

DEVELOPPEMENT DURABLE

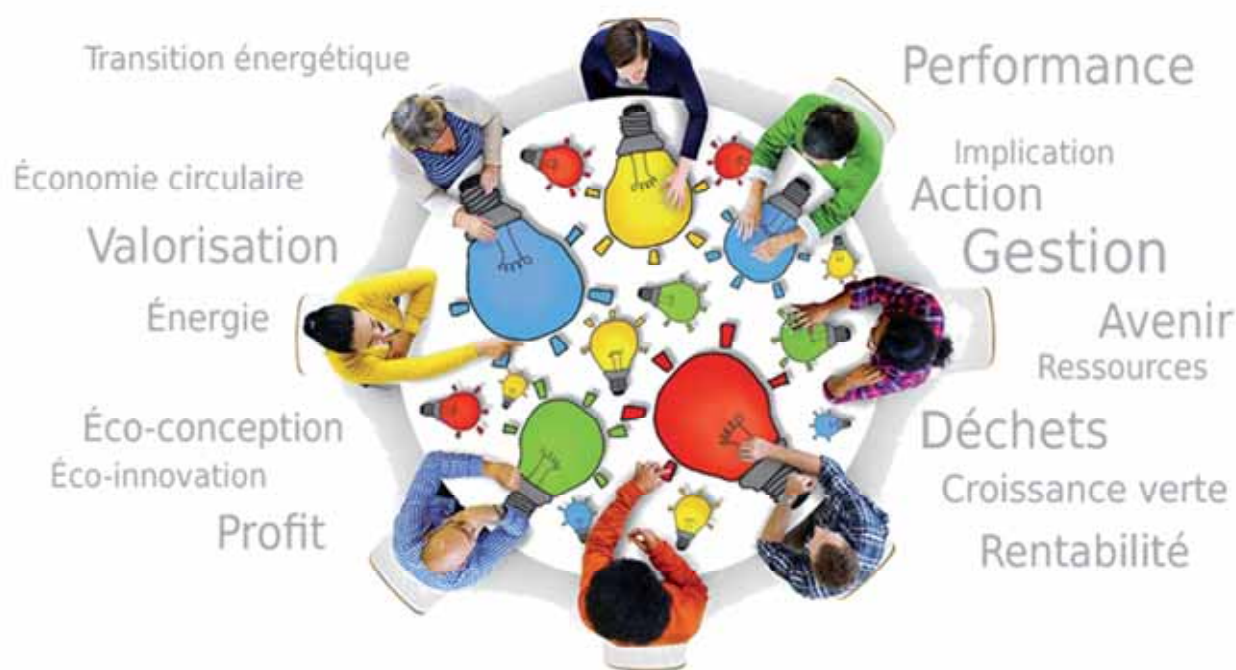
Entreprises d'Auvergne, développement durable et performance économique

Mener une démarche de **Développement Durable** (DD) au sein d'une entreprise consiste à rechercher non seulement une performance financière, mais aussi sociale et environnementale, pour assurer une croissance harmonieuse et pérenne de l'entreprise.

Le développement durable est devenu une nécessité et un enjeu majeur qui implique tous les acteurs du développement économique.

Il repose sur trois piliers :

- l'efficacité économique,
- la préservation de l'environnement et
- la prise en compte d'enjeux sociaux.



Complexe à appréhender du fait de ses différentes facettes, le développement durable apparaît de plus en plus comme source de performance. Les CCI d'Auvergne ont donc souhaité mesurer l'intégration du développement durable dans les entreprises d'Auvergne et notamment s'interroger sur :

- la manière dont le développement durable est pratiqué par les entreprises en Auvergne ;
- son impact sur leurs performances économiques.

Sommaire

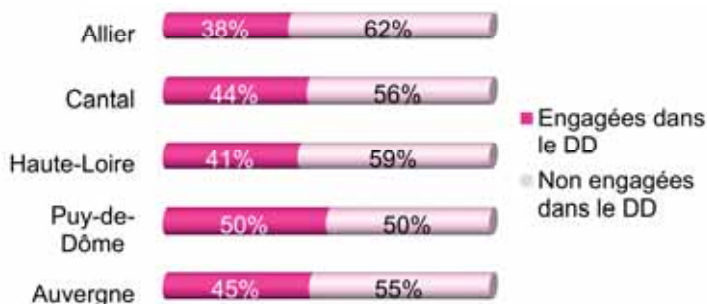
- ▶ Profil des entreprises engagées dans le développement durable **p 2**
- ▶ Pratiques des entreprises impliquées dans le développement durable **p 6**
- ▶ Motivations et freins à la mise en œuvre d'une démarche développement durable..... **p 15**
- ▶ Impacts d'une stratégie de développement durable sur les performances économiques d'une entreprise..... **p 18**

●●●● Profil des entreprises engagées dans le développement durable

Sur un total de 335 entreprises interrogées, 150 d'entre elles, soit **45%**, ont été identifiées comme engagées dans le développement durable et 185 (55%) non engagées dans le développement durable.

Une répartition relativement homogène sur le territoire

Répartition des entreprises par département

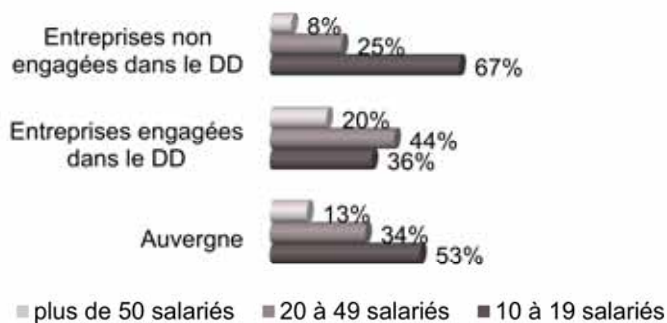


en % du nombre d'entreprises du département

Chaque département présente un nombre d'entreprises engagées dans le développement durable proche de la moyenne régionale. Le Puy-de-Dôme se démarque légèrement des autres départements avec un nombre d'entreprises engagées supérieur de 5 points à la moyenne régionale. En revanche, l'Allier présente un nombre d'entreprises engagées dans le développement durable de 7 points en deçà de la moyenne régionale.

Plus les entreprises sont de taille importante, plus elles s'engagent dans une démarche de développement durable

Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié

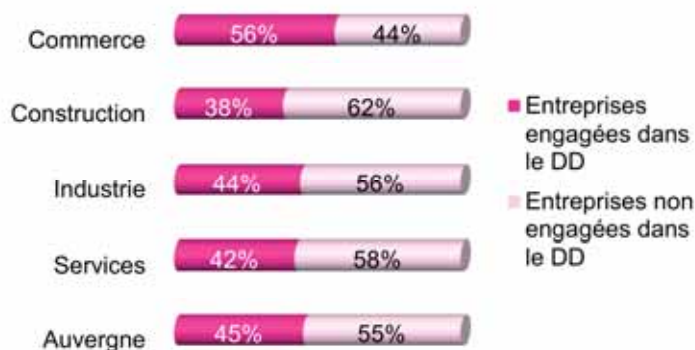


en % du nombre d'entreprises concernées

La mise en place d'une démarche de développement durable croît avec l'effectif de l'entreprise. 64% des entreprises engagées dans le développement durable emploient plus de 20 salariés. Au contraire, les plus petites restent nettement en retrait : 67% des entreprises non engagées dans le développement durable comptent entre 10 et 19 salariés. L'étude apportera par la suite un éclairage sur les freins rencontrés par cette catégorie d'entreprises à la mise en œuvre d'une stratégie de développement durable.

Une sensibilité au développement durable différenciée suivant les secteurs d'activité avec une implication légèrement plus forte dans le secteur du commerce

Répartition des entreprises par secteur d'activité

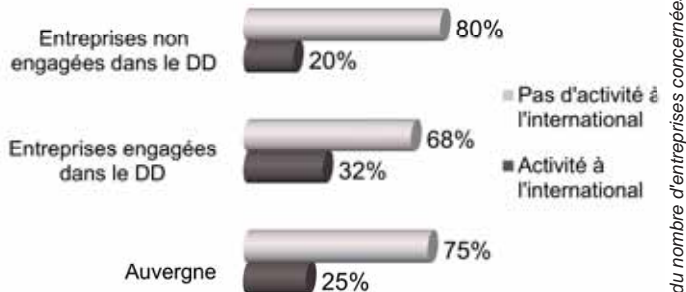


en % du nombre d'entreprises du secteur

Le commerce se distingue par une sensibilité plus affirmée que les autres secteurs. Ce résultat, qui peut surprendre, s'explique par le fait que 57% des entreprises commerciales sont des commerces de gros et, du fait du choix de l'échantillon enquêté (seulement les plus de 10 salariés), les commerces de détail sont des grandes surfaces alimentaires, notamment des hypermarchés et des supermarchés (24%).

