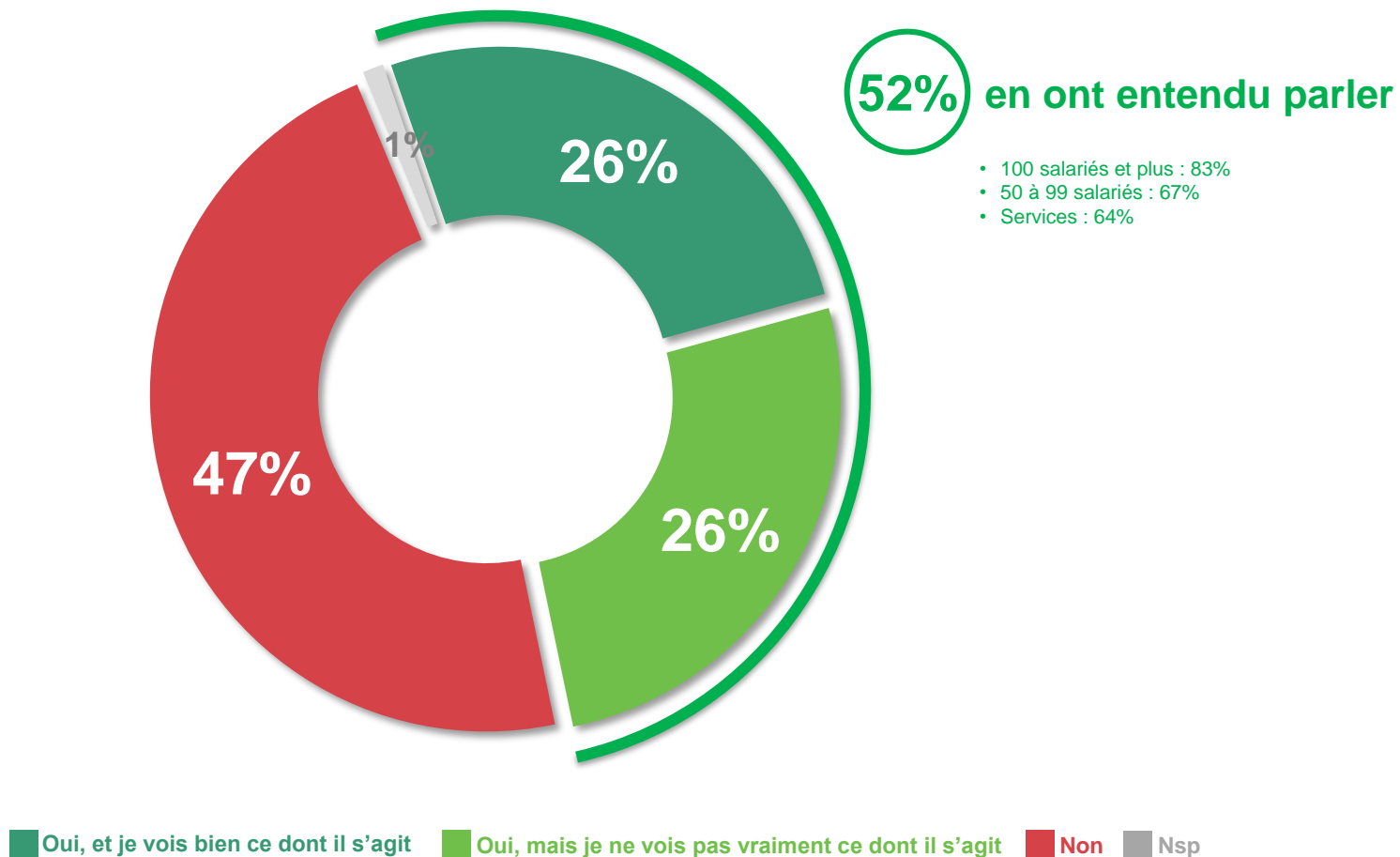


## Les principaux freins identifiés



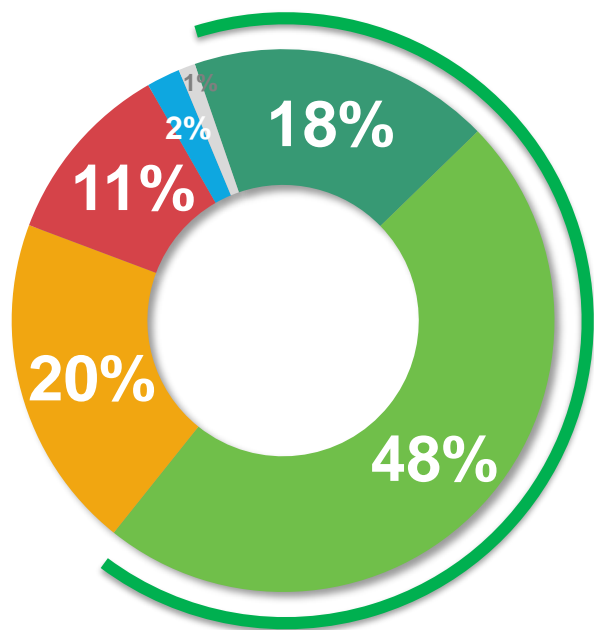
- **Les Freins financiers (48%)**
- **Ne pas avoir de temps à consacrer à ces questions (30%)**
- **La mauvaise connaissance de la loi (25%)**
- **Ne pas savoir vers qui se tourner / comment être accompagné (24%)**

# La moitié des dirigeants déclarent avoir entendu parler de la possibilité d'inscrire une « raison d'être » dans les statuts de l'entreprise suite à la loi Pacte



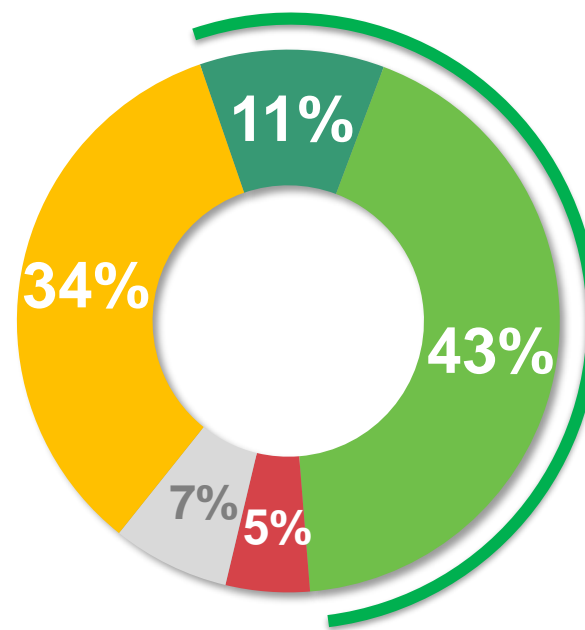
Si cette disposition intéresse 66% des dirigeants, seuls 11% envisagent de le faire dès cette année, quand 43% peuvent envisager de le faire mais plus tard.

**66%** sont intéressés  
• 50-99 salariés : 85%



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout  
■ C'est déjà le cas pour mon entreprise ■ Nsp

**54%** envisagent de le faire pour leur entreprise



■ Oui, dès cette année ■ Oui, dans les années à venir  
■ Pas intéressé / Non concerné ■ Non ■ Nsp

# 8 dirigeants sur 10 sont favorables à la création d'un label délivré aux entreprises prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans leurs activités et modes de fonctionnement

