



Communiqué de presse

Paris, le 22 septembre 2021

Etude Cegos « Responsabilité Sociétale des Entreprises : mobiliser les équipes et développer les compétences pour passer à l'action ».

86% des collaborateurs sont prêts à se reconvertir à un métier en lien avec la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

- 55% des collaborateurs se disent « promoteurs » ou « militants » en matière de RSE.
- 57% des collaborateurs voient la démarche RSE de leur entreprise d'abord comme de la communication, contre 43% qui y voient un engagement sincère.
- Les collaborateurs expriment de fortes attentes et semblent parfois plus ambitieux que leur direction en la matière.

Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos dévoile aujourd'hui les résultats de son enquête « Responsabilité Sociétale des Entreprises : mobiliser les équipes et développer les compétences pour passer à l'action ».

En mai dernier, Cegos a interrogé 1000 collaborateurs et 204 Directeurs ou Responsables de la RSE (Dir-Resp RSE), d'entreprises ou d'organisations de plus de 100 collaborateurs des secteurs privé et public. Objectifs : comprendre comment les collaborateurs perçoivent les enjeux liés à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), qui sont les parties prenantes impliquées au sein des organisations, et sonder les Directions sur leurs engagements et actions en la matière.

L'ESSENTIEL

I – La Responsabilité Sociétale des Entreprises : un terrain fertile, une notion mobilisatrice

- 70% des collaborateurs connaissent la notion de RSE, mais seuls 29% d'entre eux savent « précisément de quoi il s'agit ».
- 55% des collaborateurs se positionnent comme *promoteurs* (45%) ou *militants* (10%) en matière de RSE, contre 30% d'*indifférents*.
- 86% des collaborateurs se disent prêts, s'ils devaient changer d'orientation professionnelle, à se reconvertir à un métier en lien avec la RSE.

II – « Peut mieux faire » : quand les collaborateurs poussent l'organisation à s'engager davantage

- Les collaborateurs évaluent à 6,1 sur 10 l'engagement de leur entreprise/organisation en matière de RSE, contre 7,5 pour les Dir-Resp RSE.
- Pour 57% des collaborateurs, la démarche RSE de leur entreprise est d'abord une démarche de communication, contre 43% qui y voient un engagement sincère.
- Seuls 35% des collaborateurs interrogés jugent les actions RSE mises en place par leur organisation, efficaces.
- 72% des collaborateurs estiment que l'entreprise devrait associer davantage les collaborateurs à ses réflexions sur la RSE et ses enjeux.
- Seuls 24% des collaborateurs perçoivent leur manager comme pleinement engagé sur le sujet de la RSE.
- Qualité de vie au travail, santé/sécurité au travail : deux thématiques d'action prioritaires.

III – Information, formation : quels leviers pour booster l'efficacité des politiques RSE ?

- C'est la Direction de la Communication qui apparaît, pour les collaborateurs, comme l'acteur le plus impliqué, vs la Direction des Ressources Humaines pour les Dir-Resp RSE.
- 74% des Dir-Resp RSE disent que leur organisation propose des formations sur le sujet, alors que la moitié des collaborateurs déclarent ne pas le savoir !
- Parmi les collaborateurs déjà formés à la RSE, seuls 5% ont suivi une formation qui concernait la façon d'intégrer la RSE à leur métier.
- Pour améliorer l'efficacité de la politique RSE, près des ¾ des collaborateurs estiment que leur entreprise/organisation devrait mettre en place des actions de formations spécifiques pour tous les acteurs.

I – La RSE dans les organisations : un terrain fertile, une notion mobilisatrice

La **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** se définit comme la mise en pratique du développement durable par les entreprises. Une organisation qui met en place une politique RSE va donc chercher à avoir un **impact positif sur la société**, à **respecter l'environnement** tout en étant **économiquement viable**.

La RSE, notion désormais très présente au sein du secteur public, des grands groupes, mais aussi des TPE-PME implantées en France ou à l'international, est-elle pour autant connue des collaborateurs ?