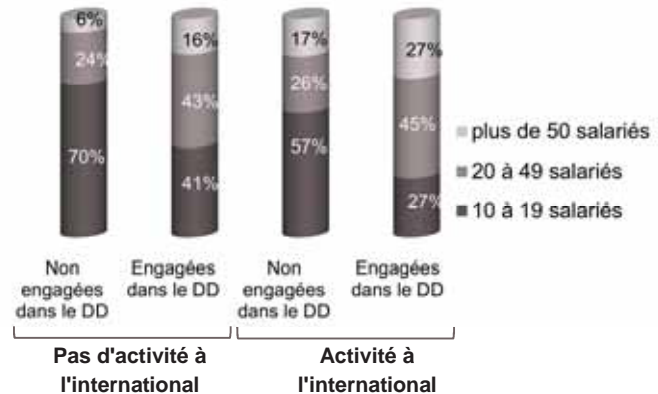
International et développement durable, un lien s'expliquant par un effet taille

Part des entreprises ayant une activité à l'international



en % du nombre d'entreprises concernées

Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié en fonction de l'activité à l'international

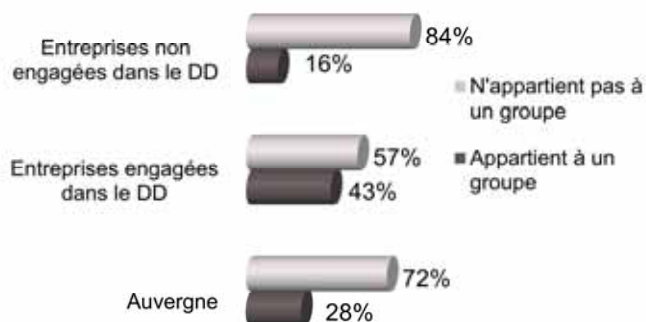


en % du nombre d'entreprises concernées

Les entreprises ayant une démarche de développement durable sont proportionnellement plus nombreuses à avoir une activité à l'international. Cause ou effet ? Il semble surtout que le lien résulte d'un effet taille. En effet, 60% des entreprises ayant une activité à l'international comptent 20 salariés et plus. Or, c'est dans cette tranche d'effectif que se concentrent principalement les entreprises engagées dans le développement durable.

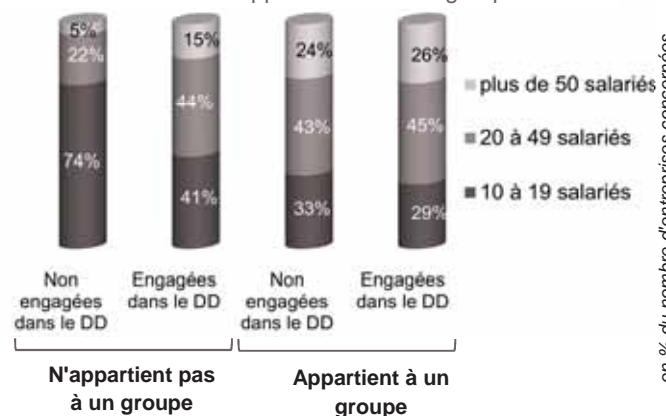
Un impact réel de l'appartenance à un groupe sur l'engagement dans une démarche de développement durable

Part des entreprises appartenant à un groupe



en % du nombre d'entreprises concernées

Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié en fonction de l'appartenance à un groupe



en % du nombre d'entreprises concernées

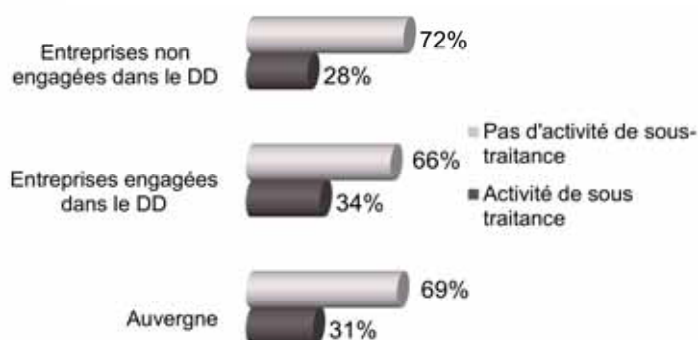
Les entreprises engagées dans le développement durable sont près de trois fois plus nombreuses à appartenir à un groupe que celles n'étant pas impliquées dans une démarche de développement durable.

Les entreprises appartenant à des groupes disposent de ressources plus importantes, qu'elles soient économiques, financières ou humaines (en termes d'expertise). Souvent mieux structurés, les groupes planifient leur démarche de développement durable, et la formalisent au niveau de la maison mère. Ensuite, leur stratégie se décline localement au sein de chacun de leur établissement.

De plus, on remarque que lorsque l'entreprise appartient à un groupe, faire du développement durable ou non ne dépend pas de sa taille. C'est bien l'appartenance à un groupe qui détermine l'engagement. En revanche, lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe, son engagement dans le développement durable dépend de sa taille.

La sous-traitance et le développement durable : un lien reconnu

Part des entreprises ayant une activité de sous-traitance

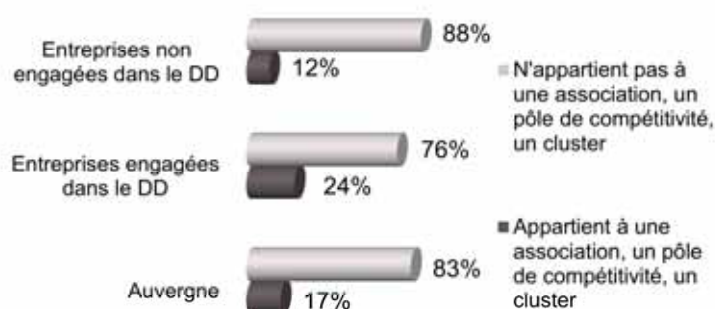


en % du nombre d'entreprises concernées

Les entreprises qui ont une activité de sous-traitance sont plus fréquemment des entreprises engagées dans le développement durable (34%) que des entreprises non engagées (28%). **La sous-traitance paraît donc être un facteur qui peut influencer la décision de l'entreprise à s'engager dans le développement durable.** En effet, les exigences des donneurs d'ordres peuvent être la cause de l'intégration d'une démarche de développement durable dans la stratégie de l'entreprise.

Une potentielle relation entre l'appartenance à une association, un pôle de compétitivité, un cluster et l'intégration d'une démarche de développement

Part des entreprises appartenant à une association, un pôle de compétitivité, un cluster



en % du nombre d'entreprises concernées

Les entreprises engagées dans le développement durable sont plus nombreuses (7 points de plus que la moyenne régionale) à adhérer à une association, un pôle de compétitivité, un cluster que les entreprises ne s'impliquant pas dans une démarche de développement durable.

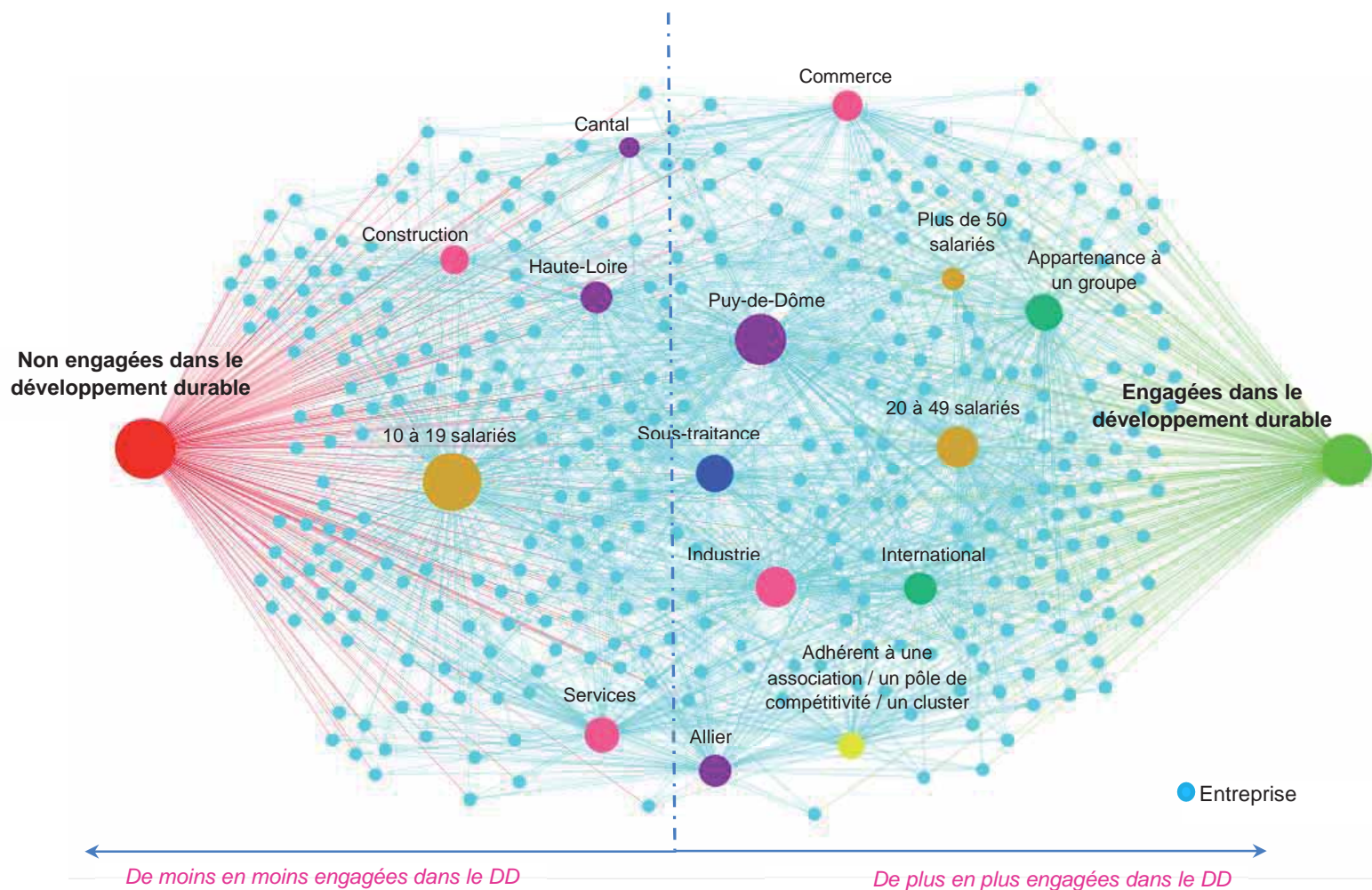
La participation active des entreprises à la vie économique et sociale du territoire caractérise les stratégies RSE. L'adhésion des entreprises à ce type de groupements favorise d'autant le développement de synergies et leur ancrage territorial.



