

Salariés & Développement Durable

Quels freins ? Quels leviers ?

Synthèse
de l'étude



Salariés & Développement Durable

Quels freins ? Quels leviers ?

INTRODUCTION	3
AVANT- PROPOS	4
LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS	5
UNE MULTITUDE D'INFLUENCES	5
LES PRINCIPAUX FREINS ET LEVIERS	6
LES INITIATIVES PHARES	7
LES REpondANTS SE DISENT PRETS !	8
DÉTAILS DE L'ÉTUDE	9
PROFIL DES RÉPONDANTS	9
TÉMOIGNAGES D'ENTREPRISES	10
CONCLUSION PAR PIERRE CAM	11
EXTENSION DE L'ETUDE	11
À VOUS D'AGIR	12
RECOMMANDATIONS	12
POUR ALLER PLUS LOIN	13
REMERCIEMENTS	14

RÉFÉRENTS DE L'ÉTUDE :

terra21.fr



**Terra 21 - Conseils en Développement Durable
& Responsabilité Sociétale en entreprise**

Dominique BÉHAR - Directeur Associé
db@terra21.fr - www.terra21.fr - 02 51 82 29 72

ADEME - Délégation Pays de la Loire

Philippe VINCENT - Chargé de Missions Entreprises
philippe.vincent@ademe.fr - www.ademe.fr/paysdelaloire - 02 40 35 80 23



UNIVERSITÉ DE NANTES

Université de Nantes

Pierre CAM - Professeur à l'UFR Sociologie de l'Université de Nantes
Pierre.Cam@univ-nantes.fr - www.sociologie.univ-nantes.fr

Salariés & Développement Durable

Quels freins ? Quels leviers ?

De nombreuses organisations sont engagées dans des démarches dites de développement durable, relevant d'enjeux environnementaux ou sociétaux. Des normes, labels, certifications, notations signifient ces engagements auprès de leurs principales parties prenantes (clients, usagers, opinion). Mais avons-nous suffisamment pris en compte l'une des premières concernées :

Les salariés

La mobilisation humaine est pourtant le principal moteur d'une stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) qui ne peut se limiter à une question de technique ou de savoir faire. La motivation et l'adhésion de tous sont les garanties du succès et de la pérennité de telles démarches.

Si la sphère éco citoyenne et celle de la consommation responsable sont régulièrement analysées, peu d'études s'attachent à comprendre le fonctionnement de l'individu dans une organisation de travail sur le sujet du développement durable.

Initiée en Novembre 2008 sur l'impulsion de la société Terra 21, cette étude a pour objectif de défricher un secteur encore peu étudié et de fournir aux personnes en charge d'initiatives internes quelques éléments de réflexions complémentaires.

Elle s'est déroulée en deux phases :

1

Une phase qualitative d'identification des variables
(une variable correspond à un frein ou au contraire un levier si on sait la gérer)

2

Une phase quantitative de sondage,
basée sur des variables pré-sélectionnées.

Avant-propos ...

Le développement durable plébiscité par les salariés : sommes-nous face à un énième sondage par lequel nos concitoyens montrent leur meilleur visage ? Ou bien sommes-nous à un tournant concernant le développement durable dans l'entreprise ? On aurait pu croire que la crise économique allait reléguer le « concept » au rang de « préoccupation pour période d'opulence ». Et même avant la crise, force était de constater que si les intentions de passer à l'action étaient nombreuses, les actes suivaient peu. Tout simplement parce que si nous sommes toujours prêts à affirmer dans une enquête que nous sommes écologistes et humanistes jusqu'au bout des ongles, finalement, reconnaissons que nos préoccupations individuelles, financières, familiales, professionnelles, ont plus de poids dans nos vies que le devenir collectif. Question de culture.

Pourtant, pour orienter nos choix de vie et de société, toute personne, tout groupe social, toute entreprise "aspirent obstinément à surmonter les obstacles qui s'opposent à ce qu'ils deviennent, plutôt que des figurants dupés dans le mouvement de l'histoire, des acteurs éclairés de leur destin social" (Pascal Ascot, « Histoire de l'écologie », PUF 1988). Or, il semblerait que le récit de la modernité s'essouffle et peine à apporter toutes les réponses nécessaires pour surmonter les crises qui s'accumulent. Il semblerait aussi que le développement durable et tout particulièrement l'écologie, permettent de pallier un manque de sens et de repères devenu flagrant, qu'il "offre des repères solides, avec une dimension multidimensionnelle, touchant à l'alimentation, la santé, le sens de la vie, le lien et la reconnexion aux valeurs essentielles" (Béatrice Jalenques-Vigouroux, spécialiste du Grand récit environnemental).

Cela signifie que l'écologie n'est plus uniquement vue comme une catastrophe ni une contrainte, mais bien aussi comme une véritable opportunité de mieux vivre ensemble, de changement social profond, et comme une solution de sortie de crise. Bien sûr, cela demande à chaque chef d'entreprise le courage de la rupture : car s'il s'agit bien entendu pour l'entreprise d'impacter moins, pour éviter le pire, cela signifie aussi et surtout, changer profondément sa vision du but de l'entreprise, pour permettre le meilleur. Réparer le passé et construire l'avenir. Le seul profit n'étant plus soutenable, il s'agit alors de redéfinir ce qu'est une entreprise compatible avec un monde durable, les capacités planétaires et le respect du bien-être humain. Dans un monde idéal, un tel bouleversement de vision de l'entreprise devrait se concevoir collectivement en association, avec les salariés.