Bien que complexe, la RSE est une notion mobilisatrice au sein des organisations

Si 70% des collaborateurs interrogés disent connaître cette notion, seuls 29% d'entre eux voient « précisément de quoi il s'agit » (avec de fortes disparités selon le statut : 59% des cadres supérieurs vs 19% des ouvriers ; 39% des managers vs 22% des collaborateurs non-encadrants).

Fait intéressant : 55% des collaborateurs se positionnent comme « promoteurs » (45%) ou « militants » (10%) des enjeux liés à la RSE. A contrario, 15% se disent « sceptiques », 1% « détracteurs », et 30% « indifférents ». Notons que les « sceptiques » sont plus nombreux parmi les 45-60 ans et dans le secteur public.

La notion de RSE est aussi mobilisatrice : 59% des collaborateurs estiment que les engagements de leur entreprise/organisation en matière de RSE ont un impact positif sur leur motivation professionnelle. Dans le détail, 14% des collaborateurs disent que cela renforce « fortement » leur motivation, et 45% que cela contribue « un peu » à les motiver (c'est vrai en particulier chez les 18-45 ans).

Collaborateurs et Dir-Resp RSE s'accordent sur les bénéfiques et les thématiques d'action prioritaires

Ainsi, si les organisations ont encore un sérieux travail d'information à orchestrer auprès de leurs collaborateurs pour que ces derniers s'approprient pleinement cette notion complexe, **collaborateurs et Directeurs-Responsables RSE pointent les mêmes trois principaux bénéfiques** d'un tel engagement de la part de l'organisation/entreprise :

- **Renforcer la qualité de vie au travail** (1^{er} bénéfice pour les collaborateurs à 73% et pour les Dir-Resp RSE à 67%) ;
- **Renforcer la fierté d'appartenance des collaborateurs** (40% ; 57%) ;
- **Renforcer la performance économique de l'organisation** (39% ; 58%).

Arrivent ensuite les bénéfiques liés à l'innovation, à l'attractivité et à la rétention des talents, puis au renforcement des compétences.

Interrogés sur ce que devraient être les trois thématiques d'action prioritaires si leur entreprise/organisation s'engageait plus fortement qu'aujourd'hui en matière de RSE, les collaborateurs citent trois enjeux très directement liés aux équipes :

- La qualité de vie au travail (60%) ;
- La santé et la sécurité au travail (48%) ;
- La prévention des Risques Psychosociaux (RPS) (20%).

Pour les Dir-Resp RSE, la qualité de vie au travail (41%) et la santé/sécurité au travail (36%) constituent également deux des thématiques les plus porteuses, suivies de l'éthique dans la conduite des affaires (29%).

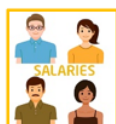
L'organisation peut compter sur un « noyau dur » de collaborateurs qui s'impliquent personnellement dans la politique RSE

Si un tiers des collaborateurs « ne se sentent pas particulièrement impliqués », un « noyau dur » de collaborateurs s'engagent personnellement dans la politique RSE de leur entreprise/organisation :

- 7% sont « très impliqués » car c'est explicitement dans leurs missions ;
- 16% s'impliquent dans des projets métiers et RSE portés par leur entreprise ;
- 12% dans des projets caritatifs portés par l'organisation ;
- 28% disent agir à leur niveau personnel (moindre consommation d'eau ou de papier...).

Au-delà de ce positionnement personnel vis-à-vis de la RSE, l'attractivité des métiers qui y sont liés est forte :

Ainsi, 86% des collaborateurs interrogés (89% chez les 30-45 ans, 92% chez les managers) se disent prêts, s'ils devaient changer d'orientation professionnelle, à se reconverter à au-moins l'un des métiers ci-dessous :



Si vous deviez changer d'orientation professionnelle, seriez-vous prêt à vous reconverter dans un métier lié à...



