RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Hauts-de-France

Rapport d'étude

Comment les entreprises de la région Hauts-de-France prennent-elles en compte les enjeux du travail dans leur transition écologique ?

CCI HAUTS-DE-FRANCE

le cnam ceet

Financé par l'Union européenne

CONTEXTE

Comment aujourd'hui les entreprises intègrent-elles l'enjeu de la transition écologique dans leurs organisations ? Quels liens font-elles avec les questions du travail et de ses conditions d'exercice ?

Alors que le dernier rapport du GIEC est **sans appel** sur la responsabilité de l'Homme et de l'industrialisation sur le réchauffement climatique, que les effets de ce réchauffement sont désormais manifestes et qu'ils s'accélèrent, la transition écologique est devenue un impératif et un défi incontournable de notre siècle nous obligeant à **revoir nos modes de consommations, de déplacement, de production…**

Dans ce contexte, les entreprises ont à mettre en place des actions pour atténuer leurs impacts mais également s'adapter aux changements soit de manière volontaire ou au travers de politiques publiques.

Ces actions affectent à différents niveaux leur stratégie, leurs organisations, la qualité vie et les conditions de travail des salariés et nécessitent d'impliquer l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et plus précisément les salariés.

Depuis la loi portant la lutte contre le dérèglement climatique du 22 août 2021, dite loi « Climat et résilience », les Comités Sociaux et Economiques (CSE) ont vu leurs prérogatives élargies et doivent être désormais informés et consultés sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Une première étude exploratoire menée en 2021 **auprès de 8 entreprises** nous a apporté une première série d'hypothèses sur la façon dont l'adaptation aux enjeux du changement climatique sont pris en compte dans l'entreprise. Les entretiens avaient été menés auprès d'entreprises volontaires qui avaient communiqué sur une ou des actions environnementales.

Nous avons voulu préciser et approfondir ces premiers résultats en lançant deux enquêtes à l'échelle régionale avec des partenaires intéressés par cette démarche : la Chambre de Commerce et d'Industrie Hauts-de-France, le Conservatoire National des Arts et Métiers, le Centre Ressource du Developpement Durable (CERDD) et Hauts-de-France Innovation Développement, l'Union des Entreprises de Proximité (U2P) Hauts-de-France et la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) Hauts-de-France.

Cette étude a pour objectifs de :

- **Mieux cerner** comment les dirigeants et les salariés appréhendent et s'emparent de ces enjeux relatifs aux dynamiques de transition ;
- **Analyser** les modalités d'information et de discussion des sujets liés à la transition écologique ;
- **Instruire et documenter** ce qui fait obstacle et/ou constitue des leviers rendant possible l'émergence de nouvelles dynamiques d'innovations.

Sommaire

INTRODUCTION : Analyser les pratiques des entreprises en matière de transition écologique et de prise en compte du travail

- **En 2021 :** une étude exploratoire auprès de 8 dirigeants d'entreprise..... 5
- **En 2022 :** deux enquêtes statistiques..... 6

Dirigeants et représentants du personnel : deux enquêtes distinctes..... 6
Choix de l'échantillonnage..... 7
Le questionnaire à destination des dirigeants d'entreprises..... 8
Le questionnaire à destination des représentants du personnel (RP)..... 8

1 Positionnement des entreprises sur les questions de transition écologique

- Les répondants à l'enquête..... 9
- Quelles sont les actions mises en place dans les entreprises ?..... 11
- Quel est l'impact des actions mises en place sur les salariés ?..... 14
- Comment les dirigeants des entreprises voient-ils la transition écologique ?..... 16
- Les entreprises mesurent-elles l'impact de leur activité sur l'environnement ?.... 17
- Quelle place occupent les questions de transition écologique dans la stratégie des entreprises ?..... 18
- Quelle prise en compte des questions de transition écologique ?..... 19
- Les entreprises qui accordent une place importante aux questions de transition écologique..... 19
- Les entreprises qui accordent peu (ou pas) d'importance aux questions de transition écologique..... 22
- **FOCUS 1 – Les entreprises industrielles**..... 23
- **FOCUS 2 – Les entreprises du transport**..... 24

2 Les projets et leurs impacts sur le travail : Anticipations, Effets et Freins

> 80 dirigeants ont détaillé un projet de transition écologique dans leur entreprise 25

> Quels sont les projets ? Quel est leur degré d'avancement ?..... 27

> Quelle prise en compte des salariés dans la réflexion sur le projet ?..... 29

> Par qui les entreprises ont-elles été accompagnées ? Quelles difficultés ont-elles rencontrées ?..... 33

> **FOCUS 3 - Les projets mis en place (ou en cours de mise en place)..... 35**

3 Enquête auprès de représentants du personnel

> Les répondants à l'enquête..... 40

> Quelle vision les répondants RP ont-ils des impacts environnementaux de l'activité de leur entreprise ?..... 42

> Quelle place les répondants RP accordent-ils aux questions de transition écologique dans le cadre de leurs missions de représentation du personnel ?..... 44

> Les impacts environnementaux des entreprises dans lesquelles travaillent les répondants RP sont-ils discutés en CSE ?..... 46

> **FOCUS 4 -Les projets mis en place et leurs impacts sur le travail : les répondants RP ont-ils été associés aux réflexions et concertations avec leur employeur ?..... 48**

> **FOCUS 5 - Regards croisés des dirigeants et des représentants du personnel..... 53**

> **CONCLUSION..... 55**

ANNEXE METHODOLOGIQUE

> Enquête auprès des dirigeants d'entreprises..... 57

> Enquête auprès de représentants du personnel..... 58

Remerciements..... 60

INTRODUCTION

Analyser les pratiques des entreprises en matière de transition écologique et de prise en compte du travail

En 2021 : une étude exploratoire[1] auprès de 8 dirigeants d'entreprise

L'Aract Hauts-de-France a réalisé des entretiens avec 8 dirigeants de TPE/PME de l'industrie et des services entre septembre 2020 et février 2021, sur la manière dont ces entreprises intègrent les enjeux du changement climatique et de la transition écologique dans leurs organisations, et sur le lien qu'elles font avec les questions du travail et ses conditions d'exercice.

Lors de ces entretiens, plusieurs sujets ont été abordés :

- La prise en compte des enjeux écologiques ;
- la nature de ces enjeux ;
- Les motivations à agir ;
- Les types d'actions engagées ;
- Les freins et leviers à la mise en place de ces actions ;
- L'impact des projets sur l'organisation du travail, les compétences et la qualité de vie au travail.

Trois profils d'entreprises sont ressortis de ces entretiens : 4 entreprises avaient mis l'écologie **au cœur de leur stratégie** ; 3 entreprises avaient **des pratiques éparses sans cohérence globale** ; 1 entreprise agissait **ponctuellement sous la contrainte** (règlementaire ou à la demande du client).

Les entretiens ont également permis d'établir quelques constats :

- La sensibilité du chef d'entreprise sur les questions de transition écologique a été un levier déterminant dans la mise en place de tels projets pour ces TPE et PME ;
- La transition écologique est vue comme une opportunité de s'engager dans des modèles d'organisation plus participatifs et agiles ;
- Certains modes de management ont facilité l'engagement des salariés ;
- Pour bâtir les projets, les entreprises ont eu besoin de s'appuyer sur les compétences des salariés et sur l'activité réelle ;
- Les entreprises ont eu besoin de s'appuyer sur un écosystème territorial ;
- Les effets des projets mis en place sur les conditions de travail ont été ambivalents.

Note 1 : « Quelle place pour le travail dans la transition écologique ? », Aract Hauts-de-France, étude de 2021

En 2022 : deux enquêtes statistiques

En 2022, l'Aract Hauts-de-France a souhaité consolider et approfondir les résultats de l'étude exploratoire en interrogeant sur ces mêmes thématiques :

- **des dirigeants d'entreprises** des Hauts-de-France ;
- et **des représentants de salariés.**

L'objectif est, à partir des résultats de ces deux enquêtes, d'identifier des pistes d'actions visant à soutenir et accélérer la mise en place de projets de transition écologique dans les entreprises.

L'Aract Hauts de France s'est entourée d'un comité de pilotage composé de représentants du CNAM, du service rev3 de la CCI Hauts-de-France, du CERDD et d'HDFID. Ce comité s'est réuni à 5 reprises pour accompagner la conception des questionnaires et du plan d'enquête et discuter les résultats.

La réalisation des enquêtes (ciblage des entreprises, conception et diffusion des questionnaires, et analyse des résultats) a été confiée au service Etudes de la CCI de région Hauts-de-France.

Dirigeants et représentants du personnel : deux enquêtes distinctes

Les problématiques et les enjeux posés par l'intégration des enjeux du changement climatique et de la transition écologique dans les entreprises ne peuvent pas être abordés de la même manière avec les dirigeants et avec les représentants des salariés. Ces deux publics n'ont pas les mêmes niveaux de responsabilités (interne, stratégique etc.) dans l'entreprise et n'ont pas les mêmes cadres de réflexion et d'action.

Deux questionnaires distincts ont donc été élaborés : un à destination des dirigeants, et un autre à destination des représentants des salariés.

L'administration de ces questionnaires auprès de ces deux publics cibles a également nécessité d'adopter 2 stratégies différentes :

- **Pour les dirigeants d'entreprise** : l'enquête a été réalisée par téléphone par un prestataire spécialisé (Prestance). Cette méthode permet d'obtenir un échantillon de répondants représentatifs du tissu économique, grâce au suivi du nombre de retours par catégories d'entreprise (secteurs d'activité, taille etc.) ; elle permet également d'effectuer des relances ciblées et d'obtenir des taux de retour plus élevés que les enquêtes réalisées par mail.
- **Pour les représentants du personnel** : un formulaire en ligne a été créé par la CCI Hauts-de-France et mis à disposition de l'Aract qui s'est chargé de le diffuser à ses partenaires relais, notamment aux principales organisations syndicales régionales. Cette méthode a été choisie afin de toucher le maximum de répondants, et pouvoir permettre une large diffusion auprès de nos réseaux. A noter toutefois qu'il a été systématiquement proposé aux dirigeants répondants, en fin d'entretien téléphonique, de leur envoyer ce lien pour qu'ils le transfèrent aux RP de leur entreprise.

Choix de l'échantillonnage

Taille des entreprises et existence d'un CSE

De par son identité et ses missions, l'Aract a souhaité par cette étude appréhender la façon dont les salariés et leurs représentants sont associés aux projets de transition écologique dans l'entreprise.

Par ailleurs, depuis la loi *« climat et résilience »* du 22 août 2021, le Comité Social et Economique (CSE) – instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel – doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Le CSE étant obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés (effectif atteint sur 12 mois consécutifs), nous avons décidé de cibler en priorité les entreprises de plus de 10 salariés pour l'enquête auprès des dirigeants d'entreprises.

Ces entreprises disposent a priori d'un CSE ce qui devrait permettre d'interroger son implication dans la stratégie environnementale de l'entreprise et dans ses projets de transition écologique. Quelques entreprises de 6 à 9 salariés ont toutefois également été intégrées au fichier d'appel, car elles représentent un nombre très important d'entreprises dans la région.

Sur-représenter les entreprises dans les secteurs fortement émetteurs de gaz à effet de serre (GES)

Afin d'assurer l'obtention d'un échantillon de 300 répondants représentatif du tissu économique régional, il a été demandé au prestataire qui a réalisé l'enquête téléphonique de respecter des quotas de retour par secteurs d'activité et par taille pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Ces quotas ont été définis en 2 temps :

- **Secteurs d'activité :** la priorité a d'abord été de respecter leurs poids respectifs en région en termes de nombre de salariés puis, sur la base de cette répartition, de surreprésenter l'industrie et les transports. En effet, ces deux secteurs sont fortement émetteurs de GES[2]. Pour bien analyser la diversité de leurs pratiques, il est nécessaire d'obtenir un nombre suffisant de répondants.
- **Taille des entreprises :** la répartition des établissements par taille a été respectée dans chacun des secteurs.

Résultats redressés et résultats bruts

L'échantillon ayant été volontairement « distordu » (sur-représentation de l'industrie et des transports pour obtenir suffisamment de questionnaires dans ces deux secteurs), un redressement a été appliqué aux résultats globaux afin de recomposer un échantillon représentatif du tissu économique régional des entreprises de 10 salariés et plus.

Les deux focus « industrie » et « transport » portent quant à eux sur des résultats bruts, puisque la répartition des établissements par taille a été respectée dans chacun de ces secteurs.

Note 2 : d'après les données de Observatoire Climat Hauts-de-France / CERDD novembre 2019

Le questionnaire à destination des dirigeants d'entreprises

Le questionnaire à destination des dirigeants a été divisé **en deux parties.**

La première avait pour but **d'évaluer le degré de maturité générale de l'entreprise sur les questions de transition écologique.** Ainsi, les entreprises étaient interrogées sur une liste de 15 actions (ex : tri des déchets, réduction des consommations d'eau etc.) pour savoir si elles avaient été mises en place dans l'entreprise. Cette liste d'actions, non exhaustive, avait pour but de récolter un premier niveau d'information concrète sur les pratiques réelles des entreprises, et les impacts que ces actions ont sur les salariés, sans faire référence à ce stade à la notion de transition écologique. quelques questions plus générales étaient ensuite posées (mesure de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement, place occupée par ces questions dans la stratégie de l'entreprise, etc).

A l'issue de cette première partie, il était demandé au dirigeant si l'entreprise avait déjà engagé un projet de transition écologique et s'il souhaitait poursuivre le questionnaire pour parler de ce projet plus en détail (pour rappel, l'enquête se déroulait par téléphone).

En cas de réponse positive, **la seconde partie portait donc sur un projet de transition écologique en particulier**, et sur la manière dont ses impacts sur le travail ont été appréhendés lors de sa mise en place dans l'entreprise : est-ce que les impacts sur les salariés ont été pris en compte ? Si oui, comment et qui a été associé ? etc.

Le questionnaire à destination des représentants du personnel (RP)

Le questionnaire à destination des représentants du personnel a également été divisé en **deux parties**, sur un modèle similaire à celui des dirigeants. Quelques questions étaient communes aux deux questionnaires.

La première partie portait tout d'abord sur **l'avis des RP concernant les impacts des activités de leur entreprise**, sur les actions mises en place pour y faire face, et sur l'implication ou pas du CSE sur ces sujets.

A l'issue de cette première partie, il était demandé au répondant si son entreprise avait déjà mis en place, au cours de ces dernières années, un projet de transition écologique.

En cas de réponse positive, le répondant avait accès à la deuxième partie du questionnaire, qui portait sur **les impacts que ce(s) projet(s) ont eus sur les salariés et leurs conditions de travail**, sur la manière dont ils ont été anticipé, ou pas, par l'équipe dirigeante, et sur la façon dont les salariés ont été associés, ou pas, aux réflexions de l'entreprise sur le sujet.

1 Positionnement des entreprises sur les questions de transition écologique

Les répondants à l'enquête

A RETENIR – Taille des entreprises des répondants et présence d'un CSE

- **300 entreprises** ont répondu, dont 271 de plus de 10 salariés
- Les résultats ont été redressés pour obtenir un échantillon représentatif du tissu économique régional des entreprises de 10 salariés et plus
- **Plus de la moitié des entreprises n'a pas de CSE** ; c'est particulièrement le cas dans les entreprises de moins de 50 salariés

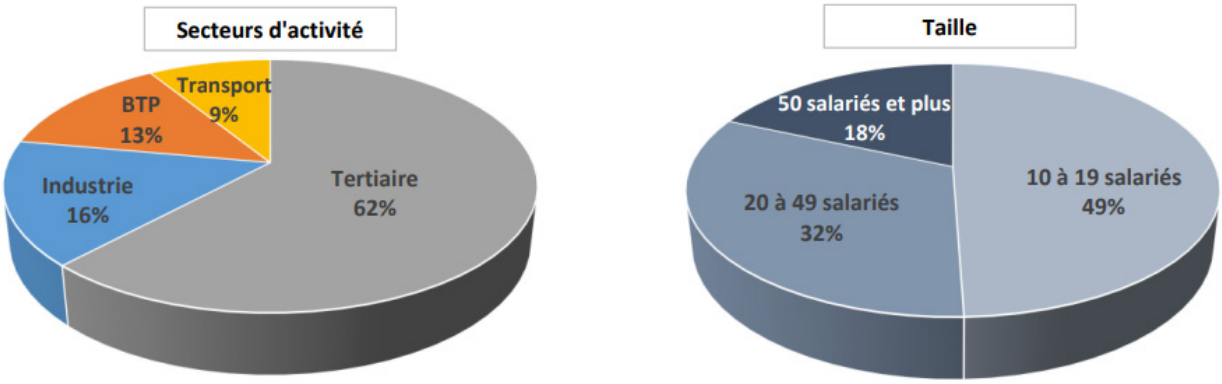
L'échantillon des entreprises avant et après redressement

L'enquête a été réalisée par téléphone entre le 9 et le 30 juin 2022. L'objectif a été tenu et 300 questionnaires ont été obtenus, dont 271 concernent des entreprises de plus de 10 salariés.

Parmi les 271 entreprises de 10 salariés et plus qui ont répondu à l'enquête, on en compte 72 dans l'industrie, 27 dans le BTP, 55 dans les transports et 117 dans le tertiaire. Les résultats ont été redressés afin de constituer a posteriori un échantillon représentatif du tissu économique régional (en termes de secteurs d'activité et de taille) des entreprises de 10 salariés et plus.

Les réponses des 29 entreprises de 6 à 9 salariés qui ont également été interrogées lors de l'enquête (soit 10% de l'échantillon) n'ont pas été prises en compte dans cette première partie, car l'application du redressement croisé sur la taille et le secteur d'activité aurait conduit à leur attribuer un poids beaucoup trop important par rapport aux entreprises de 10 salariés et plus, qui constituent **le cœur de cible de cette étude.**

Composition de l'échantillon après redressement



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

La majorité des entreprises de l'échantillon sont des sociétés indépendantes (66%) ; les filiales de groupe français représentent 26% des entreprises, et celles d'un groupe étranger 8%.

La majorité des entreprises n'a pas de CSE

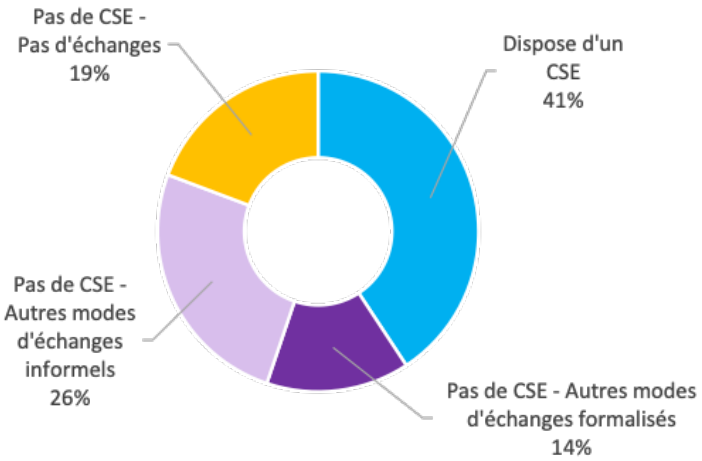
Parmi les entreprises de 10 salariés et plus dont les dirigeants ont répondu à l'enquête, **seulement 4 entreprises sur 10 disposent d'un CSE.**

Cette proportion varie beaucoup selon la taille de l'entreprise : alors que seules 21% des entreprises de 10 à 19 salariés en ont un, elles sont 47% dans les entreprises de 20 à 49 salariés, et jusqu'à 83% dans celles de 50 salariés et plus.