A RETENIR

- ▶ En Auvergne, les entreprises engagées dans le développement durable sont caractérisées par une taille plus importante.
- ▶ Elles ont davantage tendance à appartenir à un groupe.
- ▶ Elles sont mieux représentées dans le secteur du commerce, notamment dans le commerce de gros et le commerce de détail alimentaire.
- ▶ Enfin, elles participent activement à la vie économique et sociale du territoire en adhérant à des associations, des pôles de compétitivité ou des clusters.

Cartographie des entreprises en fonction de leur implication dans le développement durable et des critères les définissant



Ce nuage de points représente les entreprises (points bleus) en fonction de leur engagement dans le développement durable. Cette cartographie oppose les entreprises engagées dans le développement durable, à droite, en vert, des entreprises non engagées dans le développement durable, à gauche, en rouge. Plus les entreprises sont proches les unes des autres, plus elles ont des caractéristiques communes. Cette représentation permet de visualiser les critères caractérisant les entreprises engagées dans le développement durable et ceux de celles qui ne le sont pas. Plus le critère est éloigné de l'axe central vertical, plus il est caractéristique du DD ou du non DD. Inversement, plus il est proche de cet axe, moins il joue de rôle sur la décision de l'entreprise de s'engager ou non dans le développement durable.

L'appartenance à un groupe a un impact marqué sur l'engagement de l'entreprise dans le développement durable. Au contraire, le département n'influe guère sur la décision de s'engager ou non dans le développement durable.

Parmi les critères discriminants :

- les entreprises engagées dans le développement durable sont des entreprises de plus de 50 salariés ou employant entre 20 et 49 salariés, appartenant à un groupe et ayant une activité à l'international. Elles sont nombreuses dans le secteur du commerce ;
- les entreprises non engagées dans le développement durable appartiennent plus au secteur de la construction et emploient entre 10 et 19 salariés.

●●●● Pratiques des entreprises engagées dans le développement durable

Dans la population des entreprises conduisant une démarche de développement durable, dénommées «**les DD**» dans les graphiques, l'étude a permis de distinguer **deux catégories d'entreprises** :

- les entreprises faisant activement du développement durable dénommées « **les actives** »,
- les entreprises faisant partiellement du développement durable dénommées « **les partielles** ».

Cette distinction est fondée sur un degré d'implication dans les domaines social et environnemental plus important pour les actives.

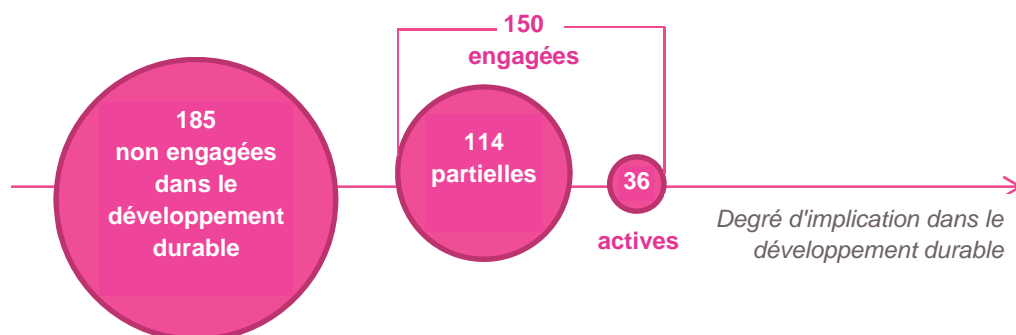
Concernant le **domaine social**, six principaux champs d'actions ont été étudiés :

- la mise en place d'une **politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**,
- la mise en place d'une **politique spécifique pour les seniors**,
- la volonté d'intégrer dans l'entreprise des **personnes issues de publics sensibles**,
- la volonté d'intégrer des **jeunes sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation**,
- la **fourniture de biens, produits ou services aux salariés** (tickets restaurant, chèques culture, restaurant d'entreprise...),
- la mise en place de **dispositifs financiers de motivation des salariés** (prime, épargne salariale, intéressement...).

Concernant le **domaine environnemental**, quatre champs d'actions ont été analysés :

- la mise en place de mesures améliorant l'**efficacité énergétique** et/ou **réduisant les gaz à effet de serre**,
- l'implication dans la **gestion des ressources** et des **déchets**,
- l'engagement dans la **préservation de la faune et de la flore**,
- la mise en place d'**actions correctives pour pallier les éventuels dommages occasionnés par leur activité sur l'environnement**.

Répartition des entreprises en fonction de leur engagement dans le développement durable



Des initiatives variées, couvrant les différents champs du développement durable

Parmi les 150 entreprises engagées dans le développement durable :

- ▶ **86%** ont mis en place des **actions sociales**,
- ▶ **75%** des **actions environnementales** et
- ▶ **63%** des **actions simultanément dans ces deux domaines**.

Souvent associées à une vision environnementale ou vues uniquement sous cet angle, les initiatives des entreprises d'Auvergne en matière de développement durable semblent davantage relever de mesures sociales. Ce constat s'explique aussi par le fait que les entreprises les plus engagées sont aussi les plus grandes et découle parfois simplement d'obligations réglementaires.

Le degré d'implication et les mesures mises en œuvre varient toutefois selon les profils d'entreprises.

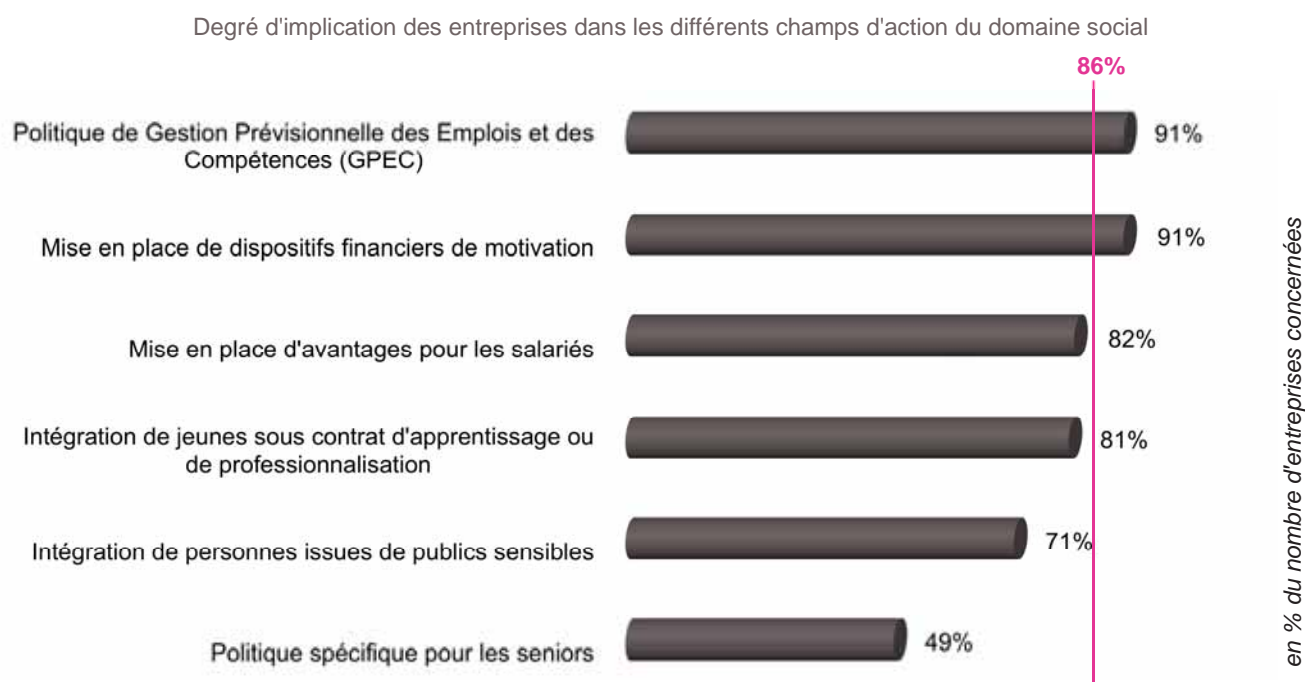
Tranche d'emplois, appartenance à un groupe et participation à la vie économique et sociale du territoire : des différences notables entre le profil des partielles et le profil des actives

	Les partielles	Les actives
Département majoritaire	Allier	Puy-de-Dôme
Secteur majoritaire	Commerce	Services
10 à 19 salariés	41%	19%
20 à 49 salariés	49%	28%
Plus de 50 salariés	10%	53%
Activité à l'international	31%	34%
Appartenance à un groupe	38%	61%
Sous-traitance	31%	36%
Adhérent à une association, un pôle de compétitivité, un cluster	19%	39%

- **Les actives ont une taille plus importante que les partielles.** Ceci confirme les résultats vus précédemment : la capacité à s'engager dans le développement durable croît avec l'effectif de l'entreprise.
- **La part des actives appartenant à un groupe est quasiment le double de la part des partielles.** Les entreprises appartenant à un groupe sont dotées de plus de ressources pour mettre en œuvre une démarche de développement durable.
- **L'adhésion à une association, un pôle de compétitivité, un cluster est deux fois plus fréquente chez les actives que chez les partielles.** Les entreprises actives ont plus tendance à s'inscrire dans un réseau d'acteurs. Grâce à leur implication dans le développement local, elles participent non seulement au décloisonnement des relations entre les acteurs locaux mais favorisent également le développement de synergies sur le territoire où elles sont implantées.