Mais chaque salarié est aussi confronté à cette exigence de rupture : il ne suffit pas de se proclamer favorable au changement, d'adopter les éco-gestes, mais bien d'intégrer toute la dimension de la question environnementale dans ce qu'elle implique en termes de changements des modes de vie, des méthodes de travail et de nos fonctionnements, en termes de redéfinition du confort et de la modernité, et en termes de changement de notre vision de la place de l'humain sur Terre et de sa relation à la nature. Il s'agit aussi de regarder en face nos freins profonds tant culturels que psychologiques à de tels changements, et surtout notre peur du changement tout court. Un saut culturel profond, que certains ont déjà amorcé.

Severine Millet,
consultante en sociologie de l'environnement
Auteur de « La Stratégie du Colibri »

Les principaux enseignements

Une multitude d'influences

Une première identification qualitative de variables potentielles aboutit à la liste ci-dessous : ces variables ont été réparties en 4 grandes familles :

Sphère personnelle du salarié

- Age
- Genre
- Vie familiale
- Descendance
- Lieu d'habitation
- Déplacement travail
- Territoire
- Profession du conjoint
- Profession du père
- Profession de la mère
- Niveau d'étude
- Dernier diplôme obtenu
- Accès à l'information (télévision, presse, internet, autre)
- Représentation personnelle du progrès
- Estime de la notion de Dév. Durable
- Compréhension de la notion Dév. Durable
- Sentiment d'impuissance par rapport à l'ampleur du changement climatique

Relation du salarié au projet de Développement Durable

- Retour d'expérience : votre satisfaction
- Retour d'expérience : type de projet
- Retour d'expérience : thème travaillé
- Type de projet (*en cours*)
- Thème travaillé (*en cours*)
- Autonomie sur le projet
- Moyens mis à disposition (*budgets, temps, priorité, compétences*)
- Nombre d'initiatives en cours
- Prise en compte dans l'évaluation des performances du Dév. Durable
- Engagement de la hiérarchie
- Implication des subordonnés
- Implication des autres salariés
- Implication des autres parties intéressées
- Communication interne
- Durée du projet/Délai avant 1er résultats
- Projets à venir

Site dans lequel le salarié travaille

- Etablissement situé en ville, zone d'activité ou campagne.
- Bassin d'emploi
- Pyramide des âges de l'entreprise
- Structure de l'actionariat
- Chiffres d'affaires de l'établissement
- Nombre de salariés dans l'établissement
- Santé économique de l'établissement
- Secteur d'activité
- Etablissement : filiale ou maison mère
- Culture du changement et de l'innovation
- Management exemplaire ou montre des contre-signes
- Culture court-termiste

Situation du salarié dans l'entreprise

- Fonction occupée
- Formations suivies dans le domaine
- Expérience professionnelle
- Ancienneté dans l'entreprise
- Gestionnaire de budget
- Encadrement de salariés
- Capacité à la projection dans le temps dans l'entreprise
- Travaille habituellement de manière autonome ou collective
- Type de contrat du salarié (*CDI, intérim, ...*)
- Capacité à remettre en cause ses modes de fonctionnement
- Attaché ou défiant vis-à-vis de son entreprise
- Crainte du changement

Certaines de ces variables ne sont pas aisément évaluables ou même influençables.
Cette liste peut servir de boîte à outils pour les personnes en charge d'une telle démarche.
Les points de couleurs différentes au sein d'un même thème indiquent les variables qui sont utilisées par la suite dans le sondage.

Les principaux enseignements

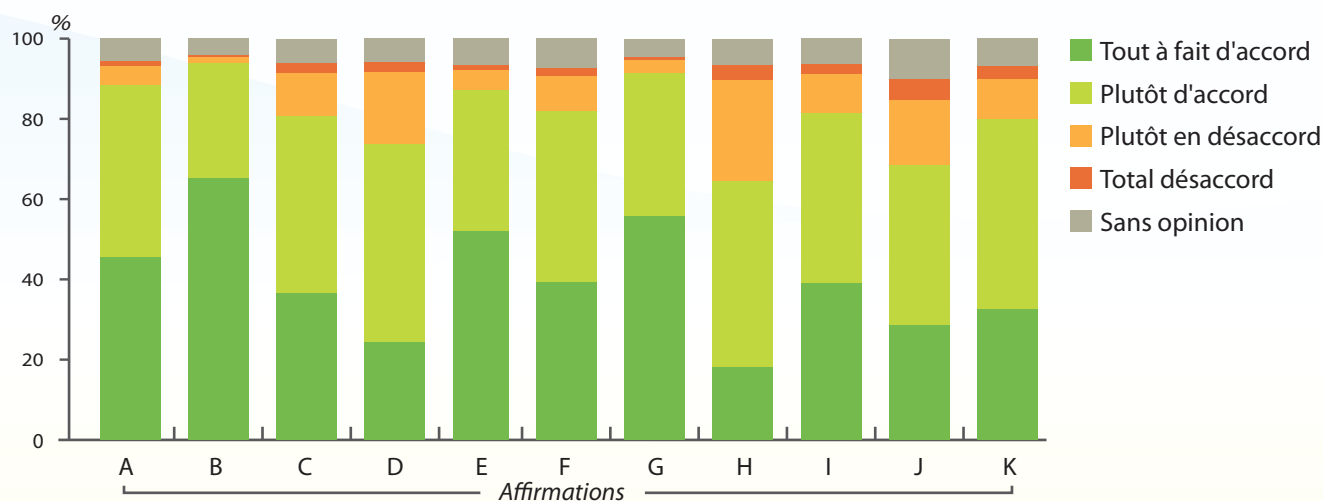
Quels sont pour vous les principaux freins et leviers ?