Source : Etude de l'Observatoire Cegos – Mai 2021

Katia Maroufi, Responsable Qualité et RSE, Groupe Cegos, commente :

« C'est un fait aujourd'hui indéniable : les sujets liés au bien-être au travail et à l'empreinte environnementale sont au cœur des débats qui agitent la société, et les entreprises n'y sont évidemment pas hermétiques. Si des progrès notoires ont été faits ces dernières années, le déficit d'information reste flagrant pour les collaborateurs : à peine un tiers d'entre eux est en mesure de définir précisément ce qu'est la Responsabilité Sociétale des Entreprises. Il y a pourtant une réelle appétence des salariés pour ces enjeux, avec un noyau dur de promoteurs et militants. Encore plus intéressant, la grande majorité des collaborateurs se dit prête à se reconverter dans un métier directement lié à la RSE s'ils devaient changer d'orientation professionnelle. Toutes ces aspirations sont autant de moteurs dont les entreprises et organisations doivent se saisir pour impulser ou dynamiser leur politique RSE. »

II – « Peut mieux faire » : quand les collaborateurs poussent l'organisation à s'engager davantage

De forts décalages de perception entre collaborateurs et Directeurs-Responsables RSE

Un fort décalage de perception apparaît entre collaborateurs et Dir-Resp RSE quant au niveau d'engagement de l'organisation, à sa sincérité et à son efficacité.

Ainsi, les collaborateurs évaluent à 6,1 sur 10 l'engagement de leur entreprise/organisation en matière de RSE, contre 7,5 pour les Dir-Resp RRSE. Plus précisément, si 26% des Dir-Resp RSE estiment que leur entreprise est fortement engagée (avec une note de 9 et 10/10), à l'inverse seuls 9% des collaborateurs donnent une note équivalente.

De même, les collaborateurs interrogent la sincérité de l'engagement de leur entreprise : 57% estiment que c'est d'abord une démarche de communication, contre 43% qui y voient un engagement sincère (49% chez les cadres et les 30-45 ans, 53% chez les managers). A l'inverse, 87% des Dir-Resp RSE estiment que l'engagement de leur direction en matière de RSE est sincère.

Enfin, un décalage tout aussi net est perceptible concernant le niveau d'information de l'entreprise/organisation sur sa démarche RSE : les collaborateurs l'évaluent à 5,3 sur 10, contre 7,3

sur 10 pour les Dir-Resp RSE. Plus précisément, ils ne sont que 9% à donner une note égale ou supérieure à 9, contre 25% des Dir-Resp RSE.

Les collaborateurs jugent plus sévèrement l'implication et l'engagement des parties prenantes

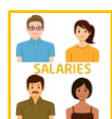
Là encore, un décalage s'opère, les collaborateurs notant plus sévèrement le niveau d'engagement de chaque partie prenante : sur une échelle de 0 à 10, c'est la Direction de la Communication qui apparaît, pour les collaborateurs, comme l'acteur le plus impliqué (5,8), devant les collaborateurs eux-mêmes (5,6), puis la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines et les partenaires sociaux (5,5 pour chacun).

Pour les Dir-Resp RSE, c'est la DRH qui semble la plus engagée (7,3), devant la Direction de la Communication (7,3) et la Direction Générale (7,1).

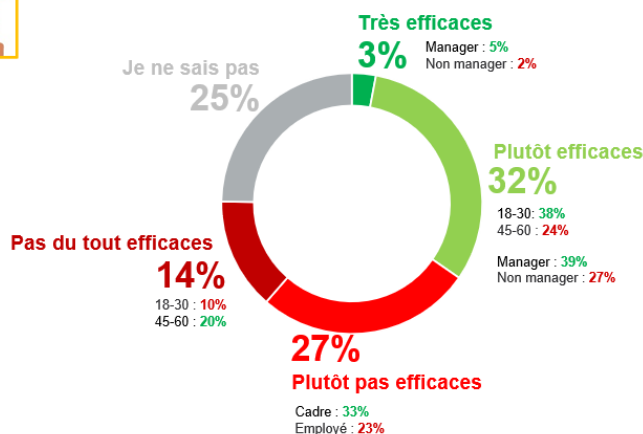
Pour les collaborateurs, et quels que soient les acteurs concernés, **leur implication apparaît insuffisante pour faire progresser la politique RSE de l'entreprise** (le niveau d'implication est jugé insuffisant dans des proportions comprises entre 61% et 65%). A contrario, les Dir-Resp RSE jugent cet engagement suffisant pour toutes les parties prenantes.