▶ ▶ ▶ ▶ Les politiques menées dans le domaine social

Une orientation marquée sur la GPEC et la motivation



Dans le domaine social, les entreprises engagées dans le développement durable orientent principalement leur effort sur :

- la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La nécessité de valoriser et de développer les compétences des salariés est un enjeu permanent et primordial pour les chefs d'entreprise. **Dans la mesure où une part importante de la rentabilité et de la compétitivité d'une entreprise dépend de son investissement dans le capital humain, il n'est pas étonnant de constater que la GPEC est la politique la plus menée par les entreprises en Auvergne.**

- la mise en place de dispositifs financiers de motivation (primes, intéressement, épargne salariale, 13^{ème} mois)

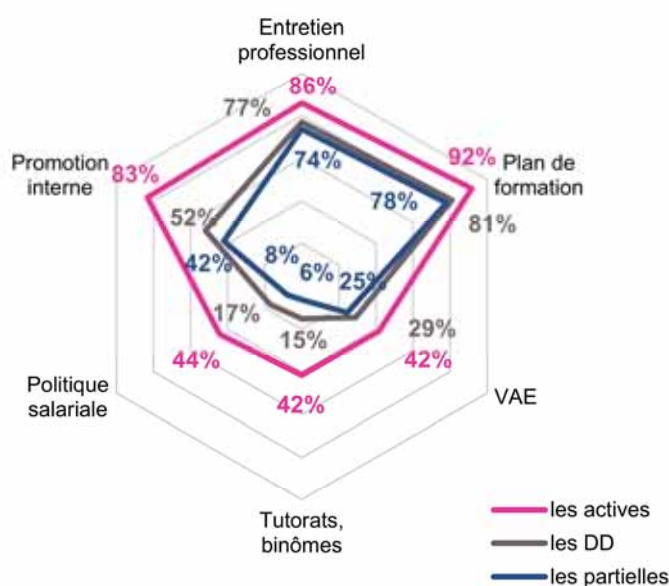
Ce résultat coïncide avec la tendance générale à l'échelle nationale. **Depuis quelques années, on constate en France une tendance à l'individualisation du salaire visant à renforcer l'implication** personnelle des salariés dans l'exercice de leur travail.

En revanche, les entreprises engagées dans le développement durable ont **peu recours à la mise en place de mesures spécifiques pour les seniors** (adaptation des postes de travail, changement de fonction en interne). Ce résultat peut s'expliquer par une faible part de seniors dans l'effectif des entreprises et par une politique ancienne de dispositifs publics de préretraite. Toutefois, dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques qui vise un allongement des durées de cotisations et un recul progressif de l'âge du départ à la retraite, la part des seniors dans l'effectif des entreprises devrait être amenée à augmenter. Etant donnée cette nouvelle donne économique, l'implication des entreprises dans des mesures en faveur des seniors est susceptible de s'intensifier.

ÉCLAIRAGE SUR LES ACTIONS MISES EN OEUVRE DANS LE DOMAINE SOCIAL

91% Plan de formation et entretien professionnel : les deux mesures phares de la GPEC

Pratiques menées dans la GPEC



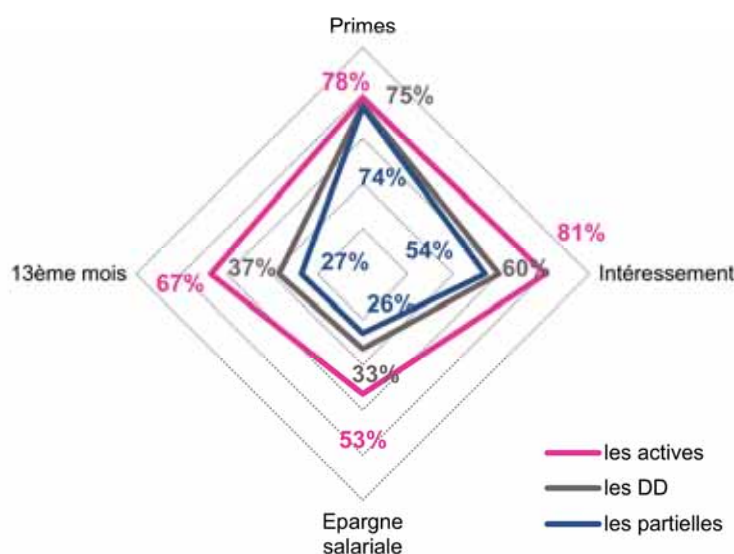
en % du nombre d'entreprises concernées

Dans la politique de Gestion des Emplois et des Compétences (GPEC), les actions les plus répandues parmi les entreprises faisant du développement durable sont :

- le plan de formation (81%). Il est un outil stratégique pour le développement de l'entreprise permettant à court terme d'améliorer les performances des salariés et à moyen et long termes d'anticiper les besoins en termes de compétences.
- l'entretien professionnel (77%). Il établit un dialogue entre le salarié et l'employeur en matière d'évolution de carrière.
- les promotions internes avec, par rapport aux autres actions, une distinction plus forte selon le degré d'implication des entreprises (83% des actives y ont recours contre 42% pour les partielles).

91% La volonté profonde d'associer les salariés à l'atteinte d'objectifs

Dispositifs financiers de motivation mis en place



en % du nombre d'entreprises concernées

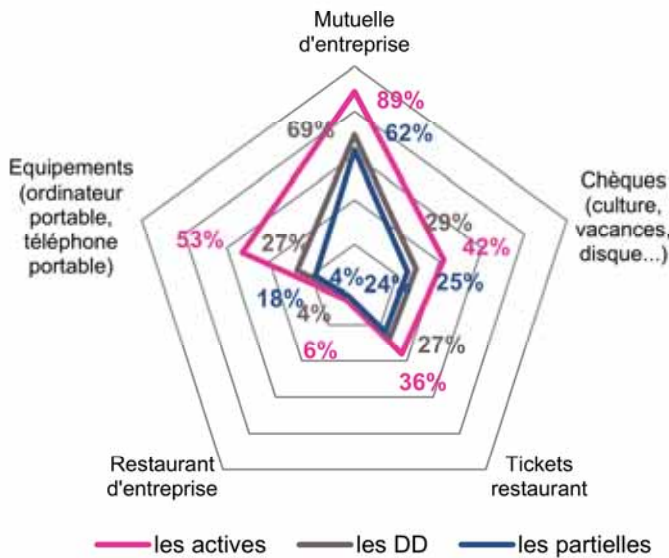
Pour les entreprises menant une démarche de développement durable, les actions menées en termes de dispositifs financiers de motivation s'orientent en priorité sur :

- les primes (75%),
- l'intéressement (60%).

Le 13^{ème} mois arrive en troisième position (37%), avec un taux d'application s'élevant jusqu'à 67% dans les entreprises actives et 27 % pour les entreprises partielles.

82% Prise en charge des frais de santé des salariés et développement des activités sociales et culturelles : la priorité est donnée

Avantages mis en place pour les salariés



en % du nombre d'entreprises concernées

Les entreprises s'impliquant dans une démarche de développement durable ont tendance, dans une large partie, à :

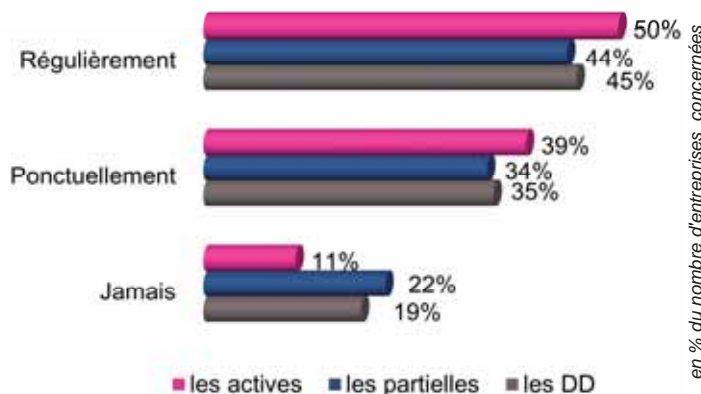
- offrir à leurs salariés la possibilité de souscrire à un contrat mutuel collectif pour couvrir leurs dépenses de santé (69%),
- promouvoir les activités sociales et culturelles en proposant à leurs salariés des Chèques Lire, Disque, Culture, Vacances... (29%).

Les entreprises partiellement engagées dans une démarche DD axent leur « politique d'avantages » sur le financement de tickets restaurant (24%) qui génère un coût moins élevé que la mise en place d'un restaurant d'entreprise. Celles plus actives dans cette démarche fournissent, quant à elles, plus facilement à leurs salariés des équipements tels qu'un ordinateur portable ou un téléphone portable (53%).

Ce résultat peut être mis en relation avec la taille de l'entreprise et l'appartenance à un groupe. Rappelons que 38% des entreprises partielles appartiennent à un groupe contre 61% pour les actives. Elles sont respectivement 10% et 53% à compter plus de 50 salariés. Ces deux catégories d'entreprises ne sont donc pas dotées des mêmes budgets pour mettre en place de telles actions.