Nous avons proposé aux répondants de nous indiquer dans un premier temps, s'ils étaient en accord ou en désaccord avec les affirmations ci-dessous. Dans un deuxième temps nous leur avons demandé de les hiérarchiser.

► **La hiérarchisation nous amène au classement suivant :**

- 31,88 %** Que le projet soit crédible, concret et pas théorique (*affirmation B*)
- 13,09 %** Être consulté et volontaire pour participer à la démarche (*affirmation A*)
- 9,66 %** Bien comprendre en quoi cela contribue au Développement Durable (*affirmation G*)
- 8,84 %** Que cela favorise le Développement de votre entreprise (*affirmation F*)
- 8,55 %** D'être soutenu par votre hiérarchie (*affirmation E*)
- 6,75 %** D'être soi même déjà engagé ou exemplaire (*affirmation C*)
- 5,47 %** Que nos clients, fournisseurs et concurrents s'engagent également (*affirmation K*)
- 5,29 %** Que mes collègues y participent également (*affirmation I*)
- 4,19 %** Que cela ne diminue pas votre qualité de vie au quotidien (*affirmation D*)
- 3,78 %** Que cela soit reconnu et intégré dans mes objectifs (*affirmation J*)
- 2,50 %** Qu'il y ait des résultats rapides (*affirmation H*)

► **Résultats complets de l'opinion des répondants sur les différentes affirmations :**



► **Notre analyse :**

Les résultats illustrent combien la crédibilité de telles démarches est nécessaire. Les répondants s'accordent à 94% sur la proposition «que le projet soit crédible, concret et pas théorique», qui d'ailleurs est placée en priorité dans leur hiérarchisation, bien avant d'autres propositions telle que la participation éventuelle des clients, fournisseurs et concurrents ou l'implication de la hiérarchie.

Le temps des déclarations de bonnes intentions s'achève et les salariés souhaitent comprendre comment concrètement leurs habitudes vont devoir évoluer. Cela nous invite à chercher une cohérence entre de nobles intentions initiales, et une réalité opérationnelle plus pragmatique (comportement de l'entreprise dans son ensemble, des salariés, de ses dirigeants). Nous sommes bien dans l'appropriation de la démarche par l'entreprise.

Les principaux enseignements

Les initiatives phares selon les salariés

Question : A quel type de projet seriez-vous plus réceptif ?

- A • Diminuer, trier, recycler mes déchets.
- B • Optimiser mes consommations d'énergie et de ressources naturelles.
- C • Intégrer des critères sociaux et environnementaux dans mes achats.
- D • Travailler sur des actions de solidarité envers les plus démunis.
- E • Travailler sur la manière dont l'entreprise communique sur son implication dans le développement durable.
- F • Repenser les produits/services que vous vendez pour diminuer leurs impacts environnementaux (éco-conception).
- G • Travailler sur le handicap et/ou les discriminations.
- H • Améliorer les déplacements des salariés (favoriser les transports "doux").

Les répondants on réagi à chacune de ces 8 propositions d'initiatives, et cité celle qui leur paraissait prioritaire.

Réponse :