En dépit d'un terrain fertile... l'efficacité des actions menées reste à démontrer

Seuls 35% des collaborateurs interrogés jugent efficaces les actions RSE déjà mises en place par leur entreprise/organisation. Une fois encore, les 18-30 ans et les managers sont les plus positifs dans leur appréciation.



En général, comment jugez-vous l'efficacité des actions de RSE mises en place par votre entreprise/organisation ?



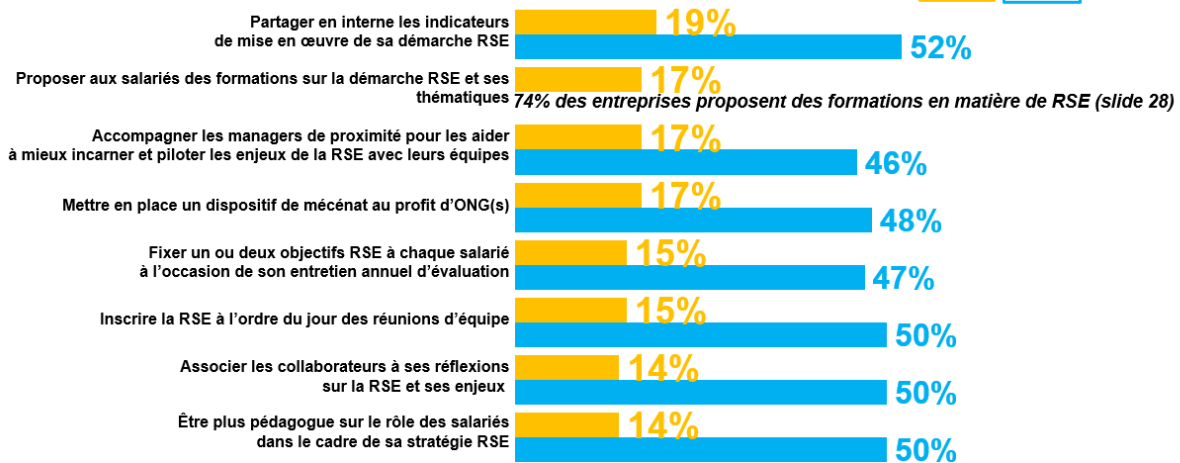
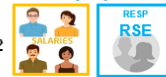
Source : Etude de l'Observatoire Cegos – Mai 2021

Les collaborateurs en attente d'actions concrètes et visibles pour s'impliquer davantage

Concernant la mise en œuvre des politiques RSE, **les Responsables RSE interrogés disent avoir mis en place un certain nombre d'actions, en partageant les indicateurs et former les salariés à ce sujet.** Pour autant, tout cela reste peu perceptible ou visible pour les équipes :

Resp. RSE : Quelles sont les actions mises en place dans votre organisation pour impliquer les collaborateurs dans sa politique RSE ?
Salariés : Quelles sont les actions que devraient mettre en œuvre votre organisation pour vous inciter à vous impliquer davantage dans sa politique RSE ?

« Oui, c'est déjà le cas »



Source : Etude de l'Observatoire Cegos – Mai 2021

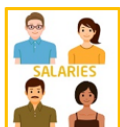
Il semble d'autant plus important de partager concrètement les enjeux, les modalités et les résultats des politiques RSE avec les collaborateurs que ces derniers témoignent de fortes attentes :

- 72% d'entre eux estiment que l'entreprise devrait associer les collaborateurs à ses réflexions sur la RSE et ses enjeux ;
- 71% qu'elle devrait être plus pédagogue sur le rôle des collaborateurs dans le cadre de sa stratégie RSE ;
- 70% qu'elle devrait proposer aux collaborateurs des formations sur la démarche RSE et ses thématiques ;
- 69% que les managers de proximité devraient être accompagnés pour les aider à mieux incarner et piloter les enjeux de la RSE avec leurs équipes.