La majorité des entreprises qui n'ont pas de CSE déclarent qu'elles ont toutefois d'autres modes d'échanges avec leurs salariés, en majorité informels.

A noter : 1 entreprise sur 5 indique ne pas avoir de CSE et n'avoir aucun autre mode d'échanges avec ses salariés ; il s'agit presque dans tous les cas d'entreprises de moins de 50 salariés.

Votre entreprise dispose-t-elle d'un CSE ?



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

41% des entreprises disposent d'un CSE.

Quelles sont les actions mises en place dans les entreprises ?

Le concept de « transition écologique » peut être perçu de manière très différente et recouvrir des réalités très diverses selon le secteur d'activité et la taille des entreprises. Nous avons donc choisi d'interroger tous les dirigeants sur une liste de 15 actions portant sur leurs process, les aspects logistique et transport de leur activité, et les produits ou services qu'elles fournissent. Le but n'était pas d'être exhaustif, mais de récolter des informations concrètes pour faire un premier état des lieux des pratiques. La liste des actions a été établi à partir des actions repérées lors de l'enquête exploratoire de 2021 et des propositions discutées en comité de pilotage.

A RETENIR – Actions mises en place

- Les actions de tri et de recyclage des déchets sont **très largement mentionnées** (plus de 80% des entreprises).
- Les actions visant à réduire les consommations d'énergie, de matières premières ou de consommables sont également **bien représentées** (plus de 50% des entreprises).
- La moitié des dirigeants interrogés déclare que leur entreprise intègre des critères environnementaux dans ses achats et/ou met en place des process pour **réduire l'impact environnemental de ses produits.**
- A l'inverse, les actions liées aux déplacements des salariés sont **assez peu répandues** (moins d'une entreprise sur trois).
- Une grande majorité des entreprises a mis en place 6 actions ou plus.
- Plus les actions sont nombreuses et plus elles s'élargissent à des actions qualifiées de stratégiques.

Les 4 catégories d'actions mises en place

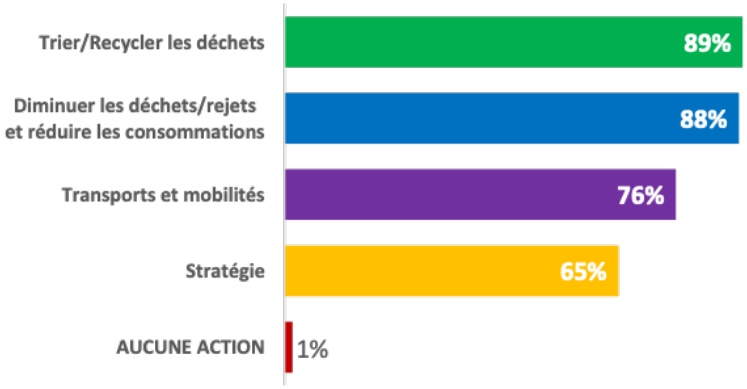
Nous avons regroupé les 15 actions en quatre catégories au vu du nombre de répondants par action et des rapprochements possibles entre certaines actions. Les trois premières catégories rassemblent à la fois beaucoup de répondants et relèvent de thèmes proches : la catégorie que nous avons intitulée « trier/recycler » regroupe 2 des 15 actions, la catégorie « diminuer les rejets/réduire les consommations » en regroupe 5 et la catégorie « transport et mobilités » en regroupe 5. La quatrième dite « stratégie », issue du regroupement des 3 derniers items, correspond à des actions moins immédiates et traduisant une analyse plus globale des enjeux.

Les résultats présentés par catégorie correspondent au nombre de réponses positives sur la mise en place d'au moins une action. Ils traduisent donc la diffusion des actions plutôt que leur intensité.

Près de 9 entreprises sur 10 ont engagé au moins une action visant à diminuer leurs déchets ou rejets, ou à réduire leurs consommations (énergie, eau etc.)

L'analyse des résultats par « blocs d'actions » met en évidence que près de 9 entreprises sur 10 ont engagé au moins une action visant à diminuer leurs déchets ou rejets, ou à réduire leurs consommations (énergie, eau, matières premières, consommables). De même, plus de 7 entreprises sur 10 ont mis en place au moins une action en lien avec les problématiques de transports et de mobilités. Enfin, plus de 6 entreprises sur 10 ont mis en place au moins une action impactant la stratégie de l'entreprise (intégration de critères environnementaux dans les achats, réduction de l'impact environnemental des produits/services, relocalisation des activités).

Proportion des entreprises déclarant au moins une action par catégorie d'actions



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

89% des entreprises ont mis en place au moins une action en lien avec le tri ou le recyclage des déchets.

Dans le détail, des actions très inégalement mises en place

Le tri et le recyclage des déchets en tête des actions mises en place dans les entreprises

Ces deux actions sont mises en place par plus de 8 entreprises sur 10. Ceci s'explique par les réglementations historiques, et plus récemment (2016) l'obligation du tri des 5 flux, mais aussi l'offre de service présente en région dans ce domaine.

Les diminutions de consommations d'énergie, de matières premières et de consommables sont également bien représentées

La réduction des déchets, des consommations d'énergie, des matières premières ou des consommables sont des actions mises en place par 5 à 6 entreprises sur 10, ce qui n'est pas négligeable. En effet, à la différence du tri et du recyclage des déchets, ces actions reposent sur des choix volontaires et économiques de l'entreprise.

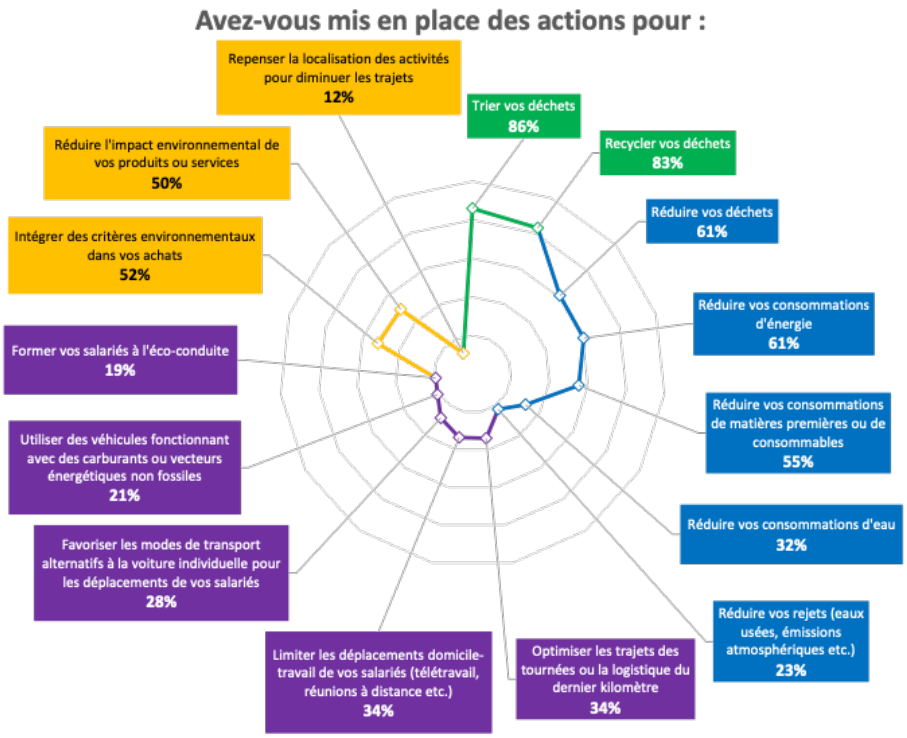
En revanche, la réduction des consommations d'eau et celle des rejets (eaux usées, émissions de CO2, etc.) sont beaucoup moins suivies (moins d'une entreprise sur trois).

Les entreprises agissent relativement peu en matière de déplacement des salariés

L'optimisation des trajets des tournées, la limitation des déplacements domicile-travail (par l'organisation de réunion à distance, la mise en place du télétravail etc.) et les actions favorisant les modes de transport alternatifs à la voiture individuelle sont chacune mises en place par environ 1 entreprise sur 3. L'utilisation de véhicules fonctionnant avec des carburants non fossiles et la formation des salariés à l'éco-conduite sont encore moins fréquemment mises en place (1 entreprise sur 5). Dans les entreprises du transport, on observe en revanche des pourcentages considérablement plus élevés pour l'optimisation du trajet des tournées (69%) et la formation des salariés à l'éco-conduite (69%).

La moitié des entreprises intègre des critères environnementaux dans ses achats et/ou met en place des process pour réduire l'impact environnemental de ses produits.

Des actions plus globales (intégration de critères environnementaux dans les achats, réduction de l'impact environnemental des produits ou services) ont été mises en place par 1 entreprise sur 2. Toutefois, très peu d'entreprises vont jusqu'à repenser la localisation de leurs activités pour diminuer les trajets (12%).



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

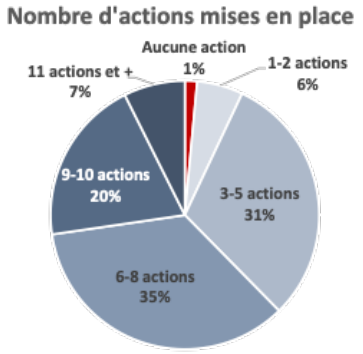
86% des entreprises ont mis en place une action de tri des déchets.

6 entreprises sur 10 ont mis en place 6 actions ou plus

La répartition des entreprises selon le nombre d'actions cumulées donne une indication à la fois de la diffusion et de l'intensité des actions.

Une grande majorité des entreprises (62%) a mis en place un nombre conséquent d'actions (au moins 6 sur les 15) : 35% des entreprises ont mis en place 6 à 8 actions, 20% en ont mis en place 9 à 10 et 7% en ont mis en place 11 ou plus. En revanche, on en compte 31% qui ont mis en place 3 à 5 actions, et seulement 7% en ont mis en place 2 ou moins.

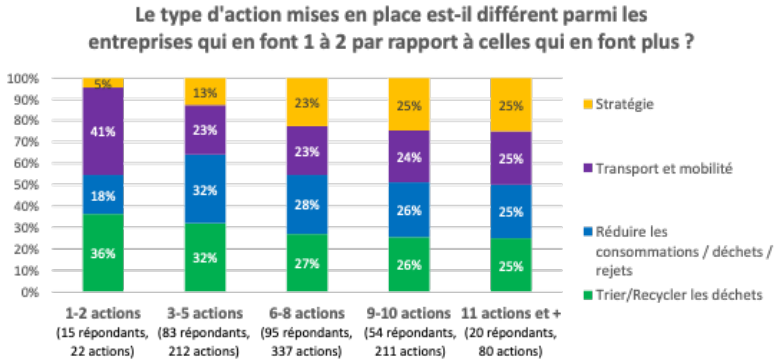
La catégorie d'action évolue avec le nombre d'actions mises en place. Les entreprises qui ont mis en place 1 à 2 actions concentrent globalement leurs efforts sur les problématiques de transports et mobilités et de tri/recyclage des déchets. Parmi celles qui en ont mis en place entre 3 et 5, les actions liées à la réduction des consommations, déchets et rejets prennent une place plus importante. La place des actions liées à la stratégie augmente avec le nombre d'actions mises en place : elles comptent pour un quart des actions pour les entreprises qui en mettent en place 9 et plus. Parmi les entreprises qui en ont mis en place 6 ou plus, la répartition entre les différents types d'actions proposées est relativement équilibrée.



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

6% des entreprises ont mis en place 1 ou 2 actions parmi les 15 qui étaient proposées.



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

Parmi les entreprises ayant mis en place 1 ou 2 actions, **36% des actions** mises en place concernent le tri/recyclage des déchets.

Il existe une corrélation positive entre la taille des entreprises et le nombre d'actions mises en place. Les entreprises de 50 salariés et plus mettent davantage d'actions en place que les autres (42% d'entre elles ont engagé 9 actions ou plus, contre seulement 24% pour les autres entreprises). Ce point demande à être interrogé plus finement dans les entreprises.

Des analyses ont été réalisées sur les réponses brutes des dirigeants d'entreprise dans deux secteurs gros émetteurs de CO2 (voir FOCUS p.23). Du point de vue des actions, les entreprises industrielles ne présentent pas de spécificité. Les entreprises du transport ont plus fréquemment mis en place 11 actions et plus et ont plus fréquemment mis en place des actions peu représentées (trajets des tournées, éco-conduite, réduction des rejets).

Quel est l'impact des actions mises en place sur les salariés ?

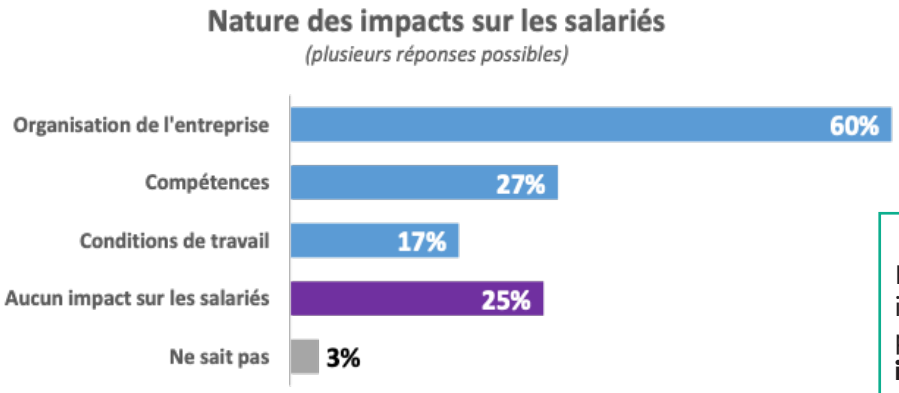
Les dirigeants des entreprises ont été interrogés à propos de l'impact sur les salariés de chacune des actions mises en place. Quatre impacts étaient proposés : sur l'organisation de l'entreprise, sur les compétences, sur les conditions de travail, aucun impact. Plusieurs réponses étaient possibles.

A RETENIR – Impacts des actions mises en place sur les salariés

- En moyenne, 75% des entreprises estiment que les actions qu'elles ont mises en place ont eu **un impact sur leurs salariés.**
- Cet impact concerne principalement **l'organisation de l'entreprise** (6 entreprises sur 10).
- L'impact sur les salariés est plus fréquemment cité pour certaines actions.

Les types d'impacts observés sont relativement homogènes entre toutes les actions

Pour chaque action qu'elles ont mises mise en place, les entreprises ont été interrogées pour savoir si elles ont eu un impact. A quelques exceptions près, on observe des résultats relativement homogènes entre toutes les actions. L'impact le plus fréquemment retenu est sur l'organisation de l'entreprise (pour 6 entreprises sur 10 en moyenne). L'impact sur les compétences des salariés est beaucoup moins cité (2 à 3 entreprises sur 10) tout comme celui sur les conditions de travail (1 à 2 entreprises sur 10).



La nature des impacts a été demandée pour chacune des 15 actions proposées.
(« Ce projet a-t-il eu un impact significatif sur (...) ? »)
Le nombre de répondants varie de 33 à 227 selon l'action concernée - Résultats redressés
Source : Aract Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

En moyenne, **60% des entreprises** indiquent que les actions mises en place dans leur entreprise ont eu **un impact sur son organisation.**

Il peut paraître étonnant que les impacts sur les compétences et sur les conditions de travail soient si peu cités par les entreprises, mais cela peut s'expliquer par le fait qu'elles ont été interrogées sur des actions très concrètes. L'impact sur les conditions de travail de chaque action prise séparément n'est peut-être pas bien identifié par les entreprises, alors que l'impact de plusieurs de ces actions combinées aurait probablement été perçu différemment. Si la question des impacts avait été posée de manière globale, et non pas pour chaque action comme ici, on peut penser que les résultats auraient été différents.

Quelques spécificités pour certaines actions ou certains profils d'entreprises

On observe tout de même quelques différences sur certaines actions. Ainsi, l'impact sur les compétences des salariés est davantage cité pour les actions de tri et recyclage des déchets (36%), et également, assez logiquement, dans le cas de la formation des salariés à l'éco-conduite (67%). De même, l'impact sur les conditions de travail ressort beaucoup plus dans le cas de la mise en place d'actions pour limiter les déplacements domicile-travail des salariés (41%). Enfin, l'impact sur l'organisation de l'entreprise est également davantage mis en avant (par 8 entreprises sur 10) pour 3 actions liées au transport : favoriser les modes de transport alternatifs à la voiture individuelle, limiter les déplacements domicile-travail et optimiser les trajets des tournées.

A noter que les entreprises de 50 salariés et plus sont plus nombreuses que les autres à signaler des impacts significatifs sur les conditions de travail pour certaines actions (trier les déchets, réduire les déchets et les rejets, intégrer des critères environnementaux dans les achats, réduire l'impact environnemental des produits ou services et former les salariés à l'éco-conduite).

Certaines entreprises indiquent que les actions mises en place n'ont eu aucun impact sur leurs salariés

En moyenne, 2 à 3 entreprises sur 10 ont également estimé que certaines actions mises en place n'avaient eu aucun impact sur leurs salariés, que ce soit en termes d'organisation de l'entreprise, de conditions de travail ou de compétences. Cette part varie beaucoup selon les actions (de 8% jusqu'à près de 40%). Parmi les actions les plus concernées, c'est-à-dire pour lesquelles près de 4 entreprises sur 10 ont indiqué qu'elles n'avaient eu aucun impact sur leurs salariés, il y a la réduction des déchets, des consommations d'eau, de matières premières ou de consommables et la réduction de l'impact environnemental des produits ou services.

A noter que les entreprises de moins de 20 salariés sont plus nombreuses que les autres à indiquer que certaines actions (réduire les consommations d'eau, les rejets, limiter les déplacements domicile-travail) n'ont eu aucun impact sur leurs salariés.

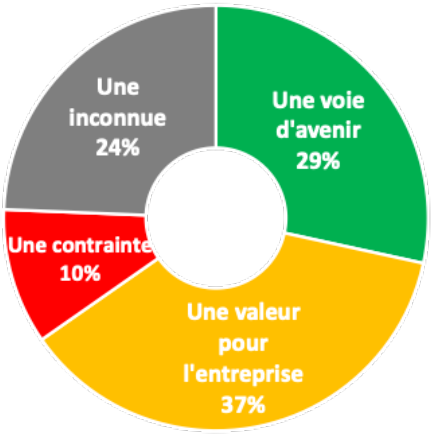
Comment les dirigeants des entreprises voient-ils la transition écologique ?

Cette question vise à recueillir le point de vue des dirigeants d'entreprises sur la transition écologique. C'est la première question dans laquelle ce terme apparaît. Les réponses proposées sont à interpréter avec nuance car la question demande ce que représente « principalement » la transition écologique pour l'entreprise.

A RETENIR – Point de vue sur la transition écologique

- 2 entreprises sur 3 ont une vision surtout positive de la transition écologique (voie d'avenir, valeur pour l'entreprise) ; c'est particulièrement le cas dans les entreprises qui appartiennent à un groupe.
- 10% des entreprises la voient principalement comme une contrainte.
- Pour une entreprise sur quatre, la transition écologique est avant tout une inconnue ; c'est particulièrement le cas dans les sociétés indépendantes.

De votre point de vue, diriez-vous que la transition écologique est principalement, pour votre entreprise :



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

29% des entreprises considèrent que la transition écologique est principalement **une voie d'avenir** pour leur entreprise.