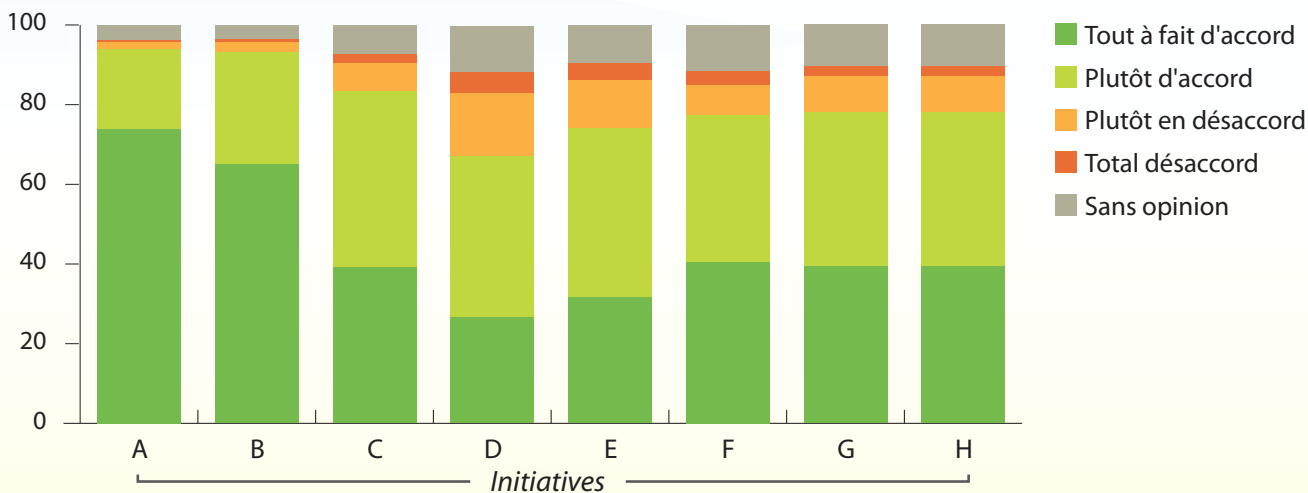
La chasse au gaspillage

(en valorisant les déchets et en réduisant les consommations énergétiques)

Les répondants sont plutôt ou totalement en accord à **94%** avec le projet de diminution, de tri et de recyclage des déchets puis à **93%** pour l'optimisation des consommations énergétiques.

Ces deux préoccupations sont également celles qui sont le plus citées comme actions prioritaires : initiative A (déchets) à **27%** et initiative B (optimiser les consommations) à **20%**.

► **Résultats complets de l'opinion des répondants sur les différentes initiatives :**



► **Notre analyse :**

Symbolique de par sa compréhension et visibilité, la valorisation des déchets constitue souvent le premier pas du citoyen et celui du salarié volontaire, indépendamment de tout projet d'entreprise. Il s'agit simplement de poursuivre l'effort effectué dans son foyer où le tri et la valorisation relèvent du quotidien de chacun.

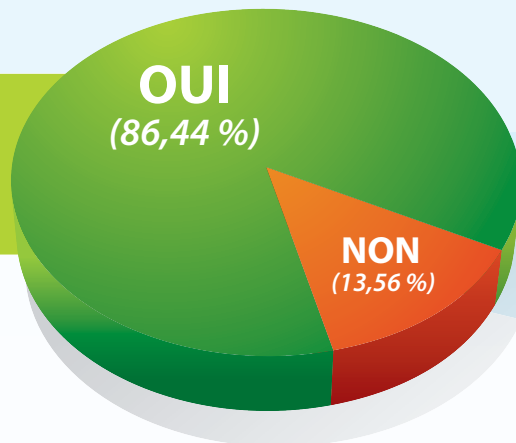
La question énergétique est au cœur de l'actualité des entreprises tant pour des raisons économiques (coût de l'énergie, vulnérabilité à moyen terme), que sociales (impact financier des trajets domicile travail).

Les principaux enseignements

Les répondants se disent prêts ... mais :

- ▶ **86%** des personnes ayant accepté de participer à l'étude se déclarent prêtes à s'impliquer activement dans une démarche de développement durable.

"Je souhaite m'impliquer activement ou initier une démarche de développement durable dans mon entreprise."



Cette adhésion individuelle est générale, elle concerne toutes les tranches d'âge. Elle est manifeste quelque soit la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Toutefois, la quantité de répondants indiquant « avoir une bonne perception du développement durable » diminue pour atteindre 70% et diminue encore lorsqu'on leur demande s'ils « s'estiment suffisamment informés » (65%).

▶ Notre analyse :

Les forces vives des entreprises, les salariés, sont très majoritairement en attente d'une dynamique interne de la part de leur direction. Ces forces vives sont le socle sur lequel doit s'appuyer toute stratégie opérationnelle afin d'assurer sa réussite et sa pérennité.

L'information doit être un axe fort de cette stratégie. Plus d'un tiers des répondants se disent encore mal informés sur le développement durable alors même que les conditions de participation à l'étude (volontariat, déclaratif) présupposent que la population des répondants a dépassé le stade de la prise de conscience de la prise en compte du développement durable dans son quotidien.

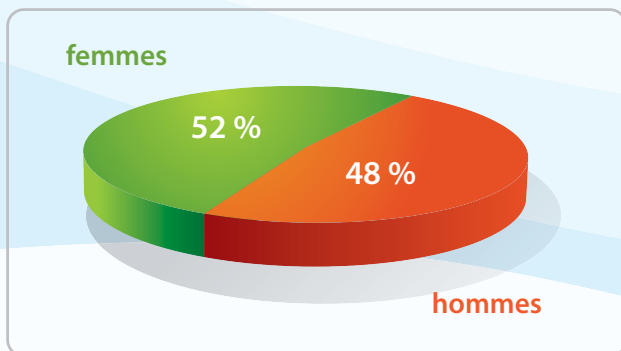
Tout engagement, tout plan d'action doit inclure un volet explicatif, informatif, et s'interroger en permanence sur son appropriation par la population des salariés. Cette motivation forte des salariés sur le sujet est le principal enseignement de cette étude, elle ne doit pas retomber par défaut de communication interne ou de désintérêt sur leur participation.