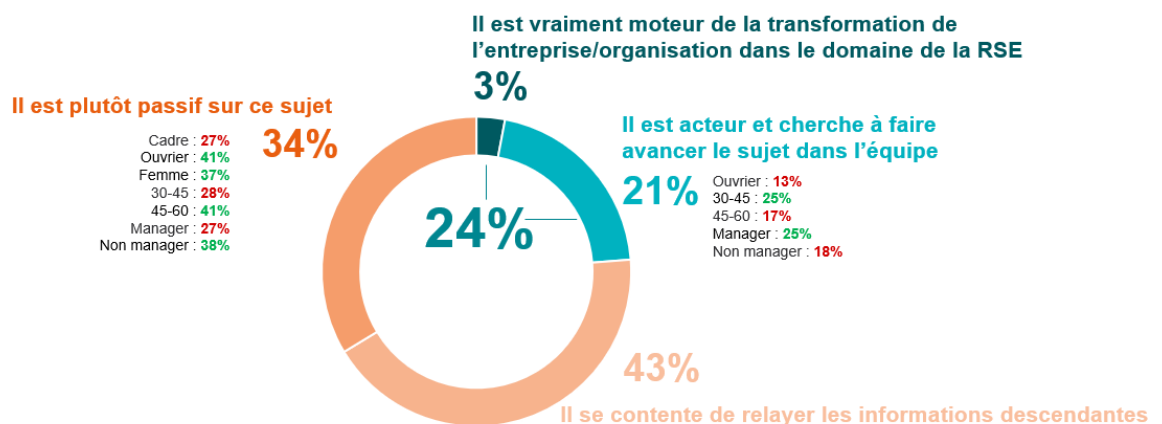
En matière de responsabilité sociétale, le rôle du manager reste à définir

Un autre décalage de perception apparaît quant au rôle du manager. Ainsi, 63% des managers interrogés déclarent avoir évoqué oralement le sujet de la RSE avec leurs équipes au cours de la dernière année, mais seuls 47% des collaborateurs corroborent cette affirmation. A noter que 35% des managers des grandes entreprises (+2000 collaborateurs) reconnaissent n'avoir jamais évoqué le sujet avec leurs N-1...

De fait, seuls 24% des collaborateurs perçoivent leur manager comme pleinement engagé sur le sujet de la RSE : il est « moteur » de la transformation de l'entreprise en la matière dans 3% des cas, et « acteur » pour faire avancer le sujet dans son équipe dans 21% des cas.



Quel rôle joue votre manager direct dans la promotion de la Responsabilité Sociale de votre entreprise/organisation ?



Source : Etude de l'Observatoire Cegos – Mai 2021

A noter que seuls 25% des collaborateurs interrogés disent être objectivés sur la RSE... quand selon 78% des Dir-Resp RSE, les managers ont des objectifs annuels liés au sujet.

Pascale Dromigny, Consultante cheffe de projet, Groupe Cegos, explique :

« Le fort décalage de perception entre collaborateurs et Directeurs-Responsables RSE sur le niveau d'engagement, la nature de cet engagement et le niveau d'information révèle un paradoxe : les organisations semblent persuadées d'avoir ouvert le chemin, informé, formé... alors que les collaborateurs ne le perçoivent pas. Pour les équipes, la RSE reste avant tout un sujet d'affichage porté par la direction de la Communication, et les managers ne sont pas suffisamment impliqués. Autrement dit, si la RSE s'affiche comme une priorité, elle peine à mobiliser ses parties prenantes et s'inscrit encore peu dans la vie et le quotidien des équipes. »

III – Information, formation : quels leviers pour booster l'efficacité des politiques RSE ?

Autre illustration du déficit d'information en matière de RSE : 74% des Dir-Resp RSE disent que leur organisation propose des formations sur le sujet... alors que la moitié des collaborateurs déclarent ne pas le savoir.

De surcroît, si 81% des collaborateurs disent avoir suivi une formation en lien avec la RSE au cours des trois dernières années, la formation RSE reste encore fortement éloignée des métiers et du terrain :

- 22% ont reçu une sensibilisation très générale au sujet (grands enjeux, engagement de l'entreprise...)
- 15% ont suivi une formation sur tous les grands enjeux de la RSE
- 39% ont été formés mais sur un volet de la RSE, tel que l'éthique, la sécurité, le recrutement responsable...
- 5% ont eu une formation qui concernait la façon d'intégrer la RSE à leur métier.