2 entreprises sur 3 ont une vision positive de la transition écologique pour leur entreprise

La transition écologique est surtout vue de manière positive par deux tiers des entreprises, qui la mettent en avant comme une voie d'avenir (29%) ou comme une valeur pour l'entreprise (37%). Pour les autres, il s'agit avant tout soit d'une contrainte (10%), soit d'une inconnue (24%). Ce dernier cas peut regrouper à la fois des entreprises qui ne se sont jamais posé la question des enjeux de transition écologique par rapport à leur entreprise, d'autres qui y ont déjà réfléchi mais qui ne voient pas ce qu'elles peuvent faire à leur niveau, d'autres encore qui peuvent y voir une incertitude voire un danger pour leur pérennité.

A noter : les entreprises qui appartiennent à un groupe sont plus nombreuses que les autres à considérer la transition écologique comme une voie d'avenir (43%), alors que les sociétés indépendantes la voient davantage comme une inconnue (32%). En revanche, les résultats de l'enquête n'ont pas permis de mettre en évidence de différences significatives selon la taille des entreprises, ni selon leur secteur d'activité.

Les entreprises mesurent-elles l'impact de leur activité sur l'environnement ?

La mesure de l'impact de l'activité sur l'environnement est une autre indication de la prise en compte des enjeux environnementaux. Elle complète la question portant sur les actions. Les réponses proposées ne sont pas exhaustives mais proposent des mesures plus ou moins associées à une démarche prenant en compte les enjeux environnementaux.

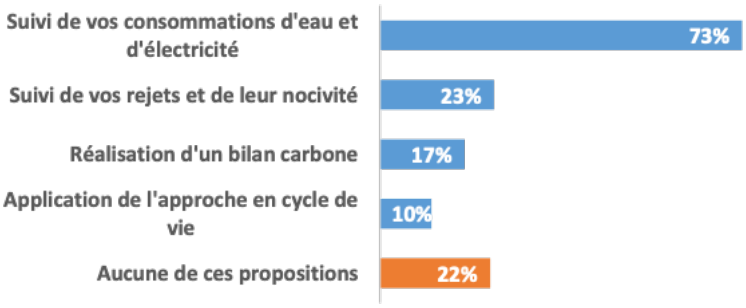
A RETENIR – Mesure de l'impact de l'activité sur l'environnement

- La plupart des entreprises suit ses consommations d'eau et d'électricité (3 sur 4).
- En revanche, elles sont peu nombreuses à assurer le suivi de leurs rejets, à avoir réalisé un bilan carbone ou bien à appliquer une approche en cycle de vie.

Une proportion élevée d'entreprises (7 sur 10) suit ses consommations d'eau et d'électricité, ce qui peut être considéré comme une première démarche de mesure de l'impact environnemental de leur activité. Cette proportion est ainsi logiquement plus élevée que celles des entreprises ayant déclaré réduire leurs consommations d'énergie ou réduire leurs consommation d'eau.

On relève que seulement 2 entreprises sur 10 suivent les rejets (et leur nocivité) générés par leur activité, et entre 1 et 2 entreprises sur 10 ont réalisé un bilan carbone. L'approche en cycle de vie, démarche globale qui permet de quantifier les impacts d'un produit, service ou procédé, est appliquée par 1 entreprise sur 10.

Mesurez-vous l'impact de votre activité sur l'environnement ?
(plusieurs réponses possibles)



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

73% des entreprises suivent leurs consommations d'eau et d'électricité.

A noter que 2 entreprises sur 10 ne mesurent d'aucune des manières proposées l'impact sur l'environnement de leur activité. Cette part est plus élevée parmi les entreprises de moins de 50 salariés (23%) que parmi celles de 50 salariés et plus (16%). Par ailleurs, les entreprises qui ont une opinion négative ou neutre sur la transition écologique sont plus nombreuses que les autres à ne pas mesurer l'impact de leur activité sur l'environnement (44% pour celles qui la voient pour une contrainte, et 35% pour celles qui la voient comme une inconnue).

Quelle place occupent les questions de transition écologique dans la stratégie des entreprises ?

Deux questions visaient à apprécier la place donnée par les entreprises aux questions de transition écologique dans la stratégie. L'une porte sur la prise en compte de ces questions dans leurs projets, l'autre porte sur les démarches de certification ou de labellisation engagées en lien avec la transition écologique.

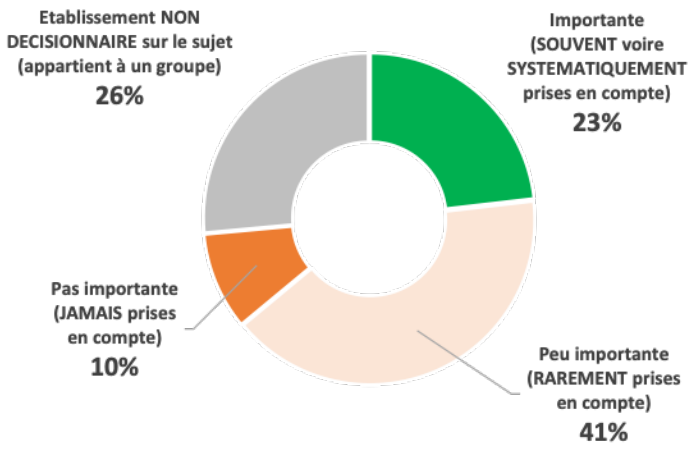
A RETENIR – Place de la transition écologique dans la stratégie des entreprises

- Près d'une entreprise sur 4 accorde une place importante aux questions de transition écologique dans sa stratégie.
- 1 entreprise sur 10 ne prend jamais en compte ces enjeux dans ses projets.
- Entre 1 et 2 entreprises sur 10 sont engagées dans une démarche de certification ou de labellisation en lien avec la transition écologique.

Près d'une entreprise sur quatre accorde une place importante aux questions de transition écologique dans sa stratégie

Près d'une entreprise sur 4 prend souvent voire systématiquement en compte les questions de transition écologique dans ses projets. A l'opposé, 4 entreprises sur 10 y accordent peu d'importance, et 1 entreprise sur 10 déclare ne jamais prendre en compte ces enjeux dans ses projets. Enfin, 3 entreprises sur 10 ne prennent pas en compte ces questions dans leurs projets, car c'est le groupe auquel elles appartiennent qui est décisionnaire sur le sujet.

Quelle place occupent les questions de transition écologique dans la stratégie de votre entreprise ?



271 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Par ailleurs, entre 1 et 2 entreprises sur 10 sont engagées dans une démarche de certification ou de labellisation en lien avec la transition écologique. Logiquement, cette part est plus importante parmi les entreprises qui accordent une place importante à cet enjeu dans leurs projets (3 entreprises sur 10). On observe également que les entreprises de 20 salariés et plus sont plus nombreuses à être engagées dans une telle démarche (25%) par rapport à celles de moins de 20 salariés (10%).

Lecture du graphique :

23% des entreprises prennent souvent voire systématiquement en compte les questions de transition écologique dans leurs projets.

Quelle prise en compte des questions de transition écologique ?

Les entreprises sont encore peu nombreuses à intégrer concrètement ces enjeux dans leurs projets, alors qu'elles en ont majoritairement une vision positive. En effet, 66% des entreprises ont une vision positive de la transition écologique pour leur entreprise (voie d'avenir, valeur), mais elles ne sont que 23% à intégrer systématiquement ces enjeux dans leurs projets.

Ces deux éléments ne sont toutefois pas totalement décorrélés, puisqu'on constate tout de même que les entreprises qui accordent une place importante à la transition écologique dans leur stratégie sont plus nombreuses que les autres à y voir une voie d'avenir (48%), alors que celles qui y accordent peu d'importance sont plus nombreuses à la voir comme une contrainte (15%) ou comme une inconnue (39%).

On observe également que les entreprises qui n'accordent pas une place importante à la transition écologique dans leurs projets sont plus nombreuses que les autres à ne pas mesurer l'impact environnemental de l'activité de leur entreprise (28% contre 16%).

On s'interroge alors sur les éléments qui concourent à ce que les entreprises prennent en compte la transition écologique dans leurs projets.

Des questions spécifiques ont été posées à une partie des dirigeants d'entreprise : d'une part à ceux qui accordent une place importante aux questions de transition écologique ; d'autre part à ceux qui y accordent peu ou pas d'importance. Les dirigeants des entreprises non décisionnaires sur le sujet (26%) n'ont donc pas répondu aux questions suivantes.

Les entreprises qui accordent une place importante aux questions de transition écologique

Les entreprises qui accordent une place importante aux questions de transition écologique ont été interrogées sur les facteurs déclencheurs qui les poussent à les prendre en considération dans leurs projets, sur les objectifs finaux qu'elles cherchent à atteindre et sur les difficultés qu'elles rencontrent. Pour chacun de ces trois éléments, une liste d'items a été proposée, et les dirigeants ont indiqué à quelle fréquence ils prennent en compte chacune des explications proposées (souvent, parfois ou jamais).

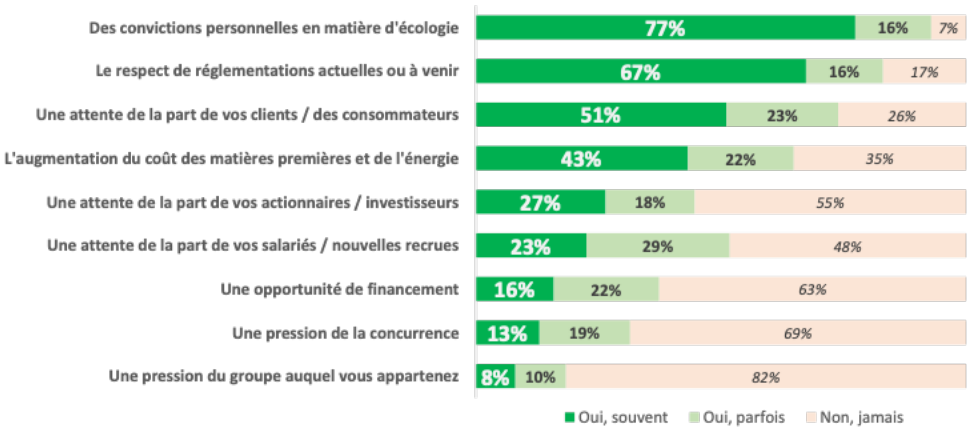
A RETENIR – Principaux éléments expliquant l'importance accordée aux questions de transition écologique, et principales difficultés rencontrées

- **Facteurs déclencheurs :** des convictions personnelles en matière d'écologie et le respect des réglementations
- **Objectifs finaux :** diminuer l'impact de l'entreprise sur l'environnement et améliorer son image de marque
- **Difficultés rencontrées :** de nature organisationnelles et techniques

Premier facteur déterminant : les convictions personnelles du dirigeant en matière d'écologie

Les deux principaux facteurs déclencheurs de la décision de prendre en compte les questions de transition écologique dans les projets des entreprises sont les convictions personnelles en matière d'écologie (77%) et le respect de réglementations actuelles ou à venir (67%). La réponse à une attente des clients (51%) et l'augmentation du coût des matières premières et de l'énergie (43%) sont également des facteurs importants. Par ailleurs, pour les entreprises qui appartiennent à un groupe, l'attente de la part des actionnaires ou investisseurs l'est également (56%).

Quels sont les principaux facteurs déclencheurs qui vous conduisent à prendre en compte les questions de transition écologique dans vos projets ?



66 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

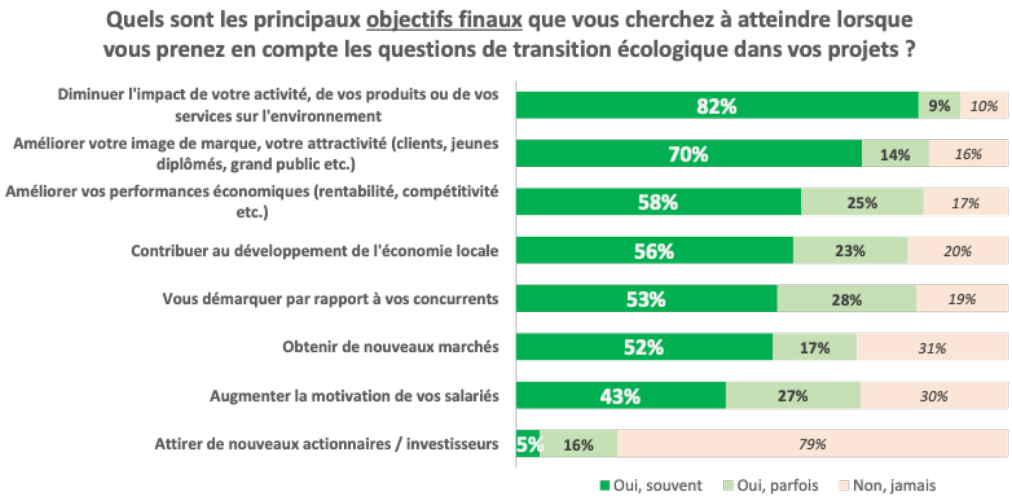
Lecture du graphique :

Pour **77% des entreprises**, les convictions personnelles en matière d'écologie ont souvent constitué **l'un des principaux facteurs déclencheurs** de la décision de prendre en compte les questions de transition écologique dans leurs projets.

Premier objectif : la diminution de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement

Le principal objectif visé est de diminuer l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement (82%). Les six objectifs suivants sont toutefois mentionnés par 4 à 7 entreprises sur 10. L'amélioration de l'image de marque (70%) ou des performances économiques (58%), ainsi que la contribution au développement de l'économie locale (56%) ou bien encore la volonté de se démarquer par rapport à la concurrence (53%) sont également des objectifs importants. L'obtention de nouveaux marchés (52%) ou l'augmentation de la motivation des salariés (43%) le sont également. A l'inverse, la volonté d'attirer de nouveaux actionnaires ou investisseurs ne fait pas partie des objectifs recherchés, même parmi les entreprises qui appartiennent à un groupe. A noter que l'amélioration des performances économiques (rentabilité, compétitivité etc.) fait davantage partie des objectifs recherchés parmi les entreprises de 50 salariés ou plus (80%).

Par ailleurs, ces résultats mettent en évidence que les entreprises accordent globalement plus d'importance, dans leur démarche de prise en compte des questions de transition écologique, à leurs performances économiques et à leur image, plutôt qu'aux attentes de leurs salariés et des autres parties prenantes (actionnaires, investisseurs).



Lecture du graphique :

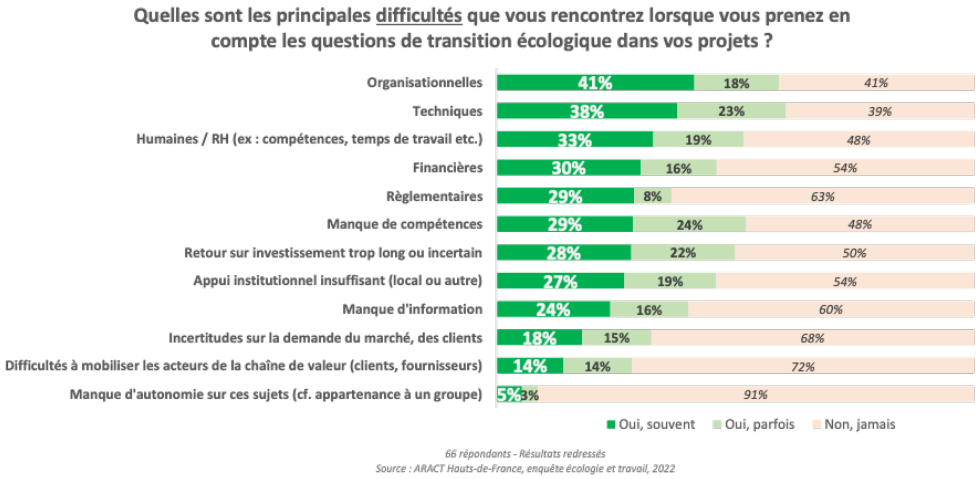
Pour **82% des entreprises**, la diminution de l'impact de leur activité sur l'environnement a souvent constitué **l'un des principaux objectifs finaux** recherchés par la décision de prendre en compte les questions de transition écologique dans leurs projets.

Des difficultés très variables selon les entreprises

Les difficultés posées par la prise en compte des questions de transition écologique dans les projets sont très variables selon les entreprises. En effet, aucun des items proposés ne ressort particulièrement comme étant une difficulté partagée par un nombre beaucoup plus important d'entreprises que les autres. On peut toutefois relever que ce sont les difficultés d'ordre organisationnelles (41%) ou techniques (38%) qui ressortent en premier. A l'inverse, les entreprises sont très peu confrontées sur ce sujet aux incertitudes sur la demande du marché (18%), ou à des difficultés à mobiliser les acteurs de la chaîne de valeur (14%).

Lecture du graphique :

Pour **41% des entreprises**, les difficultés organisationnelles ont souvent constitué **l'une des principales difficultés rencontrées** suite à la décision de prendre en compte les questions de transition écologique dans leurs projets.



Les entreprises qui accordent peu (ou pas) d'importance aux questions de transition écologique

Les entreprises qui accordent peu ou pas d'importance aux questions de transition écologique dans leurs projets ont été interrogées sur les principales raisons qui expliquent ce choix.

A RETENIR – Principales raisons pour lesquelles la majorité des entreprises ne prennent pas ou peu en compte les questions de transition écologique dans leurs projets

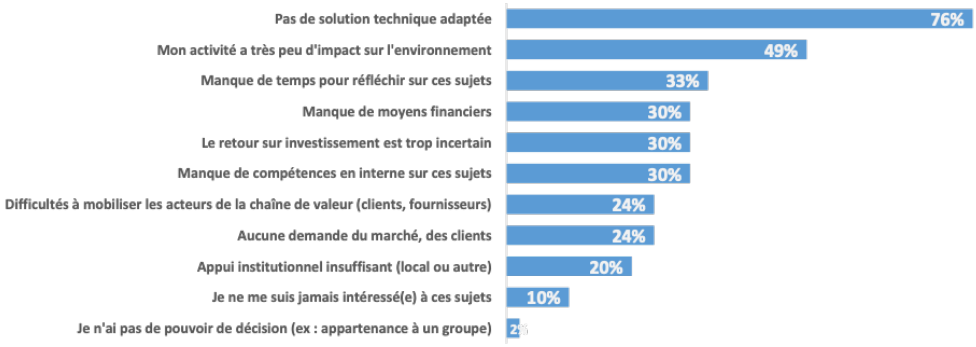
- Absence de solution technique adaptée à l'activité de l'entreprise
- Très peu d'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement

L'absence de solution technique adaptée est la principale raison

La principale raison pour lesquelles les entreprises ne prennent pas (ou peu) en compte les questions de transition écologique dans leurs projets est l'absence de solution technique adaptée (76%), loin devant le fait que l'activité de l'entreprise aurait très peu d'impact sur l'environnement (49%). Ni la taille ni le secteur d'activité ni l'appartenance ou pas à un groupe ne permettent de nuancer ces résultats.

Toutefois, on observe que les dirigeants qui voient la transition écologique comme une inconnue sont plus nombreux que les autres à indiquer que l'activité de leur entreprise a très peu d'impact sur l'environnement (62%). Cela peut laisser penser que la non prise en compte des questions de transition écologique dans les projets peut résulter d'un manque d'information et de connaissance des entreprises sur la transition écologique appliquée de manière concrète, spécifique et personnalisée à l'activité propre de leur entreprise.

Pourquoi ne prenez-vous pas (ou peu) en compte les questions de transition écologique dans vos projets ?
(plusieurs réponses possibles)



144 répondants - Résultats redressés
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Tous ces éléments mettent en évidence un besoin de sensibilisation, de compréhension, d'information et de pédagogie à l'égard des entreprises sur la manière dont les enjeux liés à la transition écologique affectent et affecteront spécifiquement leurs activités respectives.