Les questions posées dans l'étude laissent une marge d'incertitude sur l'étendue de la motivation des participants : les réponses traduisent-elles un réel élan sociétal ou la résultante d'une pression sociale dans les organisations ? Cette étude appelle donc des compléments d'analyse basés sur ces réponses, ainsi que des études complémentaires.

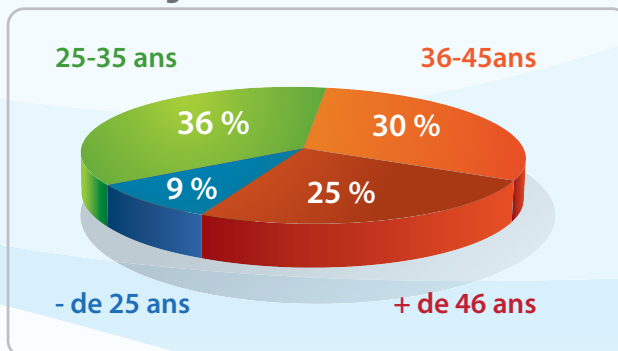
Détails de l'étude

Profils des répondants

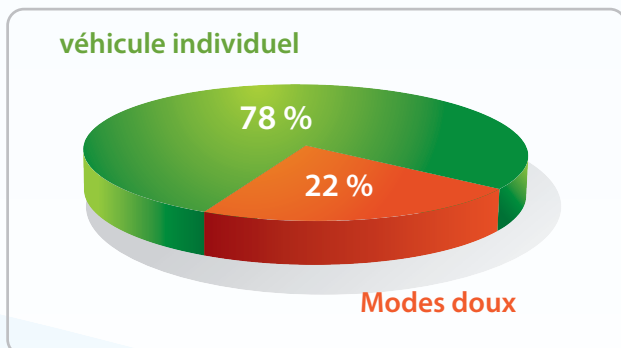
Genre :



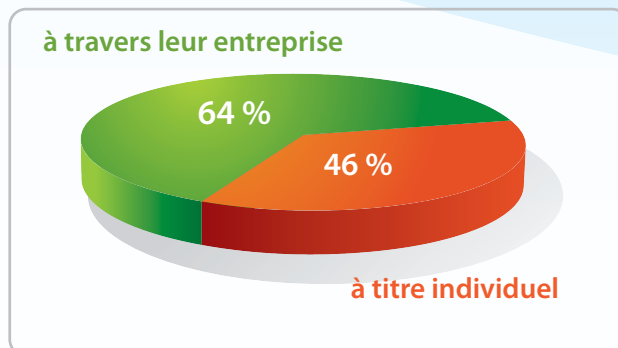
Classes d'âge :



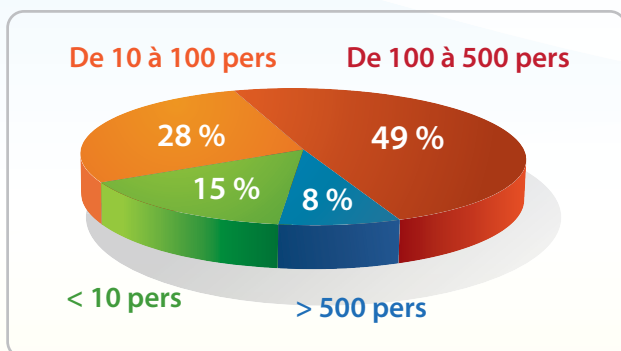
Comment se déplacent-ils :



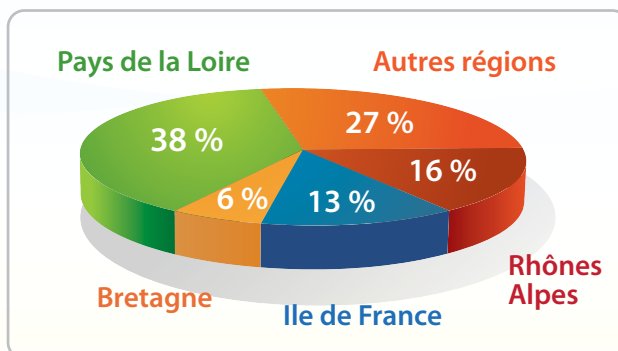
Ils ont répondu :



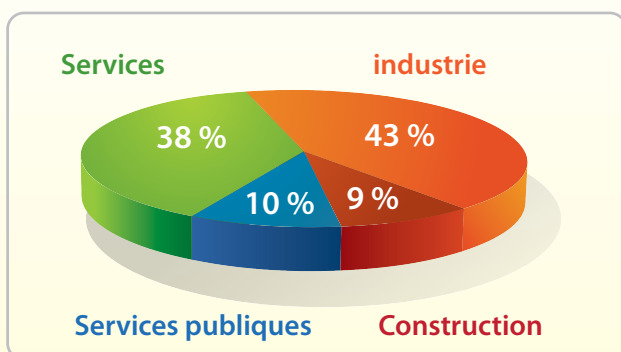
Taille de leurs l'établissement :



D'où viennent-ils :



Secteur d'activité :



Les « répondants » sont des salariés ayant accepté de répondre à un questionnaire en ligne. Une majorité d'entre eux l'ont fait dans le cadre d'appels à participation par les responsables Développement Durable de leur entreprise. Les autres l'ont fait suite à l'information de différents médias. Nous avons constaté qu'une majorité d'entre eux sont des cadres, issus du tissu industriel ou des services.