Le catalogue de formations RSE proposé par les entreprises reste très marqué par la dimension du bien-être au travail et, plus largement, par le volet social / sociétal de la RSE.

Ainsi, la santé / sécurité au travail et la qualité de vie au travail sont les deux thématiques les plus présentes actuellement dans le catalogue de formations RSE proposées par les entreprises. **Ces thématiques sont également celles qui intéressent le plus les collaborateurs** (80% d'entre eux pourraient être intéressés par une formation sur la thématique de la qualité de vie au travail, 79% par la santé / sécurité au travail, 76% à la prévention des Risques Psychosociaux).

Les formations en projet sont quant à elles davantage liées à la question environnementale et à des enjeux de management :



Sur quelles thématiques portent les formations en matière de RSE de votre entreprise/organisation?

TOP 5 « Oui, elle existe »

La santé et la sécurité au travail	68%
La qualité de vie au travail	65%
La diversité et la lutte contre les discriminations	62%
La réduction des impacts environnementaux	61%
La réglementation environnementale	60%

TOP 5 « C'est en projet »

La transition énergétique	31%
Les achats responsables	25%
Le management de l'égalité femme-homme	25%
L'inclusion des personnes en situation de handicap	24%
Le management de la RSE auprès des équipes de terrain	23%

Pour améliorer l'efficacité de la politique RSE, près des ¾ des collaborateurs estiment que leur entreprise/organisation devrait mettre en place des actions de formations spécifiques pour tous les acteurs : à 76% pour les cadres dirigeants et les managers de proximité, à 75% pour les collaborateurs, à 72% dans chaque ligne métier.

Là aussi, un décalage persiste entre collaborateurs et Dir-Resp RSE, ces derniers considérant les actions de formation mises en place suffisantes : pour les cadres dirigeants (à 83%), pour chaque ligne métier (81%), pour les collaborateurs (80%), pour les managers de proximité (77%).

Pascale Dromigny, Consultante cheffe de projet, Groupe Cegos, explique :

« La crise de la Covid est passée par là : toutes les thématiques en lien avec le bien-être au travail sont plébiscitées, tant dans les formations proposées par les entreprises qu'au regard de l'intérêt des collaborateurs. Chez Cegos, les formations liées à la qualité de vie au travail ont d'ailleurs progressé en 2020. Mais plus globalement, l'étude montre que les collaborateurs « poussent » leur organisation à renforcer la formation en matière de RSE pour l'ensemble des parties prenantes. Les collaborateurs ont compris que la RSE doit embarquer l'ensemble du corps social de l'organisation. Non seulement pour muscler l'implication et l'engagement des collaborateurs, mais aussi pour faire évoluer les pratiques professionnelles et les métiers ».

Contact presse :

Mathieu Cadot / +33 (0)1 55 00 96 64 / +33 (0)6 76 05 96 17 / mcadot@cegos.fr

À propos du Groupe Cegos

Créé en 1926, le Groupe Cegos est leader international de la formation professionnelle. Aujourd'hui directement implanté dans 11 pays d'Europe, d'Asie et d'Amérique Latine, le Groupe est aussi présent dans plus de 50 pays au travers d'un réseau de partenaires et distributeurs, leaders de la formation et acteurs technologiques majeurs.

Fort de 1000 collaborateurs et de plus de 3000 consultants partenaires, le groupe forme chaque année 250 000 personnes dans le monde et réalise un chiffre d'affaires de 142 millions d'euros.

Cegos déploie une offre globale incluant formations clés en main ou sur mesure, conseil opérationnel, externalisation de la formation et projets internationaux de formation. Son approche du « blended learning » vise à proposer l'expérience apprenant la plus adaptée et la plus compétitive en combinant plusieurs modalités pédagogiques (formation en salle, classe à distance, modules e-learning, visioconférences, vidéocasts, parcours e-formation...). Toutes les formations déployées par Cegos sont accessibles sur la plateforme digitale et internationale LearningHub@cegos.

www.cegos.com

Suivez-nous également sur [Twitter](#) et [Facebook](#).