Lecture du graphique :

76% des entreprises indiquent que l'absence de solution technique adaptée est une des raisons qui explique le fait qu'elles **ne prennent pas en compte** les questions de transition écologique dans leurs projets.

FOCUS 1 | Les entreprises industrielles

A RETENIR

- Pas d'actions spécifiques qui ressortent.
- Certaines actions ont plus fréquemment un impact sur les salariés qu'en moyenne.
- **Deux profils d'industriels contrastés :**
  - ceux qui sont pleinement engagés dans la transition écologique,
  - ceux qui n'ont pas franchi le pas.
- Pour ceux qui sont déjà pleinement engagés, leurs motivations ne sont pas uniquement liées aux enjeux écologiques, mais également à l'amélioration de leurs performances économiques.

72 entreprises industrielles de 10 salariés ou plus ont répondu à l'enquête (résultats bruts). Parmi elles, 36% emploient 10 à 19 salariés, 36% 20 à 49 salariés et 28% 50 salariés ou plus, ce qui correspond globalement à la répartition régionale par taille dans ce secteur.

Les résultats commentés ici sont ceux qui sont significativement différents de la moyenne pour l'ensemble des secteurs.

Un impact plus fréquent de certaines actions sur les salariés

Aucune spécificité ne ressort en termes d'actions mises en place dans le secteur de l'industrie.

En revanche, on observe quelques particularités concernant l'impact de ces actions sur les salariés (organisation de l'entreprise, compétences des salariés, conditions de travail). Ainsi, les entreprises industrielles indiquent plus fréquemment que les autres que la réduction des consommations d'eau a un impact significatif sur les conditions de travail (35% contre 17% en moyenne tous secteurs confondus). Elles sont également plus nombreuses à souligner l'impact sur les salariés des actions visant à réduire les rejets de l'entreprise (90% contre 75%) et de celles liées au tri et au recyclage des déchets (90% contre 80%).

Des industriels plus fréquemment pleinement engagés dans la transition écologique…

19% des entreprises industrielles appliquent l'approche en cycle de vie (contre 10% en moyenne tous secteurs confondus) et 21% sont engagées dans une démarche de certification ISO 14001 « Management environnemental » (contre 6% en moyenne).

Parmi les industriels qui accordent une place importante aux questions de transition écologique dans leurs projets, améliorer les performances économiques de l'entreprise est un objectif plus fréquemment cité que dans les autres secteurs (80% contre 58% en moyenne tous secteurs confondus).

… mais aussi beaucoup d'autres qui n'ont pas franchi le pas

On observe que 19% des entreprises du secteur voient la transition écologique comme une contrainte (soit 2 fois plus que la moyenne tous secteurs confondus), et que seulement 18% la considèrent comme une voie d'avenir (contre 29% en moyenne).

De plus, parmi les industriels qui n'accordent pas une place importante aux questions de transition écologique dans la stratégie de leur entreprise, 56% estiment que leur activité a très peu d'impact sur l'environnement. On retrouve parmi elles un tiers d'entreprises qui ont une activité d'installation ou de réparation (ouvrages en métaux, équipements mécaniques, structures métalliques etc.), mais les deux tiers restants ont principalement une activité de fabrication d'équipements, de matériels ou de machines.

FOCUS 2 | Les entreprises du transport

A RETENIR

- Les entreprises interrogées ont davantage mis en place trois actions liées à leur activité.
- Les entreprises du transport sont plus fréquemment conscientes de l'impact de leurs activités sur l'environnement
- Le bilan carbone est plus fréquemment réalisé (un tiers des entreprises).
- La mise en place de réglementations spécifiques à ce secteur apparaît comme un élément incitatif important pour la prise en compte de cet impact dans les stratégies des entreprises.

55 entreprises du transport de 10 salariés ou plus ont répondu à l'enquête (résultats bruts). Parmi elles, 33% emploient 10 à 19 salariés, 36% 20 à 49 salariés et 31% 50 salariés ou plus, ce qui correspond globalement à la répartition régionale par taille dans ce secteur.

Les résultats commentés ici sont ceux qui sont significativement différents de la moyenne pour l'ensemble des secteurs.

Les actions en lien direct avec leur activité plus fréquemment mises en place

20% des entreprises du transport ont mis en place 11 actions ou plus, contre 7% en moyenne tous secteurs confondus.

Parmi les 15 actions proposées, les entreprises du transport indiquent plus fréquemment que les autres avoir mis en place celles qui sont en lien direct avec leur activité : 69% optimisent les trajets des tournées ou la logistique du dernier kilomètre (contre 34% en moyenne tous secteurs confondus), 69% forment leurs salariés à l'écoconduite (contre 19% en moyenne) et 42% mettent en place des actions pour réduire leurs rejets (contre 23% en moyenne). L'utilisation de véhicules fonctionnant avec des carburants ou vecteurs énergétiques non fossiles (biocarburants, véhicules électriques etc.) fait également partie des mesures qui sont mises en place, mais dans des proportions similaires à ce que l'on observe dans les autres secteurs (21% en moyenne).

A noter que les résultats de l'enquête ne permettent pas de mettre en évidence de spécificités par rapport aux autres secteurs en termes d'impact sur le travail des actions mises en place dans les entreprises du transport.

Des entreprises plus fréquemment conscientes de leur impact sur l'environnement : le rôle très fort de la réglementation

Les entreprises du transport sont deux fois plus nombreuses que les autres à avoir réalisé un bilan carbone (34% contre 17% en moyenne tous secteurs confondus). Toutefois, le degré d'importance accordée aux questions de transition écologique dans les projets des entreprises est similaire à ce qui est observé dans les autres secteurs.

Pour les entreprises qui accordent une place importante à ces questions dans leur stratégie, un des principaux facteurs déclencheurs est le respect de réglementations actuelles ou à venir (93% contre 67% en moyenne tous secteurs confondus). Et parmi celles qui n'y accordent pas ou peu d'importance, on observe que la part des entreprises qui estiment que leur activité a très peu d'impact sur l'environnement est beaucoup plus faible que la moyenne (15% contre 49%).

2 LES PROJETS ET LEURS IMPACTS SUR LE TRAVAIL : ANTICIPATION, EFFETS ET FREINS

80 dirigeants ont détaillé un projet de transition écologique dans leur entreprise

La seconde partie du questionnaire à destination des dirigeants a porté sur les projets de transition écologique dans les entreprises. Seules les entreprises qui ont déclaré un tel projet et acceptaient de répondre ont poursuivi le questionnaire.
Les résultats commentés portent sur réponses des entreprises de 10 salariés et plus mais aussi des entreprises de 6 à 9 salariés (elles représentent 10% de l'échantillon). Le faible nombre de répondants ne permet pas de redresser l'échantillon. Les résultats présentés sont donc bruts.

A RETENIR – Les entreprises qui ont un projet de transition écologique

- 80 entreprises de 6 salariés ou plus ont déclaré en avoir mis un en place et être d'accord pour poursuivre le questionnaire (soit 27% de l'échantillon).
- Les entreprises qui ont répondu sont plus grandes et davantage engagées sur le sujet de la transition écologique par rapport à la moyenne.

Peu d'entreprises ont déclaré avoir mis en place un projet de transition écologique

Alors que 90% des 271 dirigeants d'entreprise de 10 salariés et plus ont déclaré la mise en place d'au moins une action visant à réduire l'impact environnemental de leur activité (cf. première partie), seules 72 entreprises ont indiqué avoir mis en place un projet de transition écologique dans leur entreprise (27%). Cette proportion reste la même quand on inclut les entreprises de 6 à 9 salariés.

Ce décalage peut s'expliquer par le fait que la majorité des entreprises ne considère pas ces actions comme relevant d'un projet de transition écologique. Une autre explication peut être que la durée de la première partie de l'enquête a découragé des dirigeants de répondre à la seconde partie.

Répartition des 300 questionnaires dirigeants obtenus suite à l'enquête

		Taille de l'entreprise		TOTAL
		6 à 9 salariés	10 salariés et plus	
A mis en place un projet de transition écologique (PARTIE 2)	Oui	8	72	**80**
	Non	21	199	**220**
TOTAL		**29**	**271**	**300**

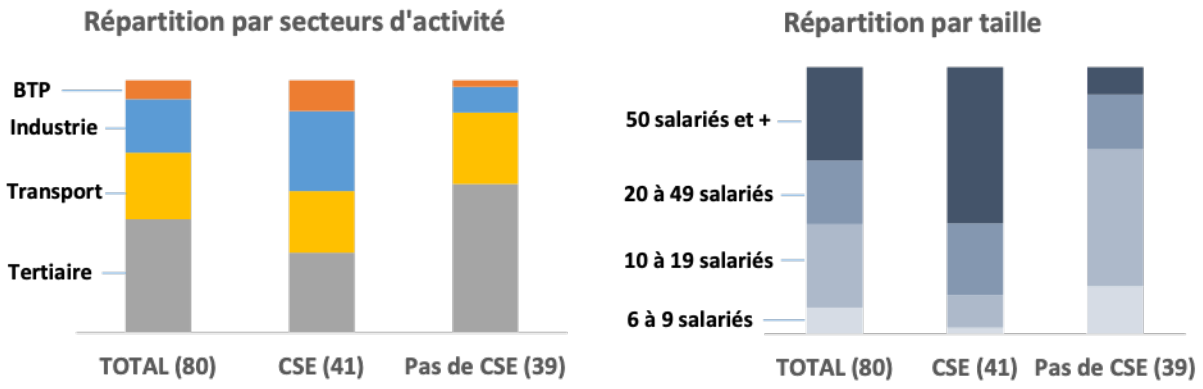
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Les entreprises qui ont répondu ne sont pas représentatives du tissu économique régional

Les entreprises qui ont répondu à cette deuxième partie ne sont pas représentatives du tissu économique régional : ce sont des entreprises en moyenne plus grandes (35% d'entre elles emploient plus de 50 salariés, alors que cette catégorie d'entreprises ne représente en réalité que 21% des entreprises de plus de 10 salariés) et près de la moitié sont la filiale d'un groupe (contre 34% en réalité). Toutefois, la répartition par secteurs d'activité est globalement conforme à ce qui est observé en région pour les entreprises de plus de 10 salariés : 45% d'entreprises du tertiaire, 26% du transport, 21% de l'industrie et 8 % du BTP (voir graphique).

Enfin, on constate que 51% des entreprises qui ont répondu à cette partie disposent d'un CSE (contre 41% en moyenne dans l'échantillon analysé dans la première partie des 10 salariés et plus). Les entreprises du secteur de l'industrie et du BTP sont sur-représentées parmi ces entreprises.

Composition de l'échantillon brut



Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Par ailleurs, au-delà des caractéristiques de secteurs d'activité et de taille des entreprises, l'absence de représentativité est également marquée en termes de profil du dirigeant. En effet, ils sont plus engagés que la moyenne sur les questions de transition écologique : la moitié d'entre eux leur accordent une place importante dans leur stratégie (contre 23% dans la population totale) et seuls 13% voient la transition écologique comme une contrainte ou une inconnue (contre 34%).

Quels sont les projets ? Quel est leur degré d'avancement ?

Trois questions visaient à décrire le projet sur quatre points : son degré d'avancement, son objet, l'objectif initial et l'initiative du projet.

A RETENIR – Les projets de transition écologique des entreprises

- 4 projets sur 10 sont encore au stade de la réflexion
- La majorité des projets porte sur les économies d'énergie, l'utilisation de véhicules plus écologiques ou la réduction de l'impact environnemental des produits/services réalisés.
- Dans près de la moitié des cas, les projets affectent uniquement le fonctionnement courant de l'entreprise (bureaux, services support etc.), et pas son cœur d'activité.

4 projets sur 10 sont encore au stade de la réflexion

Sur les 80 projets, 33 sont encore au stade de la réflexion, 29 sont en cours de mise en place et 18 ont déjà été mis en place. L'enquête n'a permis de récolter aucun questionnaire correspondant à un cas de projet qui aurait été abandonné.

Actuellement, quel est le stade d'avancement de ce projet ?

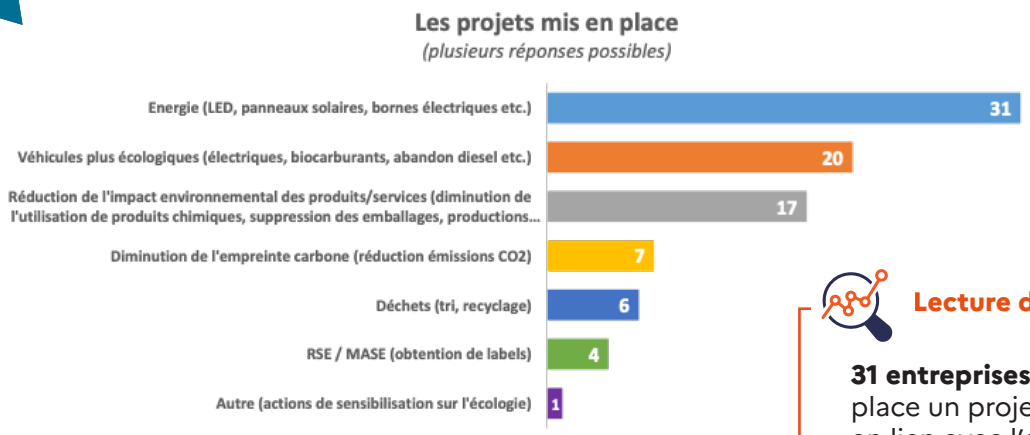
80 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

Le ou les projets de transition écologique mentionnés sont encore **au stade de la réflexion** dans 33 entreprises.

Près des deux tiers des projets sont liés à l'énergie ou aux moyens de transport

Les 80 projets portent sur 86 objets. Dans près de 4 cas sur 10, ces objets sont liés à l'énergie (installation de LED, de panneaux solaires, etc.), et dans 1 cas sur 4, ils concernent les véhicules (passage à l'électrique, aux biocarburants, abandon du diesel etc.). Presque deux objets sur dix ont pour objectif de réduire l'impact environnemental des produits ou services de l'entreprise (diminution de l'utilisation de produits chimiques, suppression des emballages, productions françaises, recyclage des matières plastiques etc.). Enfin, on compte quelques objets visant la diminution de l'empreinte carbone, le tri ou recyclage des déchets ou l'obtention de labels (RSE, MASE) et dans un cas la sensibilisation sur l'écologie.



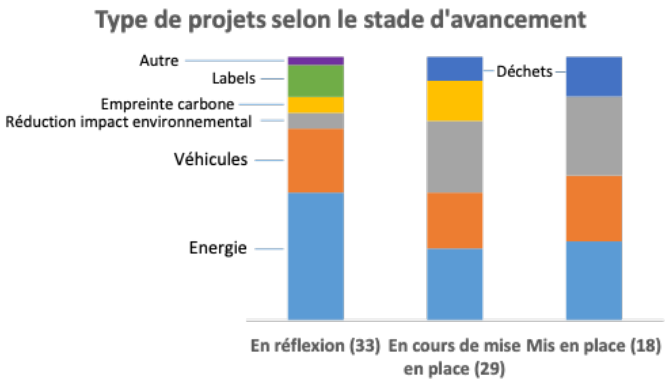
Question ouverte (« Quel est ce projet / cette action ? »).
Les réponses ont été recodées pour créer une variable fermée multiple.
80 répondants - Résultats bruts
Source : Aract Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

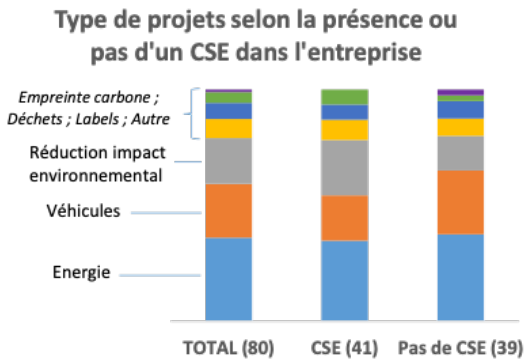
Lecture du graphique :

31 entreprises indiquent avoir mis en place un projet de transition écologique en lien avec l'énergie.

En croisant l'objet du projet et son degré d'avancement, on constate que les projets en réflexion portent beaucoup plus sur l'énergie et les labels que les projets en cours ou déjà mis en place. En revanche, les objets liés aux déchets et à la réduction de l'empreinte environnementale sont moins présents dans les projets en cours et sont absents des projets en cours de réflexion. Cela peut suggérer une évolution temporelle des projets de transition écologique, en lien avec la maturité de l'entreprise sur le sujet. Certains projets, par exemple liés aux déchets, pourraient être parmi les premiers mis en place. Le contexte pourrait également peser, ce qui expliquerait la prépondérance de projets en réflexion ayant pour objet l'énergie.

Il y a relativement peu de différences dans l'objet du projet selon que l'entreprise dispose ou non d'un CSE. On note davantage de projets de labels dans les entreprises qui ont un CSE, et davantage de projets liés aux véhicules dans les entreprises qui n'en ont pas. Cela peut être lié à la taille et/ou au secteur des entreprises.





Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

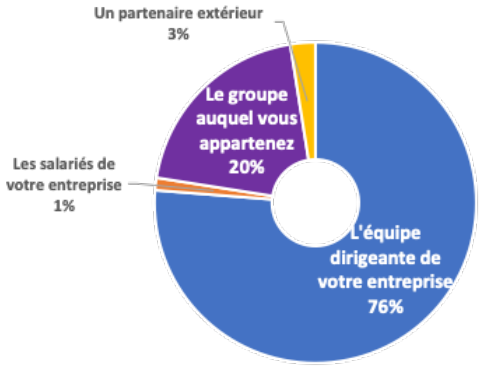
Des projets surtout initiés par les dirigeants, dont la moitié affecte à la fois le cœur d'activité de l'entreprise et son fonctionnement courant

Dans plus de 70% des cas, c'est l'équipe dirigeante de l'entreprise qui a eu l'idée du projet, et dans 20% des cas il s'agit du groupe auquel appartient l'entreprise. Il est très rare que des salariés (via le CSE ou un représentant du personnel) ou des partenaires extérieurs (ex : fournisseur ou client) en soient à l'origine.

Dans 8 cas sur 10, l'objectif initial recherché était d'avoir un impact écologique positif sur l'environnement.

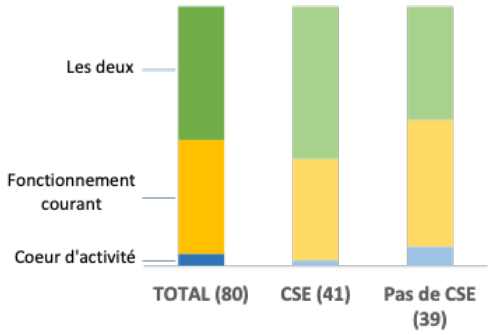
Par ailleurs, dans la moitié des cas, le projet affecte uniquement le fonctionnement courant de l'entreprise, et dans l'autre moitié des cas, il affecte également le cœur d'activité de l'entreprise (en plus de son fonctionnement courant).

Qui a eu l'idée du projet ?



80 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Ce projet impacte-t-il :



Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

Dans **76% des entreprises**, c'est l'équipe dirigeante qui a eu l'idée du projet.

Quelle prise en compte des salariés dans la réflexion sur le projet ?

Une question visait à identifier les éléments qui ont constitué, selon le dirigeant de l'entreprise, des leviers dans la mise en place du projet et leur degré d'importance. Deux autres questions ont cherché à situer dans quelle mesure l'impact sur le travail des salariés a été intégré dans la réflexion et comment les salariés et le CSE ont été associés à cette réflexion.