81% Un intérêt notable des entreprises pour la formation en alternance

Recours à des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation



en % du nombre d'entreprises concernées

81% des entreprises engagées dans le développement durable prennent des jeunes en alternance. **Quasiment la moitié des entreprises embauche régulièrement des jeunes sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.** Par ce moyen, les entreprises transmettent leurs savoir-faire, leurs méthodes et leur culture pour mieux former leurs collaborateurs de demain qui sauront répondre à leurs besoins.

Les entreprises partielles ont recours aussi régulièrement que les actives à la formation par alternance.

71% Lutte contre la discrimination sur le marché du travail : les entreprises s'investissent

Type de publics sensibles employés par les entreprises



en % du nombre d'entreprises concernées

Les entreprises actives et partielles donnent une place importante à l'insertion professionnelle des personnes présentant un handicap et des demandeurs d'emploi de longue durée.

Notons que tout employeur ayant un effectif d'au moins 20 salariés est assujéti à l'obligation d'emploi, à hauteur de 6% de l'effectif total de ses salariés, de personnes handicapées ou assimilées. En cas de non-respect du quota de 6%, une pénalité économique à hauteur du nombre de travailleurs qui aurait dû être embauché doit être payée.

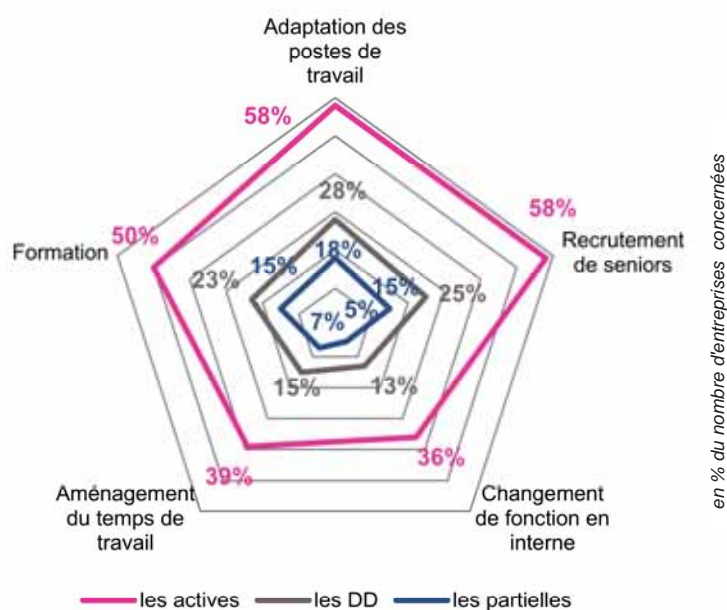
Dans l'échantillon, 59% des partielles ont plus de 20 salariés et 80% pour les entreprises actives. Autant d'entreprises assujetties à cette obligation.

Par ailleurs, il existe un écart de taux de recrutement entre les demandeurs d'emploi de longue durée et les jeunes issus de quartiers prioritaires. Il s'explique par la mise en place d'incitations financières qui permettent de diminuer le coût salarial des entreprises recrutant des demandeurs d'emploi.

49%

Recruter des seniors et limiter les risques professionnels qui en découlent : des mesures encore peu répandues

Mesures mises en place pour les seniors



Pour les entreprises s'impliquant dans une démarche de développement durable, **la politique spécifique à l'égard des seniors s'oriente en priorité sur :**

- l'adaptation des postes de travail (28%),
- le recrutement des seniors (25%),
- la formation (23%).

Sur ce type d'action, les comportements des entreprises varient fortement selon leur degré d'implication. L'aménagement du temps de travail est 5 fois plus important chez les actives que chez les partielles et jusqu'à 7 fois plus important pour les changements de fonction en interne. La taille des partielles explique certainement leurs difficultés à mettre en place de telles mesures plutôt qu'un réel manque de motivation.



A RETENIR

Les entreprises engagées dans le développement durable mettent au cœur de leur action la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** en apportant une attention particulière au **plan de formation** et **aux entretiens professionnels**. Conscients de l'importance du capital humain dans la valeur de l'entreprise, les chefs d'entreprise pilotent le développement des compétences pour assurer l'adéquation de ces dernières à leurs besoins et également pour atteindre les objectifs stratégiques.

La deuxième politique la plus répandue au sein des entreprises engagées dans le développement durable concerne les **mécanismes visant à associer financièrement les salariés à la réalisation de performances**. Les **primes** et les **intéressements** sont les deux dispositifs les plus mis en place.

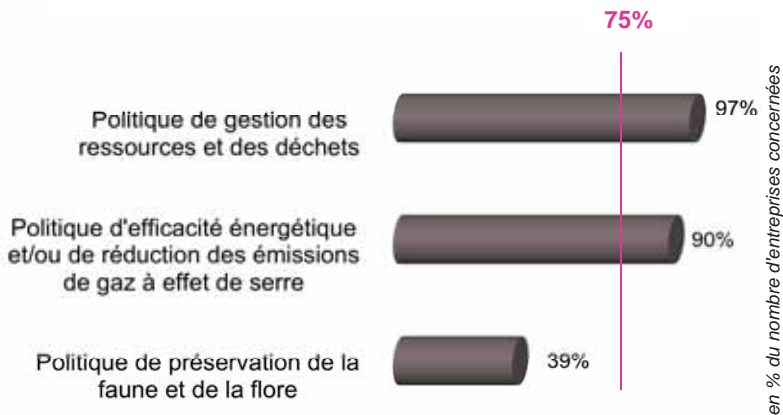
D'autre part, parmi les avantages que les entreprises peuvent offrir à leurs salariés, les entreprises engagées dans le développement durable orientent en priorité leurs actions sur la **souscription à une mutuelle d'entreprises** et la **participation à des actions sociales** (Chèques Culture, Vacances, Cinéma...).

Parallèlement à ces actions, les entreprises donnent une place importante à **l'insertion professionnelle des jeunes par le biais des contrats d'alternance** (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et contribuent à l'intégration des **demandeurs d'emploi de longue durée** et des **personnes présentant un handicap** au sein de leur structure.

▶ ▶ ▶ ▶ Les politiques menées dans le domaine environnemental

Des degrés d'implication déséquilibrés pour un même enjeu

Degré d'implication des entreprises dans les différents champs d'actions du domaine environnemental



Dans le domaine environnemental, les entreprises engagées dans le développement durable orientent principalement leurs efforts sur **la politique de gestion des ressources et déchets**.

Par ce moyen, les entreprises réduisent leurs coûts de stockage des déchets ainsi que leurs coûts de traitement. Elles minimisent l'impact de leurs produits sur l'environnement en utilisant des matières recyclées et/ou renouvelables.

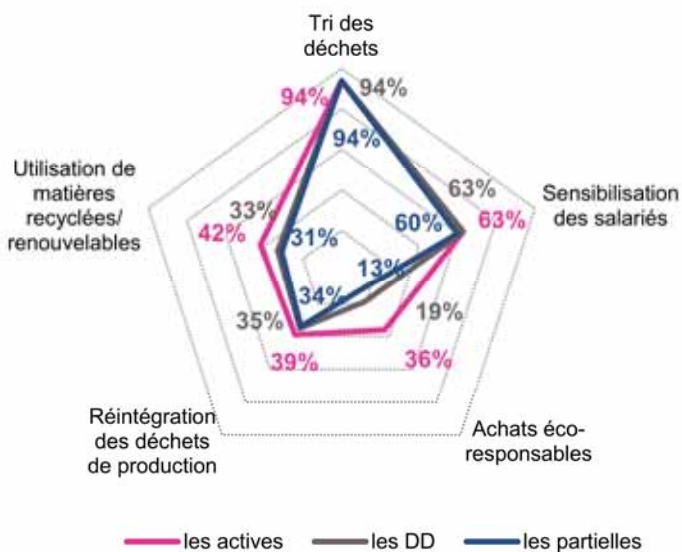
La politique d'efficacité énergétique et/ou de réduction des émissions de gaz à effet de serre demeure un champ d'actions également stratégique, puisque 90% des entreprises engagées dans le développement y ont recours.

A l'inverse, la **biodiversité et la préservation de la faune et de la flore ne semblent pas être un enjeu majeur** pour les entreprises engagées dans le développement durable.

ÉCLAIRAGE SUR LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

97% Un engagement marqué pour le tri des déchets et la sensibilisation des salariés

Actions mises en œuvre pour une meilleure gestion des ressources et des déchets



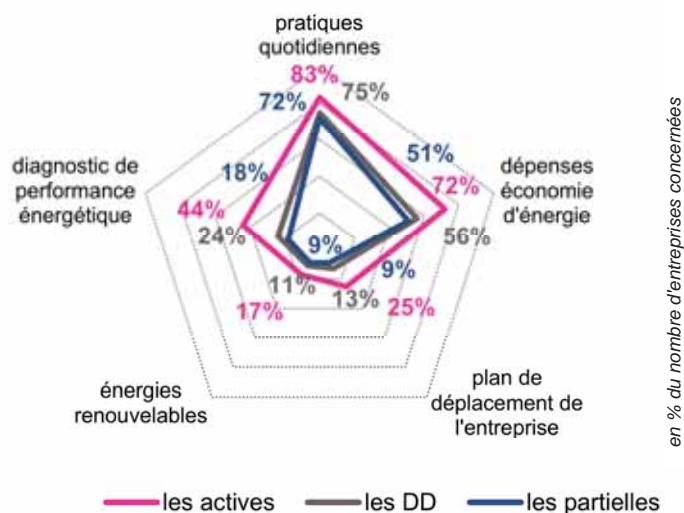
Pour une utilisation efficace des ressources et une gestion optimale des déchets, les entreprises engagées dans le développement durable ciblent deux types d'actions :

- **des actions correctives, avec en tête, le tri des déchets (94%),**
- **des actions préventives parmi lesquelles figurent, en priorité, la sensibilisation des salariés (63%)** (affichage, alternative aux produits jetables : bouteilles, verres...).