Détails de l'étude

Témoignages d'entreprises participantes



"A l'instar de toutes les politiques de changement, la mise en place d'actions Développement Durable fait face à des résistances et à la difficulté de faire une place parmi les urgences quotidiennes. Néanmoins, nous notons une adhésion globale : c'est intégré au cœur de notre projet d'entreprise, et dans l'organisation opérationnelle. Le pilier social est central pour un Groupe de 55 000 personnes. En 2010, des formations sur la conduite du changement lié au Développement Durable seront menées". L'étude a eu pour intérêt de représenter une mesure externe, une forme de baromètre de l'opinion de nos salariés".

Anne-Sophie Crespin-Augier

Coordinatrice Développement Durable au sein du Groupe ONET (Propreté)



"De sa propre vision du Développement Durable dans l'entreprise, il est difficile d'extraire un plan d'actions qui réponde aux attentes de tous. Il convient dès lors de se fixer une ligne directrice cohérente et de s'y tenir, ce qui suppose une communication de tous les instants, ce qui n'est pas forcément aisé ! On a ainsi pu observer une répartition assez homogène concernant les classes d'âge, ce qui est plutôt une satisfaction, mais également des attentes marquées sur les thèmes de l'énergie et des déchets alors que nous pensions avoir déjà obtenu de bons résultats... Comme quoi il y a toujours quelque chose à faire, d'où l'importance de se remettre en question, ce que nous a permis l'étude.

Eric Lescouble

Responsable QSE et Développement Durable chez TDV (Tissus pour vêtements professionnels)



L'engagement de la Direction reste l'élément primordial, il est important de travailler les atouts que peut apporter une telle démarche en y incluant des valeurs ajoutées financières qui restent importantes, parfois dominantes. Cette étude permet de mesurer le niveau d'engagement "à froid" des salariés, de mettre en évidence les axes de progrès sur lesquels ils seraient prêts à s'engager plus ou moins spontanément. Il sera important de bien intégrer dans le plan d'actions tout ou partie de ces axes".

Valérie Hosotte

Chargée de mission Développement Durable chez BASF (Agrochimie)



"Les principales difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de faire changer les comportements individuels, les habitudes de travail. Le fait de créer des groupes de travail permet de faire adhérer plus facilement, de faire en sorte qu'ils trouvent eux-mêmes la solution, ce qui permet ensuite de mieux accepter le changement. Il faut aussi savoir laisser du temps au temps pour que les gens « digèrent » le changement et l'acceptent. Cette étude nous montre aussi [...] que le développement durable est encore trop souvent associé uniquement à l'environnement. Cela démontre qu'il nous faut améliorer notre communication sur les deux autres piliers et réfléchir à comment impliquer les salariés sur ces parties".

Cristina Carapito

Responsable Qualité et Développement Durable chez Guerin Systems (Agro-alimentaire)



"Adapter les méthodes de travail de notre secteur va impliquer des ruptures dans nos pratiques. Une adhésion des équipes sera nécessaire. Il me paraît important de leur présenter des arguments justifiés et d'apporter des solutions pragmatiques".

Cyrille Devorsine

Chef de projet – Responsable environnement au Parc Expo Nantes Atlantique (Événementiel)



"Déployer de bonnes pratiques n'est pas toujours évident car l'on fait souvent face à un scepticisme ambiant. Nous incitons donc nos équipes à mettre en place des actions (aussi petites soient-elles) pour qu'elles prennent conscience que finalement ces pratiques ne sont pas moins performantes ni plus contraignantes que nos modes de fonctionnement habituels".

Myriam Bellier

Coordinatrice RSE chez ETPO (BTP)

Détails de l'étude

Conclusion

Peu d'enquêtes ont été menées à ce jour auprès des salariés pour connaître leurs opinions sur le développement durable au sein de leur entreprise. C'est chose faite avec cette enquête menée en collaboration avec la Direction Régionale des Pays de la Loire de l'ADEME. Plus de 1700 salariés ont ainsi répondu au questionnaire mis en ligne, dont une majorité de cadres (58%) mais également des opérateurs (12%) ainsi que des techniciens (30%).

L'enquête ayant une valeur exploratoire, l'analyse statistique des résultats a fait une part plus grande aux méthodes descriptives et compréhensives qu'aux méthodes probabilistes des sondages d'opinion, et ce en raison des problématiques de notre enquête. Le but poursuivi était en effet d'identifier les freins et les leviers face au développement durable. Pour ce faire, il fallait resituer les personnes interrogées dans leur environnement de travail mais également de vie. Le rapport au développement durable d'un salarié s'ancre en partie dans son environnement de travail mais aussi dans son environnement domestique. Du côté du travail, le développement durable, qui est un projet à long terme, entre en concurrence avec les contraintes économiques du court terme. Hors entreprise, la sensibilité au développement durable dépend de facteurs socioculturels, éducatifs mais également des modes de vie des personnes interrogées.