A RETENIR – L'intégration des salariés à la réflexion en amont du projet

- Plus de 2 répondants sur 3 considèrent que l'adhésion des salariés est un levier très important ou assez important pour la mise en place des projets.
- Toutefois, dans la pratique, l'impact des projets sur le travail des salariés n'a été intégré aux réflexions que dans la moitié des cas.
- Le cas échéant, l'association des salariés aux réflexions a pris principalement la forme de réunions d'information.

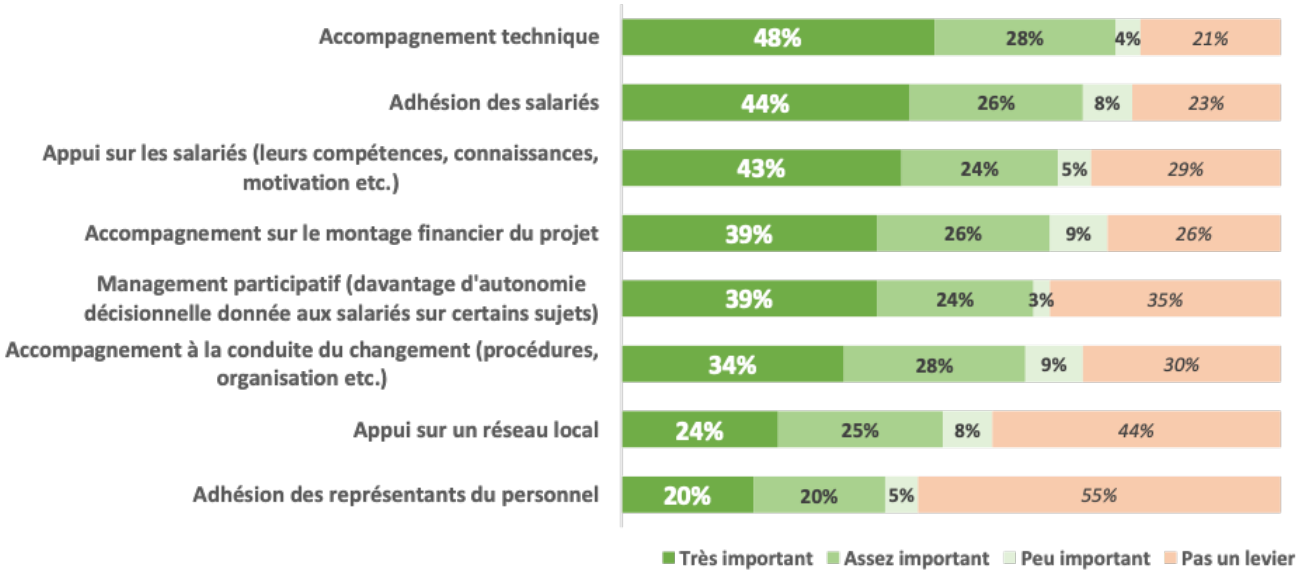
L'adhésion des salariés a constitué un levier important pour la mise en place des projets

Les deux principaux leviers pour la mise en place du projet dans l'entreprise sont l'accompagnement technique (48% des répondants l'ont considéré comme « très important ») et l'adhésion des salariés (44%). Le fait de pouvoir s'appuyer sur les salariés, sur leurs compétences, leurs connaissances, leur motivation etc. (43%) et l'accompagnement sur le montage financier du projet (39%) sont également des leviers importants.

Pour les répondants dont l'entreprise dispose d'un CSE, les trois premiers leviers sont encore plus fréquemment considérés comme très importants. S'y ajoute en 4ème place le management participatif (51%). L'adhésion des représentants du personnel et l'accompagnement à la conduite du changement (39% pour ces deux leviers) sont aussi jugés très importants.

Parmi les répondants, au-delà des aspects techniques des projets, l'adhésion voire l'appui de leurs salariés ont donc constitué des leviers importants pour la mise en place des projets dans leurs entreprises, en particulier pour celles qui ont un CSE.

Parmi les propositions suivantes, quels sont les éléments qui ont constitué des leviers dans la mise en place du projet de votre entreprise ?

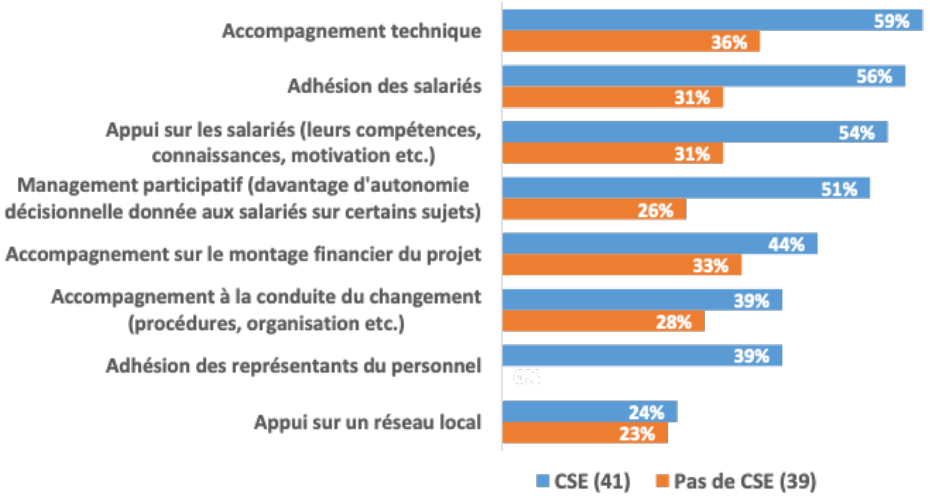


80 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

Pour **48% des entreprises**, l'accompagnement technique a constitué **un levier très important** dans la mise en place du projet de transition écologique.

Leviers considérés comme très importants selon la présence ou pas d'un CSE dans l'entreprise



80 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

Parmi les entreprises répondantes qui ont un CSE, **59%** estiment que l'accompagnement technique a constitué **un levier très important** dans la mise en place du projet de transition écologique.

L'impact sur le travail des salariés a été intégré aux réflexions en amont dans la moitié des projets

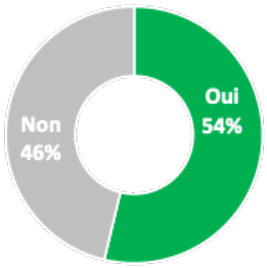
Dans la moitié des cas l'équipe dirigeante a intégré l'impact du projet sur le travail des salariés à ses réflexions. Ces réflexions ont porté sur l'organisation du travail, les conditions de travail, les compétences et le management.

Le faible nombre de questionnaires ne permet pas de déterminer clairement quels acteurs y ont été le plus souvent associés.

Pour les 41 répondants dont l'entreprise a un CSE, on observe toutefois que les salariés, le CSE, les représentants du personnel d'une part, et d'autre part le responsable des méthodes, celui des ressources humaines, celui de la production/maintenance, le responsable RSE ou HSE ou encore des groupes de travail associant des ressources externes (ex : clients) ont chacun été associés aux réflexions dans au moins la moitié des entreprises.

A l'inverse, parmi les répondants dont l'entreprise n'a pas encore de CSE, outre l'absence de représentants du personnel, on observe également que le responsable des méthodes n'a pas été associé à ces réflexions. Ceci peut s'expliquer par le fait que les répondants qui ne disposent pas de CSE sont en moyenne de plus petite taille que les autres, et que la fonction de responsable des méthodes n'a pas été clairement formalisée.

Avez-vous intégré à vos réflexions l'impact du projet sur le travail de vos salariés ?



80 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Si oui, qui a été associé à ces réflexions ?
(plusieurs réponses possibles)

43 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

54% des répondants indiquent que l'impact du projet sur le travail des salariés a été intégré aux réflexions.

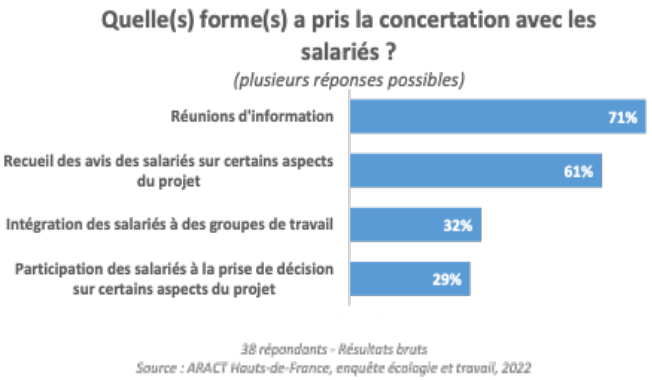
Lecture du graphique :

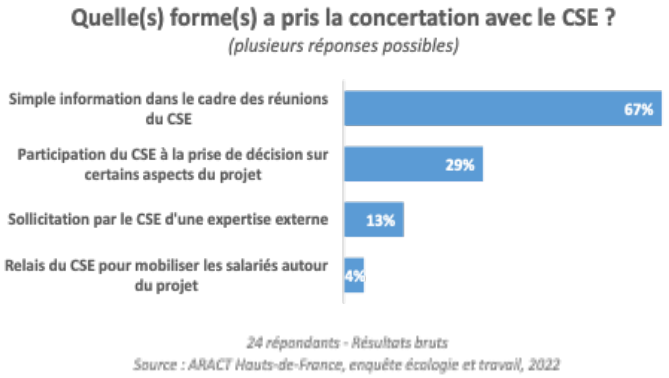
88% des répondants indiquent que les salariés ont été associés aux réflexions concernant l'impact du projet sur le travail des salariés.

Comment les salariés et le CSE ont-ils été concrètement associés aux réflexions en amont du projet ?

Lorsque les salariés ont été associés directement aux réflexions en amont concernant les impacts du projet sur le travail, cela s'est fait principalement sous la forme de réunions d'information (7 répondants sur 10) ou de recueil de leurs avis sur certains aspects du projet (6 répondants sur 10). Il est plutôt rare qu'ils aient été intégrés à des groupes de travail ou qu'ils aient participé à certaines prises de décision (3 répondants sur 10).

Par ailleurs, selon les 24 répondants dont l'entreprise dispose d'un CSE, celui-ci a très fréquemment été associé via une simple information donnée dans le cadre des réunions (7 répondants sur 10). Il a beaucoup moins fréquemment participé à des prises de décision sur certains aspects du projet (3 répondants sur 10). Le CSE n'a quasiment jamais été utilisé pour être un relais de mobilisation des salariés autour du projet, et les CSE ont peu fait appel à une expertise externe pour les accompagner.





Lecture du graphique :

Dans 71% des entreprises répondantes, la concertation avec les salariés a pris la forme de réunions d'information.

Lecture du graphique :

Dans 67% des entreprises répondantes, la concertation avec le CSE a pris la forme d'une simple information dans le cadre des réunions.

Par qui les entreprises ont-elles été accompagnées ? Quelles difficultés ont-elles rencontrées ?

Pour les 80 répondants, deux questions ont porté sur l'accompagnement dont les entreprises ont pu bénéficier pour leurs projets et sur la nature des difficultés rencontrées lors de l'élaboration ou la mise en place du projet.

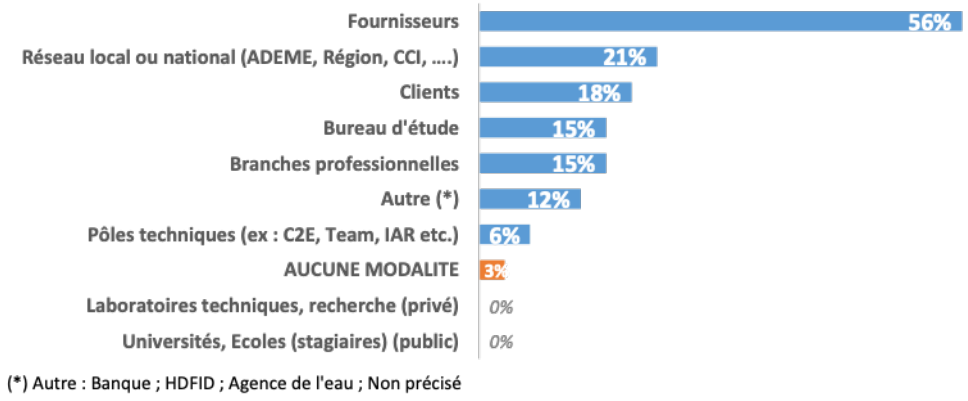
A RETENIR – Difficultés et accompagnement

- 4 répondants sur 10 ont été accompagnés par des structures externes, principalement par des fournisseurs.
- Peu de répondants ont déclaré avoir rencontré des difficultés particulières lors du projet.

4 répondants sur 10 ont été accompagnés par des structures externes

4 répondants sur 10 ont été accompagnées par des structures externes à l'entreprise pour élaborer et/ou mettre en place leur projet. Dans la majorité des cas, cet accompagnement a été réalisé par un ou des fournisseurs de l'entreprise (56%), loin devant un réseau local ou national, un ou des clients, un bureau d'étude ou une branche professionnelle, qui ont chacun été cités par 1 à 2 répondants sur 10. L'accompagnement a principalement porté sur des conseils et études (58%), le financement (45%) et la recherche et développement (45%). A noter que les répondants à la tête d'entreprises de plus de 50 salariés ont également souvent eu recours à un accompagnement sur des aspects méthodologiques (50%).

Par qui avez-vous été accompagné ?
(plusieurs réponses possibles)



34 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

56% des entreprises répondantes ont été accompagnées par des fournisseurs.

Moins de 2 répondants sur 10 ont déclaré avoir rencontré des difficultés lors de l'élaboration ou de la mise en place du projet

Seules 16% des répondants ont indiqué avoir fait face à des difficultés lors de l'élaboration ou de la mise en place du projet. Ce faible pourcentage est trompeur, puisque pour rappel, parmi les 80 entreprises qui ont répondu, aucun questionnaire n'a concerné un projet qui a été abandonné par la suite. Les principales difficultés rencontrées sont liées au manque de temps à consacrer au projet ou encore au besoin d'un appui technique, financier ou institutionnel.

Par ailleurs, l'ensemble des répondants ayant déclaré avoir fait face à des difficultés a pu bénéficier d'un accompagnement par des structures externes, principalement par des fournisseurs et/ou un réseau local ou national (de type ADEME, Région, CCI etc).

FOCUS 3 | Les projets mis en place (ou en cours de mise en place)

Des questions spécifiques concernant les conséquences concrètes des projets ont également été posées aux 47 dirigeants d'entreprise dont le projet est en cours ou a été mis en place (dont 4 entreprises qui emploient 6 à 9 salariés, soit 8,5% du sous-échantillon).

Une fois encore, le sous-échantillon n'est pas représentatif et les résultats commentés sont des résultats bruts.

Structure du sous-échantillon

A RETENIR – Un sous-échantillon de 47 répondants

- Parmi les entreprises ayant déclaré avoir un projet de transition écologique, 47 ont démarré (voire achevé) sa mise en place dans l'entreprise.
- Les résultats n'ont pas pu être redressés (trop peu de répondants).
- La structure du sous-échantillon des 47 répondants est similaire à celles observée parmi l'ensemble des 80 projets.

47 entreprises ont démarré ou achevé la mise en place de leur projet de transition écologique

Les résultats présentés dans cette partie reposent sur l'analyse des 47 questionnaires pour lesquels le projet décrit a été mis en place (18) ou est en cours de mise en place (29) dans l'entreprise. Plus de la moitié des entreprises concernées (27) a mis en place un CSE.

Répartition des 80 questionnaires dirigeants obtenus pour la partie 2

		Stade d'avancement du projet		TOTAL
		En réflexion	En cours de mise en place / Mis en place	
A mis en place un CSE	Oui	14	27	41
	Non	19	20	39
TOTAL		33	47	80

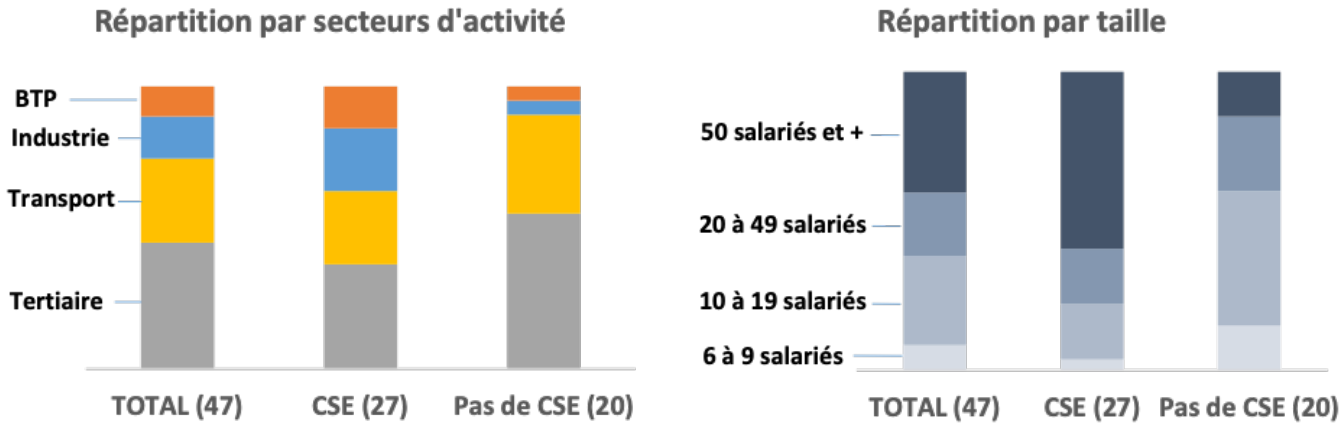
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Les entreprises qui ont répondu ne sont pas représentatives du tissu économique régional

Les entreprises qui ont répondu ne sont pas représentatives du tissu économique régional. On observe les mêmes biais que dans l'échantillon des 80 entreprises ayant un projet de transition écologique : des entreprises en moyenne plus grandes, avec toutefois une répartition par secteurs d'activité globalement conforme à ce qui est observé en région (pour les entreprises de plus de 10 salariés).

On trouve moins d'entreprises industrielles et du BTP que dans l'échantillon des 80 entreprises. Les entreprises de 50 salariés et plus sont encore plus présentes que dans ce même échantillon.

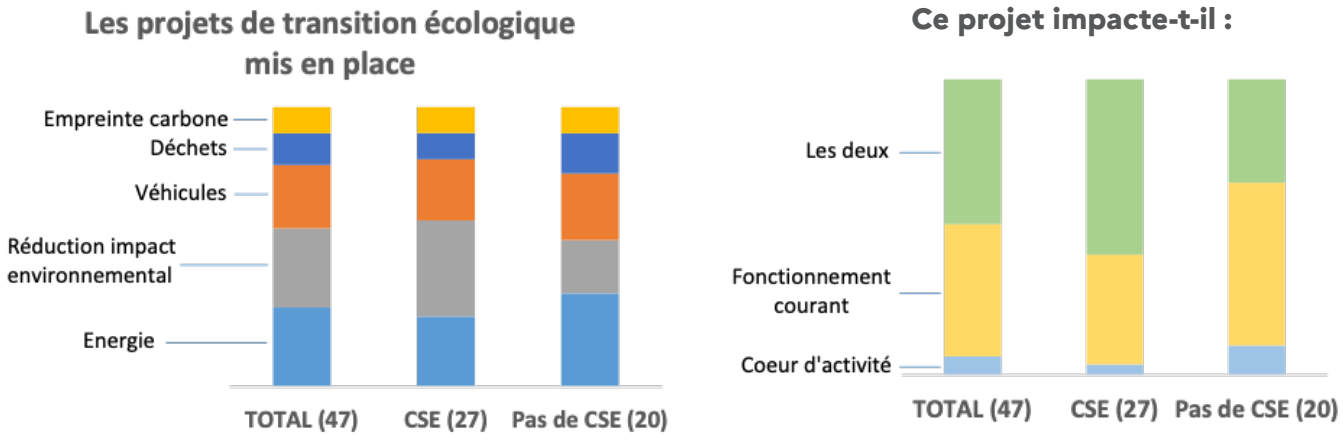
Composition du sous-échantillon brut



Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

La typologie des projets des entreprises de ce sous-échantillon diffère de celle observée parmi l'ensemble des 80 projets

Comme nous l'avons relevé précédemment (page 28), les projets en cours ou achevés ne portent pas sur des labels et concernent moins l'énergie. Ils concernent davantage les déchets et la réduction de l'empreinte environnementale. En revanche, leur impact sur l'entreprise ne diffère pas de celui observé pour les 80 entreprises.