Les pratiques menées par les entreprises partielles et actives sont relativement proches, excepté pour l'achat de produits intégrant des considérations environnementales et sociales.

90% L'amélioration de l'efficacité énergétique passe par des pratiques quotidiennes et des dépenses en vue de réaliser des économies d'énergie

Actions mises en œuvre pour améliorer l'efficacité énergétique et/ou réduire les émissions de gaz à effet de serre



Pour réduire leur dépendance énergétique et diminuer leurs émissions de gaz à effet de serre, les entreprises concentrent leurs efforts sur :

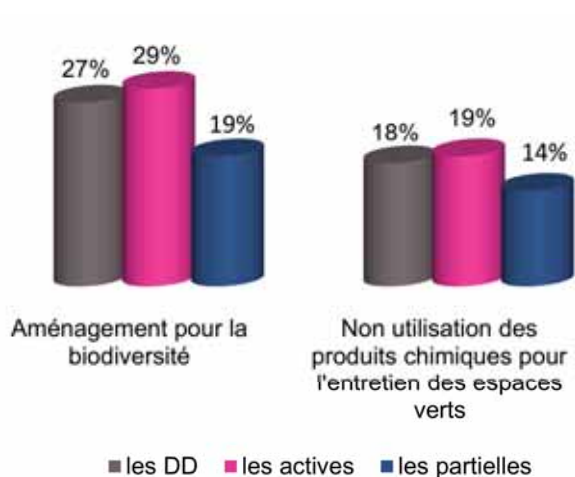
- la mise en place de **pratiques quotidiennes** (coupure des ordinateurs, imprimantes, ajustement du chauffage en fonction de la température, service de co-voiturage,...) : 75%,
- l'engagement de **dépenses en vue de réaliser des économies d'énergie** (climatisation / chauffage / éclairage / carburants) : 56%.

La réalisation de diagnostic de performance énergétique reste encore peu développée, tout comme le recours aux énergies renouvelables ou la mise en place de PDE (Plan de Déplacement de l'Entreprise).

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (loi 2008-1330 du 17 décembre 2008, article 20 et décret 2008-1501 du 30 décembre 2008) instaure l'obligation pour l'employeur de prendre en charge, à hauteur de 50%, les frais de transport en commun supportés par le salarié pour ses trajets réalisés entre le domicile et le travail. Cette loi peut expliquer la perte d'intérêt des entreprises pour les PDE relativement contraignants dans leur mise en place et leur fonctionnement (faire un bilan de l'existant, élaborer un plan d'actions et de mesures assorti d'un budget et d'un calendrier, communiquer sur le projet...). Seules les entreprises désireuses de valoriser leur image en la matière et disposant de ressources suffisantes, continuent de le faire.

39% Un intérêt encore timide pour des actions favorables à la préservation de la faune et de la flore

Actions mises en œuvre pour préserver la faune et la flore au sein de l'entreprise



Les entreprises ne perçoivent pas encore l'intérêt de s'engager dans des actions de protection et de valorisation de la faune et de la flore. Seules 27% des entreprises engagées dans le développement durable réalisent des aménagements favorables à l'accueil de la biodiversité tels que des plantations d'arbres, de haies, des toitures végétalisées. Près d'une entreprise sur cinq n'utilise pas de produits chimiques pour l'entretien de ses espaces verts.

COMPORTEMENT DES ENTREPRISES FACE A LEURS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT

Des marges de progression demeurent dans la consommation des ressources et dans la gestion des déchets

Domaines dans lesquels les entreprises pensent que des améliorations seraient nécessaires



Au regard de l'impact environnemental de leur activité, les entreprises ont identifié deux principaux domaines dans lesquels des améliorations doivent être réalisées : la consommation des ressources (eau, énergie, matières premières) et la gestion des déchets.

En revanche, les entreprises semblent ne pas considérer comme prioritaire leur impact éventuel sur l'eau, l'air et les sols.

Des entreprises actives pour atténuer les dommages sur l'environnement

Comportement des entreprises vis-à-vis de leur impact environnemental



Seules 17% des entreprises n'ont pas mis en place d'actions pour améliorer leur manière de consommer les ressources et de gérer leurs déchets.

Parmi la totalité des entreprises engagées dans le développement durable, les actives ont un comportement beaucoup plus proactif dans la gestion des risques environnementaux. En effet, la part des entreprises qui mettent en place des actions, les évaluent et les améliorent à partir des résultats obtenus est 7 fois plus importante dans les entreprises actives que celles partielles. **Les entreprises actives s'attachent donc non seulement à mettre en place des mesures pour atténuer les dommages environnementaux mais s'inscrivent également dans une stratégie d'amélioration continue.**

A RETENIR

Au regard de l'impact environnemental de leur activité, les entreprises ont identifié deux principaux domaines dans lesquels des améliorations doivent être faites : **la consommation des ressources** (eau, énergie, matières premières) et **la gestion des déchets**. **Conscientes des marges de progressions possibles dans ces domaines, les entreprises engagées dans le développement durable mettent en place des actions.**

Elles mènent des actions préventives comme la sensibilisation des salariés ainsi que des actions correctives comme le tri des déchets. Plus d'une entreprise sur quatre vise à minimiser l'impact sur l'environnement des produits dès leur conception. En s'appuyant sur une démarche d'**éco-conception**, elles **utilisent des matières recyclées et/ou renouvelables** dans leur processus et **intègrent également leurs déchets de production dans le processus d'autres entreprises.**



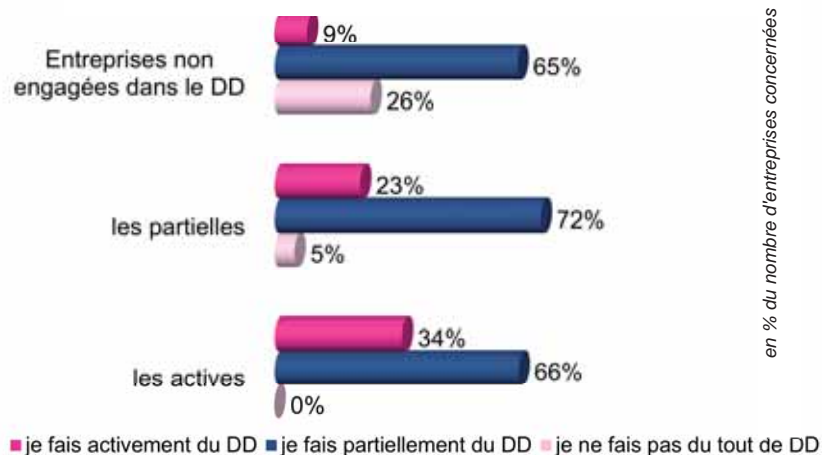
Leur politique d'**efficacité énergétique** se tourne principalement sur des **pratiques quotidiennes** (coupure des ordinateurs, imprimantes, service de co-voiturage...) et des **dépenses en vue de réaliser des économies d'énergie.**

Toutefois, l'engagement des entreprises dans des actions de préservation de la faune et de la flore reste encore très limité.

Motivations et freins à la mise en œuvre d'une démarche développement durable

Différence entre "perception" et "action" en matière de développement durable

Perception des chefs d'entreprise quant à leur engagement dans le développement durable



Après avoir analysé toutes leurs pratiques en termes social et environnemental, quasiment **trois entreprises sur quatre déclarent mener des actions de développement durable**.

Grâce à la construction d'un indicateur synthétique de développement durable, 55% des entreprises ont été identifiées comme non engagées dans le développement durable. Parmi celles-ci, 65% estiment faire partiellement du développement durable et 9% en faire activement. On peut donc en conclure que **les chefs d'entreprise qui ne sont pas engagés dans le développement durable surestiment leur engagement en la matière**.

Au contraire, les 10% d'entreprises identifiées comme actives dans le développement durable sous-estiment leur engagement. Seulement un tiers estime en faire activement.

Les entreprises partielles, quant à elles, évaluent relativement bien leurs actions dans le développement durable puisque 72% déclarent en faire partiellement.

L'image de l'entreprise et la conviction personnelle du dirigeant demeurent les principaux moteurs des actions

Facteurs de motivation pour la mise en œuvre d'une politique de développement durable



L'image de l'entreprise apparaît comme la première motivation incitant les chefs d'entreprise à s'engager dans une démarche de développement durable. **Le développement durable est donc plutôt perçu comme une opportunité pour renforcer l'image positive de l'entreprise.**

Le deuxième facteur, qui justifie l'engagement des entreprises, est lié aux **convictions personnelles du dirigeant**. Cette prise de conscience, que rien ne vaut la motivation du chef d'entreprise, est essentielle pour que les démarches en matière de développement durable puissent s'ancrer dans le management des entreprises.

Mise en avant par plus de 86% des chefs d'entreprise, **les facteurs liés à la responsabilité sociale et environnementale expliquent fortement l'implication des entreprises dans le développement durable**. Dès lors, l'objectif est d'accorder une attention particulière au bien-être des salariés afin que leurs performances puissent s'exprimer pleinement dans un environnement de qualité. Parallèlement à cet objectif social, les chefs d'entreprise ont conscience que leur activité a un impact considérable sur l'environnement et le prennent en compte à travers la mise en place d'une démarche de développement durable. Les chefs d'entreprise du secteur commerce sont d'ailleurs les premiers à identifier l'amélioration du bien-être des salariés et l'atténuation des impacts environnementaux de leur entreprise comme facteurs de motivation (95% d'entre eux dans les deux cas).