Pour contextualiser les données de cette enquête, nous avons eu recours à des méthodes d'analyse multicritères telle l'analyse factorielle qui permet de mettre en rapport les réponses des enquêtés avec les critères qui les définissent (*mode d'habitat, niveau d'éducation, statut professionnel, mode de déplacement, etc.*). Au final, ces analyses se sont révélées très instructives puisqu'elles ont permis de dégager quatre groupes d'attitudes (*cf rapport final*) face au développement durable et d'affiner ainsi notre compréhension. Les freins ou les leviers sont fonction des dimensions perçues par les individus. Un premier clivage oppose les groupes qui identifient le développement durable comme un projet collectif à ceux qui insistent sur la composante individuelle et éducative. Un second clivage oppose ceux qui conçoivent le développement dans sa composante sociale à ceux qui ne l'envisagent que sous son aspect « nature ». Ces visions holistes et individualistes conduisent à des appréhensions différentes des leviers. Pour les uns, le développement durable commence au sein de son domicile ou de son entreprise : tri et recyclage des déchets, chauffage solaire, etc. Pour les autres le développement durable engage des actions sur l'extérieur : fabriquer des produits autrement ou utiliser d'autres moyens de transport.

Pierre CAM

Professeur à l'UFR sociologie de l'Université de Nantes

► Extension de l'étude :

De nouveaux champs d'analyse s'ouvrent avec cette étude. Nous avons ouvert un grand nombre de pistes à travers la création d'une liste large de variables et nous n'en avons étudié qu'une partie.

De nombreuses recherches de corrélation peuvent avoir lieu en se basant sur les données existantes ou sur la méthode développée, par exemple :

- Quels sont les groupes représentatifs parmi les participants ?
- Existe-t-il un profil type du salarié ne souhaitant pas s'investir ?
- Quels sont les liens entre les projets prioritaires (ou entre freins principaux) et certaines variables ?

Les données sont libres de droit, disponibles pour tout organisme souhaitant en faire une exploitation non commerciale. Pour toutes demandes merci de contacter Terra21.

À vous d'agir ...

9 recommandations pour mobiliser vos équipes

- 1 Relayer l'actualité du développement durable au sein de votre organisation** en s'appuyant sur les dispositifs de votre communication interne, relayez les informations quotidiennes provenant de la presse, des supports de vos parties prenantes, de la sphère publique de votre territoire ... N'hésitez pas à vous appuyer sur des événements nationaux (semaine du Développement durable, de la mobilité ...) pour amplifier l'écho de votre démarche.
- 2 Instaurer des éco-gestes** sur le principe « je le fais à la maison, je peux le faire dans l'entreprise ! » organisez la mobilisation de l'ensemble de vos collaborateurs sur des gestes simples, quotidiens. Accompagnez cette dynamique en consacrant quelques ressources à faible coût (signalétique et affichage internes, tri sélectif ...).
- 3 Communiquer responsable**, ne promettez pas les 7 merveilles du monde, restez crédible en valorisant vos premiers engagements avec un langage approprié et inscrivez-les dans un contexte plus global (eau, ressources, climat) Assurez vous que l'ensemble de vos collaborateurs soient récepteurs de votre communication !
- 4 Agir en professionnel**, montrez à vos salariés que le développement durable n'est pas réservé qu'à des entreprises engagées , qu'il devient une contrainte/opportunité prise en compte à tous les niveaux (national / sectoriel / européen / territorial ...). Il exige en préalable de respecter la réglementation mais également de répondre à des demandes client.
- 5 Intégrer le développement durable dans votre gestion au quotidien**, ne considérez pas le développement durable comme un satellite en orbite autour de la planète entreprise : indicateurs, réunions officielles ou de travail, documents de travail, responsabilités, évaluations. En interne ou en externe, comme la qualité ou la sécurité, faites le entrer dans vos habitudes quotidiennes.
- 6 Faire participer vos salariés** : Boîte à idées, consultations, le développement durable est affaire de tous et chacun est légitime à innover et impulser de nouvelles idées dans votre organisation. Soyez à l'écoute !
- 7 Ménager sa monture**, car au-delà des techniques et des compétences, le développement durable induit inévitablement des changements de système de valeurs en chacun. Inscrivez dans le temps votre démarche, ne bousculez pas frontalement les éléments de convictions, de perception du progrès propres à chaque individu. Les faits, l'exemplarité, le partage sont vos meilleurs arguments dans la conduite du changement.
- 8 Ne pas se limiter aux éco-gestes !** Les éco-gestes ont une fonction de mobilisation et une charge symbolique très forte. Ils sont une première étape dans votre stratégie. Mais la cohérence exige de lancer un chantier fort au sein de l'entreprise qui suscite l'adhésion de vos collaborateurs (éco-conception de processus ou de produits, innovation & croissance verte).
- 9 On ne part jamais de rien !** Identifier des actions déjà en marche dans votre organisation, sur des enjeux sociétaux, environnementaux. D'ailleurs, souvenez vous que les bonnes pratiques se recyclent également !

À vous d'agir ...