Source : ARACT Hauts-de-Fra e, enquête écologie et travail, 2022

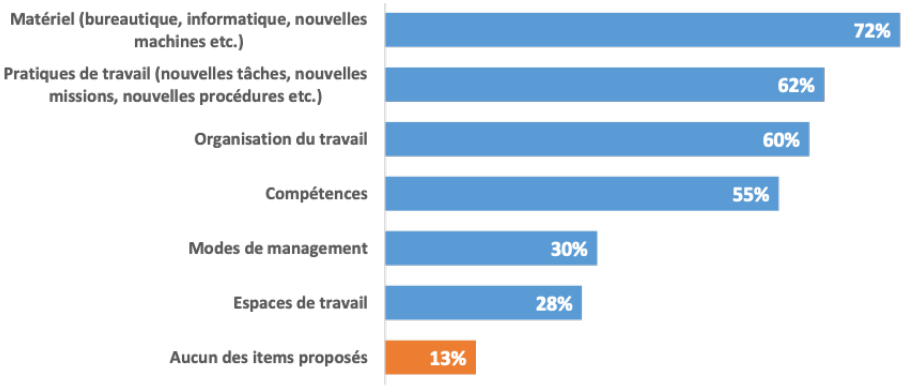
A RETENIR – Impact des projets sur le travail et implication du CSE

- Les projets ont principalement affecté le matériel, les pratiques et l'organisation du travail, et les compétences des salariés
- La moitié des répondants a organisé des points d'étape pour recueillir les retours d'expérience de ses salariés au cours de la mise en place du projet
- Selon les dirigeants répondants, les projets ont été accueillis de manière principalement positive par leurs salariés
- 2 répondants sur 3 indiquent que le projet a eu un impact important sur le travail et/ou l'organisation du travail au sein de leur entreprise
- Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un CSE, 57% indiquent que celui-ci a été impliqué dans le suivi et l'évaluation du projet pendant sa mise en place

Les projets ont principalement affecté le matériel, les pratiques et l'organisation du travail, et les compétences des salariés

Selon les dirigeants de ces 47 entreprises, les principaux impacts des projets sur le travail portent sur le matériel, les pratiques de travail, l'organisation du travail et les compétences (entre 5 et 7 répondants sur 10 concernés à chaque fois). A l'inverse, les modes de management et les espaces de travail sont moins souvent touchés (3 répondants sur 10).

Dans quelles mesures ce projet impacte-t-il vos salariés, leur travail et l'organisation du travail dans votre entreprise ?
(plusieurs réponses possibles)



47 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

Pour 72% des répondants, le projet de transition écologique a impacté le matériel utilisé dans l'entreprise.

La moitié des répondants a organisé des points d'étape pour recueillir les retours d'expérience de ses salariés au cours de la mise en place du projet, et 2 répondants sur 10 ont bénéficié d'un accompagnement à la conduite du changement pour susciter leur adhésion.

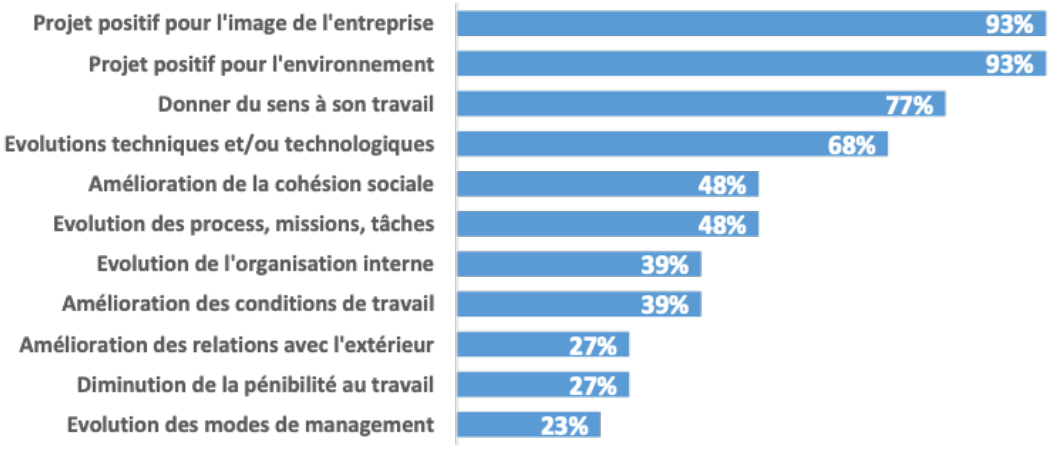
Selon les dirigeants d'entreprises qui ont répondu, les projets sont accueillis de manière principalement positive par leurs salariés

Les deux principaux éléments qui expliquent cette adhésion au projet sont ses effets positifs sur l'image de l'entreprise, ainsi que sur l'environnement (9 répondants sur 10 à chaque fois). Le fait qu'il permet de donner du sens à son travail, et les évolutions techniques et/ou technologiques qu'il engendre sont également des facteurs d'adhésion importants (cités par environ 7 répondants sur 10).

A noter que, parmi les répondants dont l'entreprise a plus de 50 salariés, l'évolution des modes de management est un facteur d'adhésion beaucoup plus fréquemment cité (42% contre 8% pour les répondants dont l'entreprise a moins de 50 salariés).

Selon vous, quels sont les principaux éléments qui expliquent l'adhésion de vos salariés à ce projet ?

(plusieurs réponses possibles)



44 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

Pour 93% des entreprises répondantes, un des principaux éléments qui explique l'adhésion des salariés au projet est son impact positif sur l'image de l'entreprise.

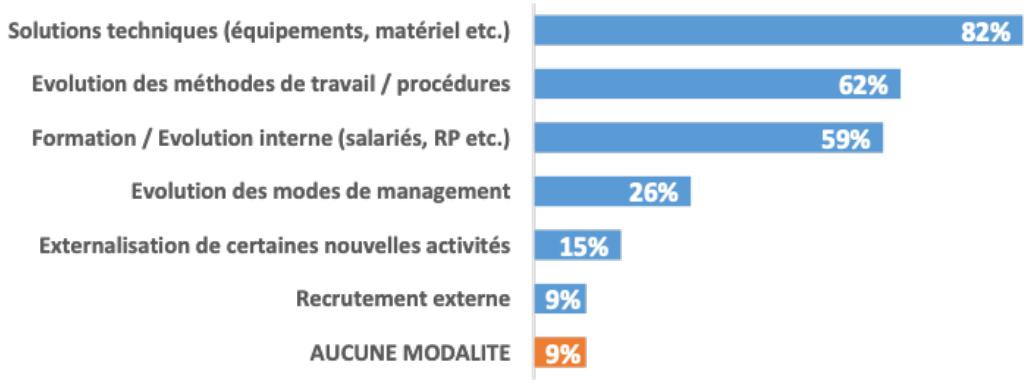
Les projets des entreprises répondantes ont souvent engendré la mise en place de nouvelles solutions techniques

Les projets ont pu engendrer, selon les cas, une évolution de l'organisation, des compétences, des coopérations et formes de collaboration, mais également des besoins en formation, une évolution des responsabilités, une augmentation de la cohésion sociale ou encore une évolution des métiers. Toutefois, le faible nombre de questionnaires obtenus ne permet pas de faire ressortir un élément particulier parmi d'autres. Par ailleurs, un peu plus d'un quart des répondants a indiqué que le projet mis en place n'a eu aucune des conséquences proposées.

Pour faire face à ces nouveaux besoins, les entreprises répondantes ont principalement mis en place de nouvelles solutions techniques (8 répondants sur 10), ont fait évoluer les méthodes de travail ou les procédures (6 sur 10) ou bien encore ont proposé des évolutions internes et des formations aux salariés (6 sur 10). L'évolution des modes de management concerne beaucoup moins de répondants (entre 2 et 3 sur 10), tout comme l'externalisation d'activités (entre 1 et 2 sur 10) ou des recrutements externes (moins d'un répondant sur 10).

Comment avez-vous fait face à ces nouveaux besoins ?

(plusieurs réponses possibles)



34 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

82% des entreprises répondantes ont fait face aux nouveaux besoins en mettant en place des solutions techniques

Les projets mis en place ont eu un impact important sur le travail

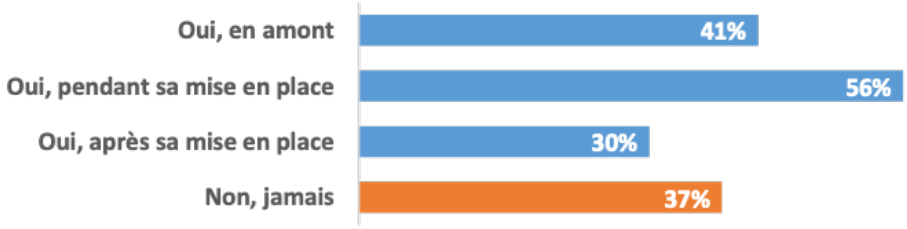
2 répondants sur 3 indiquent que le projet a eu un impact important sur le travail et/ou l'organisation du travail au sein de leur entreprise, 2 sur 10 qu'il a eu un impact peu important, et un peu plus d'un répondant sur 10 indique qu'il n'a eu aucun impact. Dans ce dernier cas, il s'agit presque exclusivement d'entreprises qui ont mis en place des projets en lien avec leur fonctionnement courant uniquement, pas avec leur cœur d'activité.

Parmi les 27 répondants dont l'entreprise dispose d'un CSE, 41% indiquent que celui-ci a été impliqué dans l'évaluation du projet en amont, mais également pendant sa mise en place (57%), et plus rarement après sa mise en place (30%). A noter que plus d'1 répondant sur 3 indique que le CSE n'a jamais été impliqué ni dans le suivi, ni dans l'évaluation du projet, alors même que dans la majorité de ces cas, ils ont estimé que les projets ont eu un impact important sur le travail.

Les entreprises qui ne disposent pas de CSE ne disposent a priori pas non plus de représentants du personnel. Par conséquent, le suivi et l'évaluation du projet n'ont pas été réalisé du côté des salariés.

Le CSE a-t-il été impliqué dans l'évaluation du projet ?

(plusieurs réponses possibles)



27 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

41% des entreprises répondantes ont impliqué le CSE dans les démarches d'évaluation du projet en amont de sa mise en place.

3 ENQUETE AUPRES DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les répondants à l'enquête

A RETENIR – Une enquête auprès de représentants du personnel (RP)

- 61 représentants du personnel ont répondu à l'enquête en ligne ; A noter que ces répondants n'appartiennent pas forcément aux mêmes entreprises que les répondants à l'enquête « dirigeants ».
- Quasiment tous travaillent dans de grandes entreprises (50 salariés ou plus).
- Certains secteurs d'activité sont fortement sur-représentés (transport, médico-social, agences d'emploi et d'intérim).
- Les représentants du personnel qui ont répondu travaillent dans des entreprises qui ont un CSE, et qui sont davantage engagées sur le sujet de la transition écologique par rapport à la moyenne observée dans l'enquête auprès des dirigeants.
- L'échantillon n'est donc pas représentatif de l'ensemble des représentants du personnel des entreprises de la région.
- Les résultats présentés ne peuvent pas être généralisés, mais ils permettent de dégager quelques pistes de réflexion et hypothèses de travail pour de prochaines études.

La réalisation de l'enquête

L'enquête a été réalisée via internet (voir p.6 et note méthodologique). Le questionnaire a été mis en ligne pendant 2 mois, du 19 mai au 20 juillet 2022. Parallèlement, lors de l'enquête réalisée par téléphone auprès des dirigeants d'entreprise, il a été systématiquement proposé à ces derniers de leur envoyer le lien vers l'enquête pour qu'ils le transfèrent aux représentants du personnel de leur entreprise.

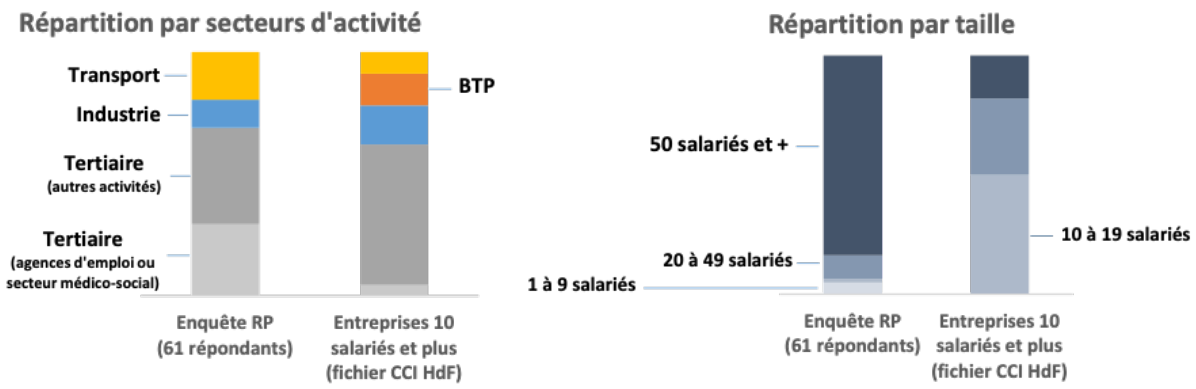
61 réponses ont été obtenues, mais cela n'a pas permis de constituer un échantillon de répondants représentatifs de l'ensemble des représentants du personnel des entreprises de la région. De plus, l'analyse des caractéristiques des répondants (secteur d'activité, taille et commune de leur entreprise) laisse penser que certains appartiennent au même établissement ; cette situation concernerait toutefois moins de 10% des répondants. Enfin, 4 répondants travaillent dans une entreprise qui n'est pas située dans les Hauts-de-France.

Les répondants ne sont pas représentatifs de l'ensemble des représentants du personnel des entreprises de la région

Plus de 8 répondants sur 10 travaillent dans une entreprise de 50 salariés ou plus (dont 4 sur 10 dans une entreprise de plus de 250 salariés), alors que celles-ci ne représentent que 18% des entreprises de plus de 10 salariés dans la région.

En termes de secteurs d'activité, le secteur industriel est sous-représenté (11% des répondants travaillent dans une entreprise industrielle alors que ce secteur représente 16% des entreprises de plus de 10 salariés en région), tout comme celui du BTP (aucun répondant, alors que ce secteur représente 13% des entreprises). A l'inverse, le secteur du transport-logistique est surreprésenté (20% des répondants, contre seulement 9% des entreprises en région). De même, au sein du secteur tertiaire, le secteur médico-social et les agences d'emploi et d'intérim sont également fortement surreprésentées (30% des répondants, alors que ces entreprises ne représentent que 5% du tissu économique régional des entreprises de plus de 10 salariés).

Composition de l'échantillon des répondants RP
et comparaison avec l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus



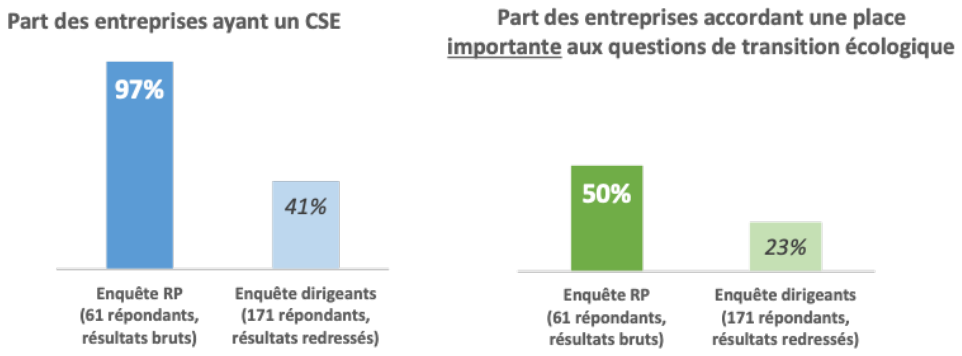
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

La moitié des répondants travaille dans des entreprises qui accordent une place importante aux questions de transition écologique

La moitié des répondants travaille dans une entreprise qui accorde, selon eux, une place importante aux questions de transition écologique alors que, selon l'enquête réalisée auprès des dirigeants d'entreprise, seul un quart d'entre elles accorde une place importante à ces questions.

De même, la quasi-totalité des répondants travaille dans une entreprise qui dispose d'ores et déjà d'un CSE, alors que l'enquête auprès des entreprises a montré que seules 40% d'entre elles en ont déjà mis un en place.

Caractéristiques des répondants à l'enquête RP
et comparaison avec les répondants à l'enquête dirigeants



Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Quelle vision les répondants RP ont-ils des impacts environnementaux de l'activité de leur entreprise ?

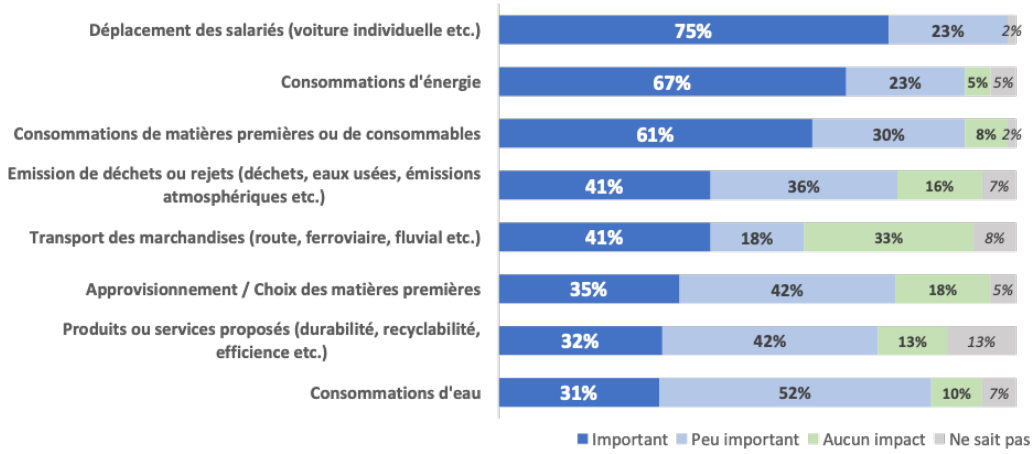
A APPROFONDIR

- Les représentants du personnel semblent avoir une vision des impacts environnementaux de leur entreprise principalement centrée sur l'impact personnel pour les salariés.
- La majorité d'entre eux estiment que leur entreprise pourrait mieux faire pour réduire son impact environnemental à la fois sur les problématiques touchant aux salariés (ex : déplacements) mais également sur les impacts globaux de l'activité (ex : réduction des consommations, stratégie)

Les déplacements des salariés en tête des impacts environnementaux des entreprises selon les répondants

Selon les répondants, les trois principaux impacts de l'activité de leur entreprise sur l'environnement sont le déplacement des salariés (75%), les consommations d'énergie (67%) et les consommations de matières premières ou de consommables (61%). Les impacts en lien direct avec l'activité de l'entreprise (émissions de déchets ou rejets, transport de marchandises, durabilité des produits etc.) sont moins cités (3 à 4 répondants sur 10). Cela peut s'expliquer par le manque d'information ou de connaissance précise sur ces sujets, qui sont mieux maîtrisés par la Direction de l'entreprise que par les salariés ; Le secteur tertiaire, au global, n'est pas surreprésenté. Ce sont les activités agences d'emploi et médico-social qui sont surreprésentées (voir graphique p.41)

Selon vous, quels sont les impacts des activités de votre entreprise sur l'environnement ?