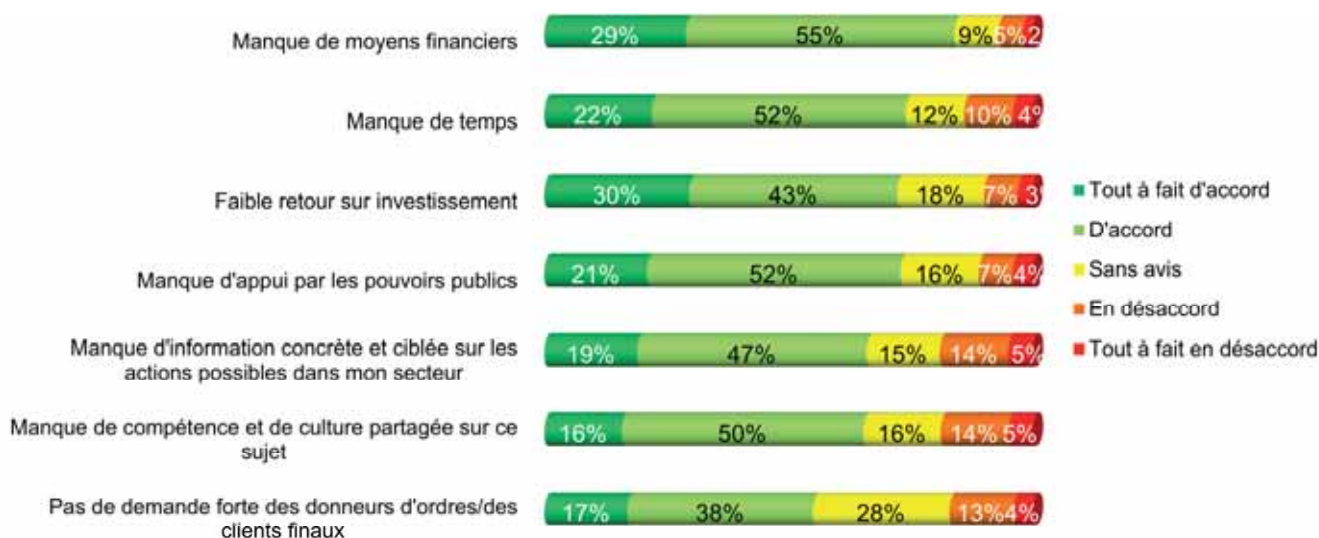
Les **enjeux liés à la performance intrinsèque de l'entreprise (améliorer la compétitivité, répondre aux attentes des donneurs d'ordres / clients finaux)** jouent un rôle relativement plus limité dans la décision de l'entreprise à s'engager. Ils ne peuvent cependant pas être qualifiés de marginaux car 73% des entreprises considèrent l'amélioration de la compétitivité comme facteur de motivation et 64%, la satisfaction des attentes des donneurs d'ordre / clients finaux. L'amélioration de la compétitivité est majoritairement mise en avant par les commerces (87%) à l'opposé de l'industrie (67%).

Le facteur "**attentes des donneurs d'ordres / clients finaux**" est cité en priorité par les entreprises de la **construction (77% d'entre elles) et beaucoup moins par les industries (52% d'entre elles)**. En effet, dans le monde de la construction, le développement durable fait l'objet d'exigences accrues des donneurs d'ordres. Il concerne un large éventail d'aspects liés aux choix des matériaux, aux méthodes de construction, à l'exploitation et à la fin de vie du bâtiment. Ces nouvelles exigences font émerger le secteur de l'écoconstruction qui repose sur trois approches. L'approche économique qui est caractérisée par un coût de construction plus élevé compensé par des économies sur les charges d'exploitation et d'entretien du bâtiment. L'approche sociale qui vise l'amélioration du confort et de la santé des occupants. L'approche écologique qui a pour but de prendre en compte les consommations de matières premières, de matériaux, d'eau, d'énergie afin de diminuer l'impact du bâtiment sur l'environnement.

Enfin, **l'obligation réglementaire est la source de motivation la moins citée**. Néanmoins, les entreprises de plus de 50 salariés et celles du secteur construction considèrent ce facteur comme important dans la mise en œuvre d'une politique de développement durable (respectivement pour 80% et 72% d'entre elles). Ce résultat s'explique par une réglementation accrue pour les entreprises du BTP en termes de consommation énergétique, d'acoustique, d'accessibilité du bâtiment et de gestion des déchets sur les chantiers notamment.

Le manque de moyens financiers et de temps comme obstacles principaux

Freins à la mise en œuvre d'une politique de développement durable



en % du nombre d'entreprises non engagées dans le développement durable

Interrogés sur les freins spécifiques qu'ils rencontrent pour mettre en œuvre le développement durable dans leurs entreprises, les dirigeants évoquent en priorité le **manque de ressources financières et le manque de temps**. **Ces besoins sont d'autant plus importants que les entreprises non engagées dans le développement durable concentrent une part importante de petites structures : 67% d'entre elles emploient entre 10 et 19 salariés**. Les entreprises du secteur commerce sont celles qui citent le plus ces deux facteurs comme freins à la mise en œuvre d'une démarche de développement durable (94% d'entre elles pour les aspects financiers et 82% pour le manque de temps).

Reste toutefois que le manque d'engagement est fortement lié à la perception des dirigeants quant aux bénéfices tirés d'investissements en la matière : 73% des chefs d'entreprise motivent leur manque d'implication dans le développement durable par un **faible retour sur investissement**. Ce constat est moins vrai pour le secteur des services dans lequel 20% des entreprises ne perçoivent pas l'absence de retour sur investissement comme un frein.

Le manque d'appui public ressort comme un frein à l'essor du développement durable pour 73% des entreprises non engagées. Ce frein est d'autant plus ressenti dans le secteur de l'industrie (80%) et notamment celles employant entre 20 et 49 salariés (82%).

Si l'on s'intéresse au "**manque d'information concrète et ciblée sur les actions possibles dans son secteur**", **il est d'autant plus cité que la taille de l'entreprise diminue**. 70% des entreprises entre 10 et 19 salariés déclarent ce facteur comme un frein dans la mise en œuvre d'une politique de développement durable contre 46% pour les entreprises de plus de 50 salariés.

66% des entreprises déclarent que le **manque de compétence en matière de développement durable et de culture partagée sur ce sujet** les freine dans l'élaboration d'une politique de développement durable. Les chefs d'entreprise du secteur de l'industrie sont d'ailleurs les premiers à l'identifier comme un frein (69% d'entre eux). En effet, le **développement durable nécessite de mobiliser des savoir-faire éprouvés, mais aussi des savoir-faire et savoir-être liés à de nouveaux enjeux sociétaux**. Certaines compétences relevant du développement durable sont antérieures au concept, telles que le travail en équipe, la concertation, l'écoute. D'autres compétences, en revanche, sont spécifiques au développement durable : réaliser un bilan carbone, définir un système de management environnemental, concevoir un plan de déplacement de l'entreprise. Autant de compétences que les entreprises doivent développer si elles souhaitent s'engager dans le développement durable.

Enfin, 55% des entreprises estiment que **l'absence de demande forte des donneurs d'ordres / clients finaux** les dissuade de s'engager dans le DD. Ceci est d'autant plus marqué pour les industriels, au contraire des entreprises du BTP, qui font face, comme évoqué précédemment, à des exigences accrues en matière environnementale et sociale.

A RETENIR

Les principales raisons justifiant l'intégration d'une politique de développement durable en entreprise sont **l'image de l'entreprise** et les **convictions personnelles du dirigeant**. Pour beaucoup, le développement durable répond encore à une **finalité externe en termes de communication** et, en quelque sorte, encore à une approche opportuniste. Mais de plus en plus de chefs d'entreprise prennent conscience de son intérêt d'une manière plus globale.

Les idées changent, les actes devraient suivre. Ainsi, le développement durable est aussi perçu comme un moyen pour l'entreprise de **répondre aux enjeux environnementaux et sociaux**. En favorisant le bien-être des salariés, le développement durable a aussi une finalité interne.

Interrogés sur les freins spécifiques qu'ils rencontrent pour intégrer le développement durable dans leur entreprise, les dirigeants évoquent en priorité le **manque de ressources financières et le manque de disponibilités sur le management**. Craignant un **faible retour sur investissement en la matière**, les entreprises restent encore frileuses pour s'engager. Ce frein est d'autant plus important que les entreprises non engagées dans le développement durable sont de petite taille.



●●●● Impacts d'une stratégie de développement durable sur les performances économiques d'une entreprise

Un sujet polémique et controversé

Certaines approches, qui découlent de la théorie néoclassique, considèrent que le fait d'agir de manière éthique et le fait de prendre en compte des problèmes externes génèrent des coûts additionnels. Dans un environnement compétitif, difficile, de ce fait, pour les entreprises de supporter des coûts plus élevés et donc d'intégrer une politique éthique. Ainsi, pour certains, un comportement responsable implique des difficultés à maximiser le profit à court terme.

Au contraire, d'autres auteurs pensent qu'investir dans la Responsabilité Sociale des Entreprises¹ (RSE) peut procurer des avantages financiers. La réduction des déchets, par exemple, est un moyen d'éviter des désastres environnementaux, des sanctions financières, le boycott des consommateurs mais aussi un moyen de diminuer les coûts. Les bénéfices tirés de la responsabilité sociale sont vastes : une augmentation de la valeur de marque de l'entreprise et de sa réputation, des employés plus motivés, une attraction et une fidélisation des consommateurs plus importante...