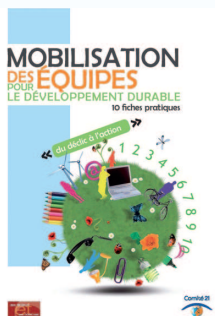
Pour aller plus loin



La lettre Nature Humaine

<http://www.nature-humaine.fr/>

Au travers de cette lettre accessible à tous, l'association « Nature Humaine » présente une vision constructive de la mise en oeuvre de l'écologie en entreprise. Economistes, sociologues, psychologues et autres scientifiques contribuent à cette lettre.



Mobilisation des salariés

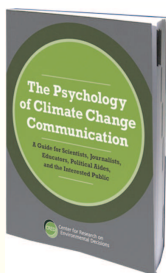
www.comite21.org

le cabinet des enjeux et des hommes a réalisé pour le compte de l'association comité 21 un outil méthodologiques encore une fois librement accessible à tous. Présenté sous forme de fiches outils, ce livret offre des clefs opérationnelles pour mobiliser ses équipes en interne.



Opinion way et DDB

ont réalisé un sondage représentatif de 1012 salariés, sur l'opinion et les attentes de la première des parties prenantes de l'entreprise : les salariés. Organisée autour d'un questionnaire différent, cette étude propose des conclusions similaires à notre étude sur la motivation des salariés et leurs souhaits.



The Psychology of Climate Change Communication

Les travaux menés par le Centre de recherche sur la décision environnementale (CRED) de Columbia University sont publiés dans une méthode librement accessible :

<http://cred.columbia.edu/guide/>

GEODD

Groupe d'Experts & d'Outils
pour le Développement Durable

GEODD

<http://www.geodd.net/>

Le groupe expert de l'association Centrale Ethique propose un outil de diagnostic des salariés vis-à-vis du Développement Durable.

Remerciements

Initiée par Dominique Béhar et Hervé Fournier de Terra 21, cette étude a pu voir le jour grâce au précieux support de la Direction Régionale de l'ADEME des Pays de la Loire (MM Philippe Vincent & Yves Pageot).

La coordination des travaux a été réalisée par Mlle Amélie Brizard, étudiante en Master 2 sociologie PDES de l'Université de Nantes, avec l'expertise du Professeur Pierre Cam.

Les auteurs de cette étude souhaitent donc remercier l'ensemble des personnes et des entreprises qui par leur implication ont permis sa réalisation :

Les différents experts de la mise en œuvre du développement durable en entreprise ayant contribué à la phase de qualification des variables :

- Pierre Yves Gouesin, en charge de la promotion du Développement durable à la CCI Vendée
- Sarah Ghaffari, Docteur en sociologie et enseignant chercheur à l'Ecole des Mines de Nantes
- Philippe Lohezic, en charge de la promotion du Développement durable à la CCI Maine et Loire
- Cyrille Naoarine, en charge de la promotion du Développement durable à la CCI Le Mans
- Hervé Ross Carré, responsable action régionale Nord-Ouest de l'AFNOR
- Guy Pinoit, en charge de la promotion du Développement durable à la CRI Pays de la Loire
- Bénédicte Sanson, créatrice du 1er Baromètre "entreprise et Développement Durable"
- André Sobzack, responsable pôle responsabilité globale à AUDENCIA.

Les médias et personnes qui ont relayés notre étude :

- Laure Rivory (www.cdurable.info) • www.nantesdeveloppement.fr • le service communication de l'ADEME

Les organismes et personnes suivantes dont les travaux sur cette thématique similaire de mobilisation des salariés ont alimenté nos propres réflexions :

- Severine Millet (Nature Humaine) • Fanny Picard (Des enjeux et des hommes) • Matthieu Gauvin (Comité 21)
- Pablo Santamaria (GEODD).

Nous remercions également celles et ceux qui en entreprise qui ont relayé notre étude auprès de leurs salariés :

- Aurélie Colet (Marc SA) • Myriam Bellier (ETPO) • Claire de Berranger (Groupe Fit) • Anne-sophie Crespin-Augier (Groupe Onet) • Cristina Carapito (Guerin System) • Cyrille Devorsine (Parc expo de Nantes) • Eric Lescoublet (TDV industries) • Benjamin Stoll (Altavia) • Valérie Hosotte (BASF) • Didier Hilaire (Armor) • Gérard Carnot (Ultramarina) • Elise Fontaine (DFC2) • Anne Girard (Petzl) • Françoise Anneto (PMGI) • Claire Roy (Lu) • Xavier Bachelot (PIE) • Frederic Gueurce (SDIS 49) • Emilie Brun (AFNOR) • Bernard Lemoult (Ecole des Mines de Nantes)
- Françoise Anento (PMGI) ...

- La société Capest (www.capest.fr), spécialiste en informatique décisionnelle qui nous a soutenu dans l'analyse des données.

- Amis et proches pour des avis pertinents, des suggestions opportunes, des conseils amicaux : Isabelle Sagot, Cédric Montpion, Cécile Gautheron, ainsi que ceux que nous n'avons pas nommés.

Salariés & Développement Durable

Quels freins ? Quels leviers ?



Synthèse de l'étude

© 2010 - Terra 21 – ADEME Pays de la Loire.
Conception graphique : Christophe Lecrivain