61 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

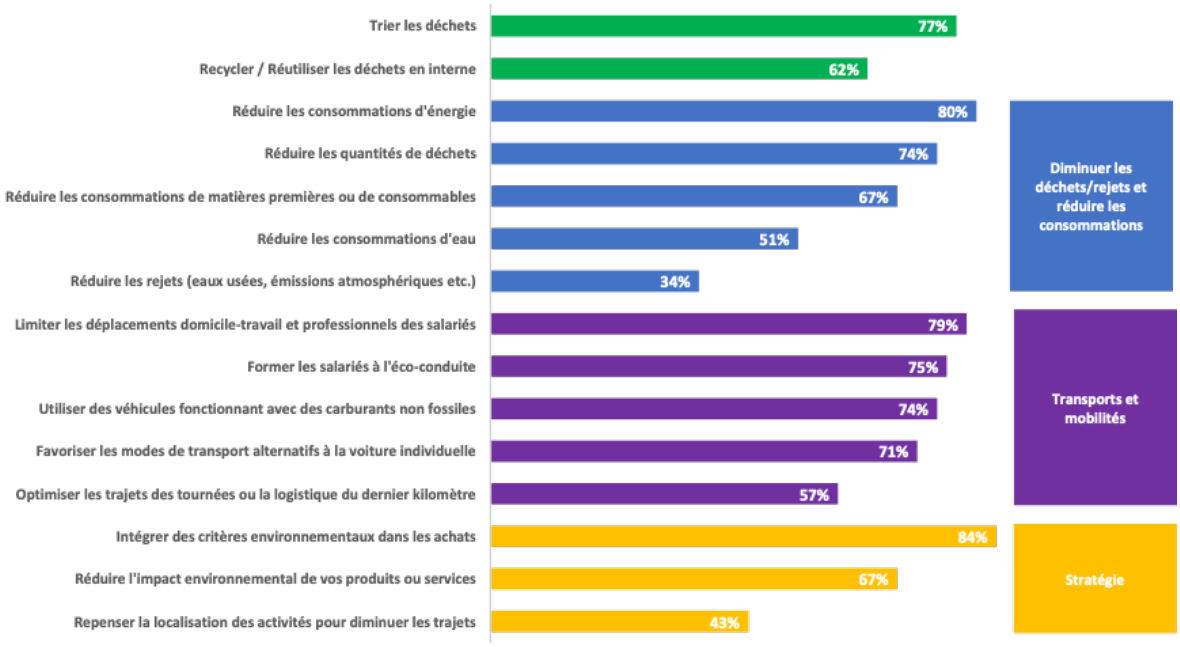
75% des répondants RP considèrent que les déplacements des salariés de leur entreprise ont un impact important sur l'environnement.

La majorité des répondants RP estime que les actions de leur entreprise pour réduire ses impacts négatifs sur l'environnement sont insuffisantes

2 répondants sur 3 estiment que les actions de leur entreprise pour réduire ses impacts négatifs sur l'environnement sont globalement insuffisantes. De manière générale, ils estiment que leur entreprise pourrait mieux faire dans tous les domaines : de l'intégration de critères environnementaux dans les achats à la réduction des consommations d'énergie, en passant par l'utilisation de véhicules fonctionnant avec des carburants non fossiles, toutes les pistes d'action proposées sont jugées pertinentes par 6 à 8 répondants sur 10. Seules trois actions sont moins fréquemment citées (moins de la moitié des répondants jugent que leur entreprise pourrait mieux faire) : la réduction des consommations d'eau et celle des rejets, et la relocalisation des activités pour diminuer les trajets.

Selon vous, que pourrait faire (ou mieux faire) votre entreprise pour réduire son impact environnemental ?

(plusieurs réponses possibles)



61 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

77% des répondants RP estiment que leur entreprise pourrait s'améliorer en matière de tri des déchets pour réduire son impact environnemental.

Quelle place les répondants RP accordent-ils aux questions de transition écologique dans le cadre de leurs missions de représentation du personnel ?

A APPROFONDIR

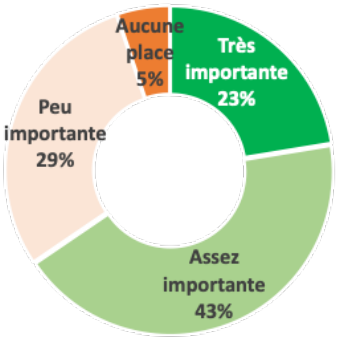
- Les représentants du personnel semblent intéressés par les impacts environnementaux de leur entreprise
- Mais ils sont encore peu informés sur le sujet et sur les prérogatives du CSE en la matière

Des répondants RP intéressés par les questions de transition écologique dans le cadre de leurs missions de représentation du personnel

La majorité des répondants RP accorde une place importante à la question des impacts environnementaux des projets de son entreprise dans le cadre de ses missions (23% « très importante », 43% « assez importante »), principalement en raison de convictions personnelles en matière d'écologie, de l'urgence d'agir pour le climat et de l'amélioration des conditions de travail.

Ceux qui déclarent leur accorder peu de place l'expliquent principalement par un manque de compétences, un manque de temps ou une absence d'attente particulière des salariés sur ces thématiques.

Dans le cadre de vos missions en tant que représentant(e) du personnel, quelle place accordez-vous aux impacts environnementaux des projets de votre entreprise ?



58 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

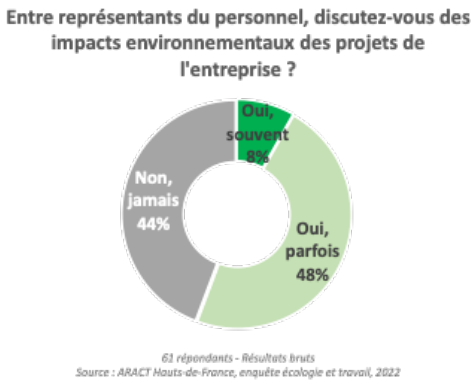
Lecture du graphique :

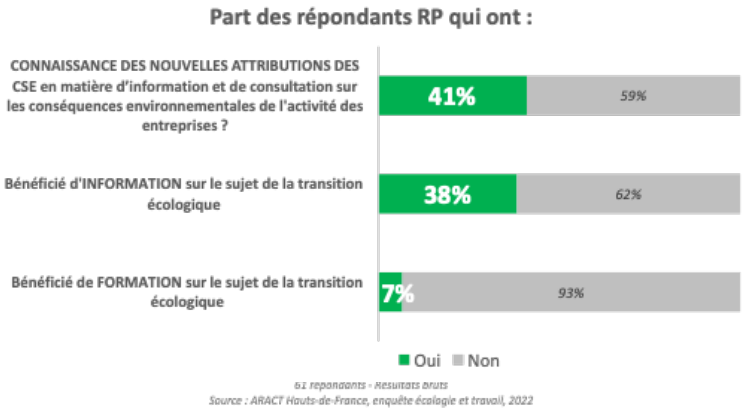
23% des répondants accordent une place très importante aux impacts environnementaux des projets de l'entreprise dans le cadre de leurs missions.

Moins de la moitié des répondants RP a connaissance des nouvelles attributions du CSE dans le domaine des impacts environnementaux des entreprises

47% des répondants discutent parfois des impacts environnementaux des activités de l'entreprise avec leurs collègues représentants du personnel, mais 44% n'échangent jamais dessus. A noter que lorsque le sujet est discuté entre représentants du personnel, c'est le plus souvent à leur propre initiative (90%), mais cela peut également faire suite à une attente exprimée par des salariés (80%) ou bien à une initiative de l'employeur, qui a souhaité recueillir leur avis sur le sujet (70%).

Par ailleurs, 6 répondants sur 10 indiquent qu'ils n'ont encore jamais reçu d'informations sur le sujet de la transition écologique, et ils sont tout aussi nombreux à ne pas encore avoir connaissance des nouvelles attributions des CSE en matière d'information et de consultation sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.





Lecture du graphique :

8% des répondants RP discutent souvent avec leurs autres collègues RP des impacts environnementaux des projets de l'entreprise

Lecture du graphique :

38% des répondants RP ont bénéficié d'information sur le sujet de la transition écologique

Les impacts environnementaux des entreprises dans lesquelles travaillent les répondants RP sont-ils discutés en CSE ?

A APPROFONDIR / PISTES DE REFLEXION / HYPOTHESES DE TRAVAIL

- Les représentants du personnel peuvent être forces de proposition concernant la réduction de l'impact environnemental des activités de leur entreprise
- Mais le sujet est encore rarement abordé lors des réunions du CSE

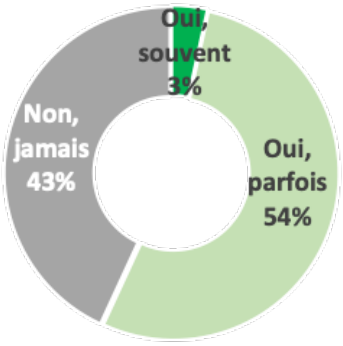
La majorité des répondants ont fait des propositions sur la réduction de l'impact environnemental des activités de leur entreprise

6 répondants sur 10 ont déjà fait des propositions à leur employeur sur des pistes d'amélioration pour réduire l'impact de l'activité de leur entreprise sur l'environnement. Par ailleurs, parmi les répondants qui ont indiqué discuter parfois de ce sujet entre eux, 67% indiquent que les propositions résultant de ces échanges sont parfois prises en compte par leur employeur, 12% qu'elles le sont souvent, et 21% qu'elles ne sont jamais prises en compte.

Mais le sujet est rarement abordé en CSE

54% des répondants indiquent que le sujet fait parfois l'objet de discussions en CSE, mais 43% déclarent que cette thématique n'y est jamais abordée. Seuls 3% d'entre eux travaillent dans une entreprise où les impacts environnementaux de l'activité de l'entreprise sont souvent discutés en CSE.

Au sein du CSE, discutez-vous des impacts environnementaux des projets de l'entreprise ?



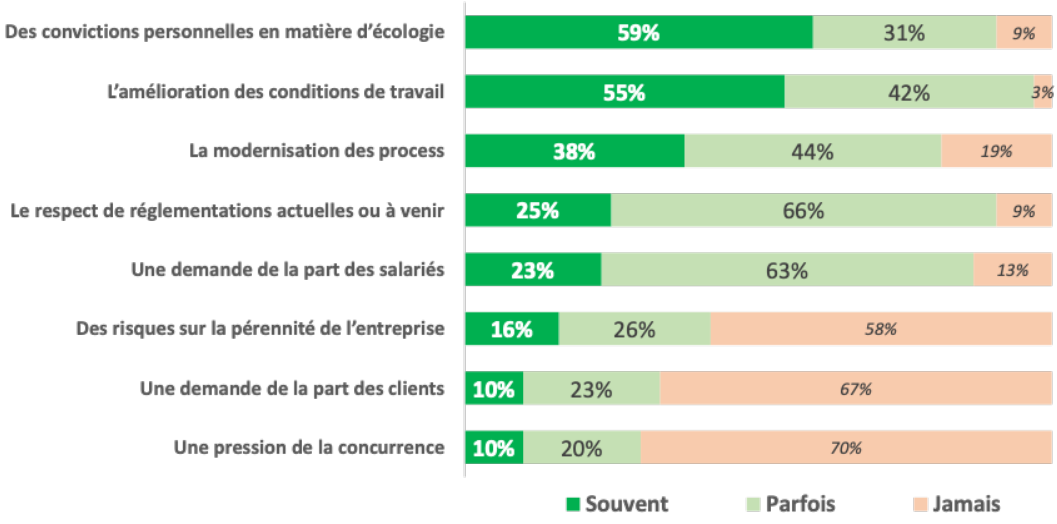
58 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

3% des répondants indiquent que les impacts environnementaux des projets de l'entreprise font souvent l'objet de discussions au sein du CSE.

Lorsque le sujet est discuté en CSE, celui-ci est consulté en amont de la mise en place des projets (37%) ou pendant leur mise en place (44%). Il est plutôt rare que l'instance ne soit sollicitée qu'après leur mise en place (19%). Les deux principaux motifs qui poussent le CSE à se saisir de ces sujets sont des convictions personnelles en matière d'écologie (59%) et l'amélioration des conditions de travail (55%). Les problématiques liées à la modernisation des process, au respect de réglementations, ou à une attente des salariés conduisent moins fréquemment le CSE à discuter de cette thématique.

Quels sont les motifs qui vous conduisent à discuter en CSE des impacts environnementaux des projets de l'entreprise ?



33 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

59% des répondants RP indiquent que les convictions personnelles en matière d'écologie sont souvent un des motifs qui poussent les membres du CSE à discuter des impacts environnementaux des projets de l'entreprise lors de leurs réunions.

A l'inverse, lorsque le sujet n'est jamais abordé en CSE, c'est principalement en raison d'un manque de compétence sur le sujet, d'un manque de temps ou encore de l'absence d'attente des salariés voire de l'absence de stratégie d'entreprise sur ces sujets.

FOCUS 4 | Les projets mis en place et leurs impacts sur le travail

Les répondants RP ont-ils été associés aux réflexions et concertations avec leur employeur ?

Structure du sous-échantillon

A RETENIR – Un sous-échantillon de 34 répondants

- Des questions spécifiques concernant l'implication des représentants du personnel lors de la mise en place concrète des projets de transition écologique dans leur entreprise ont également été posées
- Parmi les répondants RP, 34 ont déclaré que leur entreprise a mis en place, au cours des dernières années, un projet de transition écologique
- Les résultats n'ont pas pu être redressés (trop peu de répondants)
- La structure du sous-échantillon des 34 répondants est similaire à celles observée parmi l'ensemble des 61 répondants de l'enquête RP

34 répondants RP ont indiqué que leur entreprise a mis en place, au cours des dernières années, un projet de transition écologique

Sur les 61 représentants du personnel qui ont répondu à l'enquête, 34 ont indiqué que leur entreprise a mis en place, au cours des dernières années, un projet de transition écologique (c'est-à-dire ayant un impact écologique positif sur l'environnement). Ces représentants du personnel ont été interrogés sur l'impact de ces projets sur les conditions de travail des salariés.

Répartition des 61 questionnaires de l'enquête RP

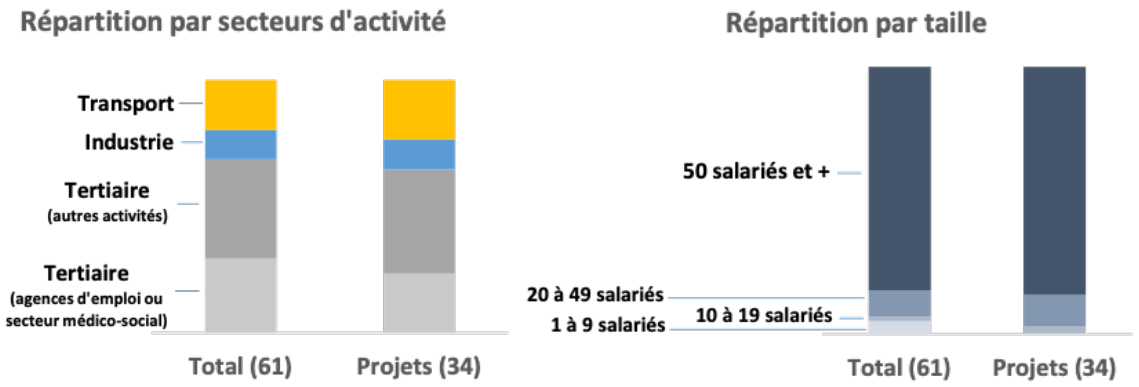
Un ou plusieurs projets de transition écologique ont déjà été mis en place dans l'entreprise	Oui	34
	Non	27
TOTAL répondants RP		**61**

Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Dans ce sous-échantillon de 34 répondants, on observe les mêmes biais que parmi l'ensemble des 61 répondants à l'enquête RP, à savoir une sur-représentation de certains secteurs d'activité (transport, médico-social, agences d'emploi et d'intérim), des entreprises qui ont toutes un CSE, et qui sont davantage engagées sur le sujet de la transition écologique par rapport à la moyenne.

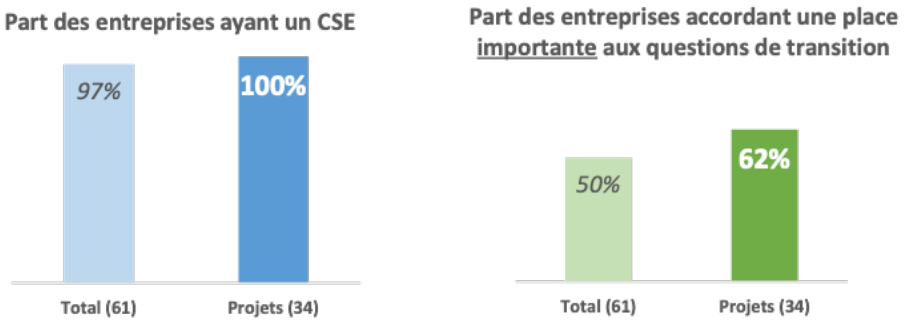
Le faible nombre de répondants ne permet pas de redresser ce sous-échantillon. Les résultats présentés sont donc bruts.

Sous-échantillon des répondants travaillant dans une entreprise ayant mis en place un ou des projets de transition écologique



Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Caractéristiques des répondants à la partie "projets"
et comparaison avec l'ensemble des répondants



Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

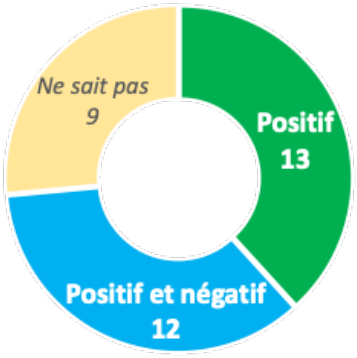
A APPROFONDIR

- Les impacts des projets de transition écologique sur les conditions de travail sont jugés plutôt positifs par les représentants du personnel
- L'association du CSE aux réflexions sur ces impacts prend souvent la forme d'informations données par l'employeur
- Selon les représentants du personnel, l'entreprise ne réalise quasiment jamais de points d'étape pour recueillir les retours d'expérience des salariés au cours de la mise en place des projets

Les répondants RP jugent plutôt positivement les impacts des projets sur les salariés

Aucun répondant n'a signalé de projet qui aurait eu uniquement des impacts négatifs sur les conditions de travail des salariés. Au contraire, ils sont même près de 4 sur 10 à indiquer que les projets mis en place ont eu des impacts uniquement positifs. On en compte autant qui déclarent qu'il y a eu à la fois des impacts positifs et négatifs ; les autres indiquent ne pas être en mesure de répondre à la question.

Comment qualifieriez-vous l'impact de ces projets sur les salariés et leurs conditions de travail ?



34 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

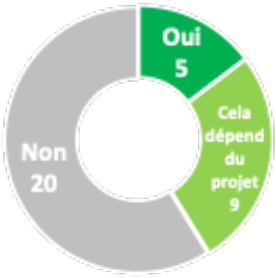
Lecture du graphique :

13 répondants sur 34 estiment que les projets de transition écologique mis en place dans leur entreprise ont un impact entièrement positif sur les salariés et leurs conditions de travail.

L'association du CSE aux réflexions sur les impacts des projets sur les conditions de travail prend souvent la forme d'informations données par l'employeur

Entre 1 et 2 répondants sur 10 indiquent que la question des impacts des projets sur les conditions de travail est intégrée aux réflexions en amont, avant la mise en place de ces projets, et entre 2 et 3 répondants sur 10 indiquent que c'est parfois le cas mais que ce n'est pas systématique. Le CSE a été associé à ces réflexions dans la majorité des cas (7 sur 10). Toutefois, cette concertation n'a souvent pris la forme que d'une simple information dans le cadre de réunions avec l'employeur ; ainsi, le CSE ne participe que très rarement aux prises de décision.

L'impact de ce(s) projet(s) de transition écologique sur les conditions de travail des salariés a-t-il été intégré aux réflexions en amont, avant le lancement du projet ?

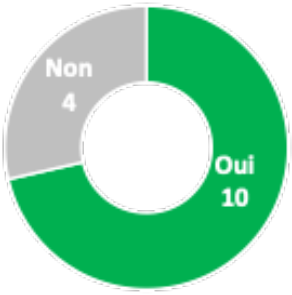


34 répondants - Résultats bruts
Source : Aract Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

5 répondants sur 34 indiquent que l'impact des projets de transition écologique sur les conditions de travail des salariés a été systématiquement intégré aux réfléxions en amont, avant le lancement du projet.

Quand cela a été le cas, le CSE a-t-il été associé à ces réflexions ?



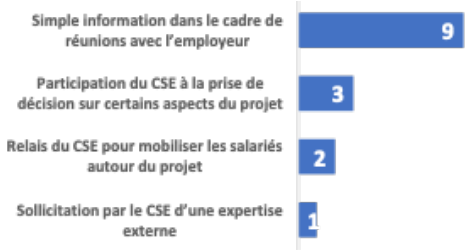
14 répondants - Résultats bruts
Source : Aract Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

10 répondants sur 14 indiquent que le CSE a été intégré aux réflexions menées en amont, avant le lancement du projet.

Quelle(s) forme(s) a pris cette concertation avec le CSE ?

(plusieurs réponses possibles)



10 répondants - Résultats bruts
Source : Aract Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

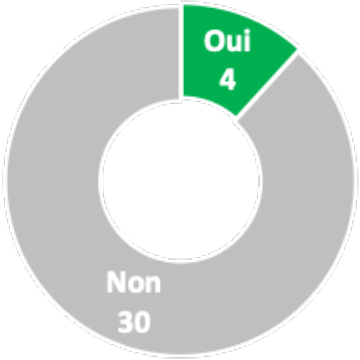
9 répondants sur 10 indiquent que le CSE a été sollicité sous la forme d'une communication effectuée par l'employeur au cours de la réunion.

A noter 3 répondants RP sur 4 indiquent que le CSE est également impliqué dans le suivi des projets (le plus souvent au cours de leur mise en place), et 1 répondant sur 2 qu'il est impliqué dans leur évaluation.

Selon les répondants RP, leur employeur consulte rarement les salariés pour connaître leurs retours d'expérience au cours de la mise en place du projet.

Près de 9 répondants sur 10 indiquent que leur employeur n'a pas réalisé de points d'étape pour recueillir les retours d'expérience des salariés au cours de la mise en place des projets. De même, plus de la moitié des répondants indiquent que leur employeur n'a mis en place aucune action pour accompagner les salariés sur l'évolution des compétences, des responsabilités ou des métiers, ni sur celle des coopérations au sein de l'entreprise ou du dialogue social autour des projets. Enfin, 8 répondants sur 10 déclarent qu'aucun accompagnement à la conduite du changement (pour susciter l'adhésion des salariés au projet) n'a été mis en place.

L'employeur a-t-il réalisé des points d'étape pour recueillir les retours d'expérience des salariés au cours de la mise en place de ces projets ?



34 répondants - Résultats bruts
Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Lecture du graphique :

4 répondants sur 34 indiquent que leur employeur a réalisé des points d'étape pour recueillir les retours d'expérience des salariés au cours de la mise en place des projets.

FOCUS 5

Regards croisés des dirigeants et des représentants du personnel

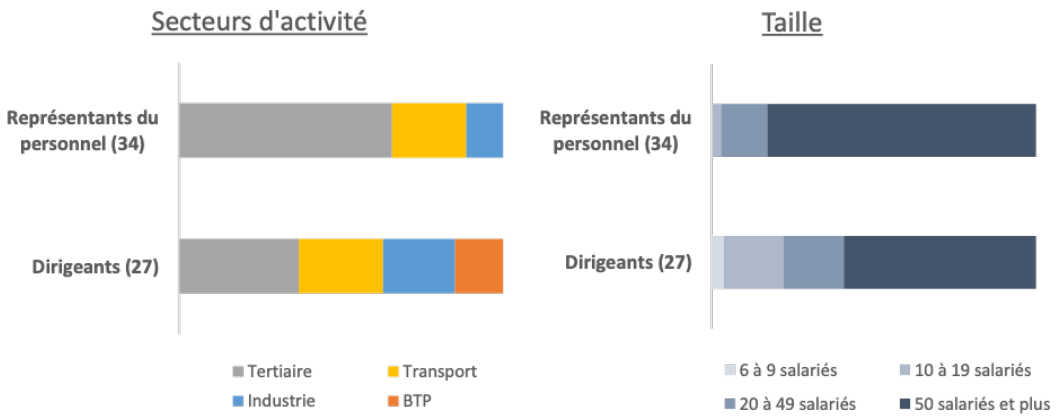
Avertissement

A RETENIR – Avertissement sur la comparabilité des résultats

- Les questionnaires dirigeants et RP comportaient des questions communes
- Seules les questions mettant en évidence des différences significatives entre les réponses des 2 cibles sont présentées dans cette partie
- La comparaison des résultats est effectuée sur la base de sous-échantillons les plus similaires possibles, à savoir des répondants appartenant à une entreprise qui a mis en place un projet de transition écologique et qui a un CSE
- Les répondants dirigeants et les répondants RP n'appartiennent pas aux mêmes entreprises car les deux enquêtes ont été réalisées séparément (voir p.6 et note méthodologique)

Comparaison des sous-échantillons

Répondants appartenant à une entreprise qui a mis en place un projet de transition écologique ET qui a un CSE



Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

Tableau récapitulatif des différences potentiellement significatives entre les réponses des dirigeants et celles des représentants des salariés

A RETENIR - Des décalages qui semblent importants

- Une large majorité de dirigeants indique avoir intégré à ses réflexions, avant la mise en place du projet, son impact sur le travail des salariés, et de les y avoir associés. Les représentants du personnel sont beaucoup plus partagés sur cette question.
- Les représentants du personnel estiment que l'amélioration des conditions de travail et l'évolution de l'organisation interne constituent des éléments importants pour expliquer l'adhésion des salariés au projet. C'est moins le cas parmi les dirigeants.
- La moitié des dirigeants indique avoir organisé des points d'étape pour recueillir les retours d'expérience des salariés au cours de la mise en place des projets, et avoir impliqué le CSE dans le suivi et l'évaluation du projet. Les représentants du personnel qui indiquent que de tels échanges entre employeur et salariés ont eu lieu sont au contraire minoritaires.

	Nombre de répondants		**Réponses "OUI"**	
	Dirigeants	*RP*	**Dirigeants**	**RP**
L'entreprise a-t-elle intégré à ses réflexions l'impact du projet sur le travail des salariés EN AMONT de sa mise en place ?	*27*	*34*	**74%**	**41%**
(Si oui) Les salariés ont-ils été associés à ces réflexions ?	*20*	*12*	**95%**	**42%**
Le projet impacte-t-il les compétences des salariés ?	*27*	*34*	**63%**	**29%**
(Si impact positif sur les salariés) Quels sont les principaux éléments qui expliquent l'adhésion des salariés au projet ?	*27*	*25*		
- Amélioration des conditions de travail			**41%**	**68%**
- Évolution de l'organisation interne			**37%**	**64%**
L'entreprise a-t-elle organisé des points d'étape pour recueillir les retours d'expérience des salariés au cours de la mise en place du projet ?	*27*	*34*	**59%**	**12%**
Le CSE a-t-il été impliqué dans le suivi du projet en amont ?	*27*	*33*	**41%**	**21%**
Le CSE a-t-il été impliqué dans l'évaluation du projet :	*27*	*33*		
- En amont ?			**41%**	**18%**
- Pendant la mise en place ?			**56%**	**27%**

Source : ARACT Hauts-de-France, enquête écologie et travail, 2022

CONCLUSION

L'élaboration des questionnaires et l'analyse des résultats de cette étude apportent quatre pistes de réflexion pour la prise en compte de la transition écologique et de ses liens avec le travail et l'organisation du travail.

Première piste de réflexion : les actions pour réduire l'empreinte écologique, pour opérer une transition écologique.

La liste des quinze actions liées à la transition écologique n'est pas exhaustive et a été établie en considérant à la fois :

- des actions poussées par des réglementations et des actions relevant davantage du volontariat des entreprises,
- des actions largement diffusées et des actions plus marginales jusqu'à présent,
- des actions focalisées sur des points précis et des actions plus systémiques.

L'enquête auprès des entreprises des Hauts-de-France permet de fait de faire un premier repérage des pratiques.

Ces résultats peuvent permettre à une entreprise de se situer au regard des répondants à cette enquête. Cette liste d'actions peut aussi constituer une base de travail, par exemple pour faire le point sur les actions mises en place, envisagées ou envisageables et identifier d'autres actions déployées dans les entreprises.

Deuxième piste de réflexion : les facteurs déclencheurs de la prise en compte de la transition écologique.

L'enquête auprès des dirigeants d'entreprise met en évidence le rôle essentiel des convictions personnelles du dirigeant ou de la dirigeante. Le deuxième facteur déclencheur est le respect de réglementations actuelles ou à venir. L'attente de la part des salariés, de la part de nouveaux embauchés n'arrive qu'en sixième place parmi les facteurs cités par les dirigeants.

Ces résultats interrogent le rôle d'autres facteurs déclencheurs, qui pourraient varier selon la position concurrentielle de l'entreprise mais aussi selon ses capacités d'anticipation.

En comparant les résultats de l'enquête auprès des dirigeants et les résultats de l'enquête auprès de représentants des salariés, avec toutes les précautions indispensables compte tenu des modalités très différentes de passation de ces enquêtes, **les attentes de la part des salariés pourraient constituer un levier pour la réflexion, l'élaboration et la mise en place d'actions en faveur de la transition écologique.**

Troisième piste de réflexion : les effets de la transition écologique sur les salariés.

Les effets des actions liées à la transition écologique concernent majoritairement l'organisation de l'entreprise selon les dirigeants interrogés.

Si on observe des variations selon la nature des actions dans l'ensemble, les effets sur les compétences des salariés et surtout sur les conditions de travail sont moins cités. Et un quart des répondants considère que ces actions n'ont aucun impact sur les salariés.

Ses résultats interrogent la nature de la relation entre transition écologique et travail. Certaines actions ont-elles effectivement peu d'impact sur les compétences et les conditions de travail ? Dans quelle mesure cet impact est-il sous-estimé ou peu repéré par les dirigeant.e.s d'entreprises ? Les conséquences en terme d'organisation du travail très largement identifiées masquent-elles des effets induits sur les autres champs : compétences, conditions de travail … ?

Quatrième piste de réflexion : la place de la délibération sur les actions et leurs effets.

Les résultats des deux enquêtes conduisent enfin à s'interroger sur la place accordée à la délibération collective et à l'expression des attentes des salariés en matière de transition écologique.

La proportion d'entreprises dotées d'un Conseil social et économique (CSE) s'est avérée plus faible qu'attendue. **Le CSE, lorsqu'il existe, est peu mobilisé dans la réflexion, la mise en place et le suivi des actions, ce qui constitue une limite forte à l'exercice de ses prérogatives élargies sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.**

Les salariés sont essentiellement informés sur les actions, et sont peu sollicités pour leur élaboration et le suivi de leur mise en œuvre.

Là aussi, des décalages très importants apparaissent entre les réponses des dirigeants d'entreprises et celle des représentants du personnel, avec toutes les réserves déjà mentionnées. Dans quelle mesure une place plus importante du CSE et des salariés concernés pourrait-elle constitue un levier pour l'élaboration et la mise en place d'actions en faveur de la transition écologique ?

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Enquête auprès des dirigeants d'entreprises

L'enquête a été réalisée auprès d'entreprises ressortissantes de la CCI de région Hauts-de-France. Des quotas par secteurs d'activité et taille d'entreprises ont été définis.

Taille des entreprises ciblées

L'enquête a ciblé les entreprises de 10 salariés et plus ; toutefois, quelques entreprises de 6 à 9 salariés ont également été interrogées (10% de l'échantillon), car elles représentent un nombre important d'entreprises dans le tissu économique régional.

Définition des quotas par secteurs

Le poids respectif de chacun des 4 secteurs définis (industrie, BTP, transports, tertiaire) a été calculé à partir du nombre de salariés en région. Toutefois, la répartition obtenue ne permettait pas de récolter un nombre suffisant de questionnaires dans l'industrie et les transports, alors même que ces deux secteurs sont fortement émetteurs de gaz à effet de serre. Il a donc été décidé de surreprésenter ces deux secteurs dans l'échantillon afin de pouvoir analyser par la suite la diversité de leurs pratiques.

Quotas croisés secteurs et taille

Les quotas croisés (secteurs et taille) ont été calculés de manière à respecter la répartition des établissements par taille dans chacun des secteurs.

Nombre de questionnaires obtenus

L'enquête auprès des dirigeants d'entreprises a été réalisée par téléphone entre le 9 et le 30 juin 2022. 300 questionnaires ont été obtenus, dont 79 dans l'industrie, 30 dans le BTP, 131 dans le tertiaire et 60 dans les transports. Les quotas croisés (secteur et taille) qui avaient été définis ont bien été respectés.

Le questionnaire de l'enquête comportait 2 parties. La première avait pour but de définir le positionnement général de l'entreprise vis-à-vis de la transition écologique, et s'adressait donc à toutes les entreprises. La deuxième s'adressait aux entreprises ayant mis en place un projet de transition écologique dans leur entreprise. 80 questionnaires ont été obtenus pour cette deuxième partie, dont 17 dans l'industrie, 6 dans le BTP, 36 dans le tertiaire et 21 dans les transports.

Analyse des résultats

La première partie repose sur l'analyse des questionnaires des entreprises de 10 salariés et plus uniquement (271). Pour la deuxième partie, l'ensemble des questionnaires disponibles a été analysé (72 pour les entreprises de 10 salariés et plus, et 8 pour les entreprises de 6 à 9 salariés, soit 80 questionnaires au total).

Pour la première partie, l'échantillon ayant été volontairement « distordu » pour obtenir suffisamment de questionnaires d'entreprises de l'industrie et des transports, les résultats globaux (c'est-à-dire toutes tailles et tous secteurs d'activité confondus) ont été redressés afin de recomposer un échantillon représentatif du tissu économique régional des entreprises de 10 salariés et plus. Pour les mêmes raisons, les analyses détaillées par taille d'entreprises se basent sur des résultats redressés. A l'inverse, les analyses détaillées par secteurs d'activité (industrie et transports) se basent sur des résultats bruts, puisque les quotas croisés ont été calculés de manière à respecter la répartition des établissements par taille dans chacun de ces secteurs.

Pour la deuxième partie, l'analyse se base sur des résultats bruts également, car le faible nombre de questionnaires obtenus ne permet pas d'effectuer un redressement pour obtenir un échantillon représentatif du tissu économique régional par secteurs et par taille d'entreprises.

Enquête auprès de représentants du personnel

Une enquête réalisée via un formulaire en ligne

Le principal défi posé par la réalisation d'une telle enquête réside dans la difficulté à atteindre la cible. En effet, il n'existe pas de fichier regroupant les coordonnées de l'ensemble des représentants du personnel des entreprises de la région.

C'est pourquoi le questionnaire a été paramétré par la CCI de région Hauts-de-France dans un logiciel d'enquête en ligne, puis le lien vers le formulaire ainsi créé a été mis à disposition de l'ARACT, qui s'est chargé de sa diffusion auprès de différentes organisations syndicales (pour qu'elles le relaient auprès de leurs adhérents).

Parallèlement, lors de l'enquête réalisée auprès des dirigeants d'entreprise, il a été systématiquement proposé à ces derniers de leur envoyer ce lien pour qu'ils le transfèrent aux représentants du personnel de leur entreprise.

Une cible difficile à contacter : 61 questionnaires ont été obtenus après 2 mois d'enquête

Le formulaire d'enquête a été mis en ligne pendant 2 mois, du 19 mai au 20 juillet 2022. 61 réponses ont été obtenues durant cette période, mais cela n'a pas permis de constituer un échantillon de répondants représentatifs de l'ensemble des représentants du personnel des entreprises de la région.

Les résultats présentés dans ce document ne peuvent donc pas être généralisés. Toutefois, l'analyse des résultats permet de dégager quelques pistes de réflexion et hypothèses de travail qui seraient à confirmer par la réalisation d'une enquête plus large et représentative de cette population.

Synthèse :
ce que couvrent les 2 enquêtes.

2 cibles complémentaires

Les dirigeants d'entreprises	Les représentants du personnel
1 – Préparation de l'enquête	
➢ **Définition de la cible** (taille et secteurs d'activité) ➢ **Rédaction du questionnaire « dirigeants »** ➢ **Préparation du fichier d'appel** (source CCI) ➢ **Sélection du prestataire** (enquête téléphonique)	➢ **Rédaction du questionnaire « RP »** ➢ **Organisation des relais pour la diffusion** (ARACT et partenaires)
2 – Administration des questionnaires	
➢ **Par téléphone** (Prestance) **du 9 au 30 juin 2022** ➢ **300 questionnaires ont été obtenus (cf. budget)** pour 3 000 contacts fournis au prestataire	➢ **Via un formulaire d'enquête en ligne, ouvert du 19 mai au 20 juillet 2022** ➢ **61 questionnaires ont été obtenus**

3 – Analyse des résultats

1 rapport final
+ 1 document de communication

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tout d'abord les personnes ayant consacré de leur temps pour répondre aux enquêtes. Grâce à leurs réponses, nous pouvons mieux cerner les conditions de prise en compte et de mise en œuvre de la transition écologique dans les entreprises, mais aussi leurs impacts sur les organisations et le travail.

Merci **aux membres du comité de pilotage** pour leur participation et contributions aux différentes phases de la mise en œuvre de cette étude :

- **Annie Jolivet**, Économiste au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) - Cnam
- **Olivia Sallé**, Chargée de mission transitions économiques, CERDD
- **Agnès Meissner**, Conseiller Entreprise RSE-QVT-SST service Rev3, CCI Hauts-de-France
- **Lionnel Buissières**, Chargé de projets territoires Métropole Lilloise, Flandre Lys & Dunkerque, Pole développement des entreprises, HDFID
- **Sébastien Flon**, Secrétaire général U2P Hauts-de-France
- **Christelle Godet**, Déléguée Syndicale, Syndicat des services Hauts de France, CFDT
- Merci à **Delphine Denoual** du Service études de la CCI Hauts-de-France de nous avoir accompagné dans cette réalisation.

Nous contacter

Aract Hauts-de-France

Etablissement de Lille
197, rue Nationale
59000 LILLE
Tél : 03.28.38.03.50

Etablissement d'Amiens
11, rue de Noyon
80000 AMIENS
Tél : 03.2291.45.10

hautsdefrance.aract@anact.fr

Aract Hauts-de-France
Aract Hauts-de-France
@ARACTHDF
@ARACTHDF

Restez informés

hautsdefrance-aract.fr