La littérature empirique reconnaît, quant à elle, une relation ambiguë entre la responsabilité sociétale et la performance financière.

Aujourd'hui, il faut bien reconnaître que les positions sont plus ou moins divisées avec, selon les sources, un impact positif et significatif de la performance sociale sur la performance financière dans la moitié de ces études, alors que l'autre moitié se partage, à parts égales, entre les tenants d'une relation non significative et ceux établissant un lien négatif. Qu'en est-il pour les TPE / PME d'Auvergne identifiées dans cet échantillon ?

Les déterminants de la rentabilité économique

Différents facteurs sont à même d'expliquer la performance économique d'une entreprise. Le choix retenu ici repose sur plusieurs indicateurs mis en regard, à partir d'un modèle économétrique portant sur les données financières des entreprises identifiées précédemment comme ayant engagé une démarche de développement durable².

VARIABLES	DEFINITION ET CALCUL DES VARIABLES	SOURCE
Variable expliquée		
Rentabilité économique	$\frac{\text{résultat courant avant impôt (RCAI)}}{\text{chiffre d'affaires} + \text{subventions d'exploitation}}$ <p><i>C'est un indicateur synthétique de la rentabilité interne de l'entreprise qui tient compte de l'activité productive et des décisions financières de l'entreprise.</i></p>	Base de données financières DIANE, 2013
VARIABLES explicatives		
Indicateur de développement durable	<p><i>Grâce à l'analyse des correspondances multiples, l'ensemble des réponses apportées par les entreprises sur le sujet de leurs pratiques en termes de développement durable ont été prises en compte pour constituer un indicateur synthétique de DD.</i></p>	Enquête développement durable en entreprise, CCI Auvergne, juin 2014
Taux de croissance du chiffre d'affaires	$\frac{\text{chiffre d'affaires 2012} - \text{chiffre d'affaires 2011}}{\text{chiffre d'affaires 2011}}$ <p><i>Taux d'évolution d'une année sur l'autre du total des ventes de biens et/ou de services de l'entreprise.</i></p>	Base de données financières DIANE, 2013
Productivité de l'actif circulant	$\frac{\text{valeur ajoutée}}{\text{actif circulant} + \text{effets portés à l'escompte et non échus}}$ <p><i>Cet indicateur indique combien d'euros de valeur ajoutée sont dégagés pour un euro investi dans l'actif circulant (stocks, créances clients et disponibilités de l'entreprise sont les postes principaux).</i></p>	Base de données financières DIANE, 2013
Taille de l'entreprise	<p>logarithme népérien (total de l'actif)</p> <p><i>De nombreuses études empiriques prennent cet indicateur pour mesurer la taille de l'entreprise.</i></p>	Base de données financières DIANE, 2013
Taux de rendement des ressources durables	$\frac{\text{RCAI} + \text{intérêts et charges assimilées}}{\text{capitaux propres} + \text{dettes financières}}$ <p><i>Cet indicateur mesure la rentabilité financière des capitaux investis (capitaux propres, dettes).</i></p>	Base de données financières DIANE, 2013
Taux d'intérêt financier	$\frac{\text{charges d'intérêts}}{\text{chiffre d'affaires}}$ <p><i>Cet indicateur mesure le poids d'endettement de l'entreprise c.a.d le coût du financement externe dans la rentabilité de l'entreprise.</i></p>	Base de données financières DIANE, 2013

¹ La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est la contribution des entreprises au développement durable. Elle vise à associer des objectifs de rentabilité à des préoccupations environnementales et sociales.

² L'étude porte sur 98 des 150 entreprises engagées dans le développement durable pour lesquelles les données financières étaient disponibles sur la base de données DIANE pour l'exercice 2013.

Le développement durable et la rentabilité entretiennent des liens ténus

Le développement durable ne semble pas impacter la rentabilité des entreprises.

Toutefois, il est important de signaler que **les bénéfices tirés d'une démarche de développement durable se font souvent ressentir à moyen, voire long terme.**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) par exemple est un projet qui se construit sur le long terme puisqu'elle a pour but de déterminer les actions à mettre en œuvre dans les trois à cinq ans. La GPEC concerne aussi bien la mobilité interne, le recrutement de compétences, la rémunération des salariés, la formation et par conséquent ne peut générer des bénéfices que sur le long terme.

En somme, **intégrer une démarche développement durable, c'est revisiter les modes de fonctionnement de l'entreprise, c'est avoir une approche globale lorsque l'on élabore un projet ou que l'on prend une décision.**

Par exemple, si une entreprise envisage de construire un nouveau bâtiment ou un nouvel atelier pour ses activités, il est aujourd'hui plus prudent de prendre en compte dans ce projet, le renchérissement inéluctable du coût des énergies à cinq, dix ou quinze ans. Investir dans une construction qui favorise les économies d'énergie par les matériaux choisis, l'exposition, l'isolation des locaux est coûteux à court terme, mais rentable à long terme. Ne pas anticiper ce que certains appellent, à tort, le « surcoût » environnemental fait prendre le risque, en payant moins cher au départ, de faire baisser à terme le capital immobilier de l'entreprise.

Une autre explication qui peut éclaircir cette absence de lien significatif entre le développement durable et la rentabilité réside dans le pouvoir bénéfique d'une stratégie de développement durable. **Les pratiques en termes de développement sont bénéfiques pour l'entreprise à partir du moment où ces dernières sont intégrées à sa stratégie et deviennent le moteur de la gestion de l'entreprise.** Pour générer des bénéfices, les pratiques, qu'elles soient sociales ou environnementales, doivent dépasser le stade d'actions isolées.

Par exemple, l'action seule de rationaliser sa consommation d'énergie dans une perspective écologique entraînera une baisse de la facture d'énergie. Mais si cette action est intégrée à une stratégie plus large qui touche la conception des produits, impliquant des investissements dans des appareils éco-énergétiques, et associant les salariés de l'entreprise, d'une part, l'entreprise sera plus compétitive grâce à l'accroissement des économies d'énergie et d'autre part, elle bénéficiera d'une meilleure image auprès de ses salariés, fournisseurs et clients.

De plus, la majeure partie du temps, les entreprises mettent en place des actions environnementales et sociales sans être conscientes de la démarche de développement durable qu'elles mènent. Or les bénéfices issus d'une telle démarche sont d'autant plus importants que l'approche est consciente et stratégique. Il est nécessaire que l'entreprise valorise ses actions en interne et en externe et les mesure dans le but de les améliorer.

A contrario, si ce lien n'est pas significativement positif, il n'est pas non plus négatif. **Engager une démarche de développement durable ne pénalise pas la performance économique de l'entreprise, balayant de fait l'argument du manque de moyens financiers avancé par les entreprises qui ne sont pas encore entrées dans cette démarche.**

A RETENIR

Le développement durable ne semble pas impacter la rentabilité des entreprises. Toutefois, il est important de souligner que les pratiques de développement durable peuvent être coûteuses à court terme mais rentables à long terme. Mener une démarche de développement durable demande à l'entreprise de prendre en compte le coût économique global d'un investissement ou d'un projet. Pour que les pratiques puissent engendrer une hausse de la rentabilité de l'entreprise, il est nécessaire qu'elles dépassent le stade d'actions isolées, qu'elles fassent l'objet d'une communication en interne et en externe et qu'elles soient mesurées afin d'augmenter leur efficacité.

L'étude fait également ressortir quatre facteurs qui améliorent la rentabilité des entreprises engagées dans le DD :

- la croissance du chiffre d'affaires,
- la minimisation des stocks et des créances clients,
- la taille de l'entreprise,
- le taux de rendement des capitaux permanents (dettes et capitaux propres).

Au contraire, l'endettement grève la rentabilité en faisant peser des coûts financiers élevés sur le résultat de l'entreprise.



●●●● En conclusion

Une entreprise performante, tout le monde sait ce que c'est (bonne rentabilité, création de richesses, d'emploi, succès à l'international, innovation...).

Une entreprise responsable, on le pressent. **Etre responsable, c'est être garant de quelque chose.**

Pour une entreprise, cela pourra prendre plusieurs formes. Elle se devra d'être garante d'un point de vue économique (garante des prix, des quantités, des délais...), mais aussi garante de la protection de son environnement (préserver les ressources, protection de la biodiversité...) et du bien-être social (emploi, ancrage territorial...).

Mais Responsable et Performante sont-elles compatibles ? C'est ce que les CCI d'Auvergne ont souhaité étudier au regard de différentes études nationales, mais aussi régionales, grâce à une enquête auprès des entreprises d'Auvergne.

Sur un total de 335 entreprises enquêtées en juin 2014, quasiment **la moitié s'implique dans une démarche de développement durable**. L'étude fait ressortir les caractéristiques marquantes des entreprises engagées : **elles sont de taille importante, ont davantage tendance à appartenir à un groupe et sont impliquées dans le développement local en adhérant à des associations, des pôles de compétitivité ou des clusters.**



L'analyse des résultats révèle également que **la conviction des dirigeants** et leur souhait d'améliorer l'image de leur entreprise sont les deux premières motivations **pour mener des actions sociales et environnementales**. **Les entreprises non impliquées dans le développement durable mettent, elles, en avant, leur manque de temps et de ressources financières.**

Et pourtant, ce dernier argument ne tient pas au regard des résultats obtenus sur le lien entre démarche de développement durable et rentabilité économique. **Si la relation entre les deux n'est pas clairement positive, et notamment à court terme, elle n'est pas non plus négative et ne pénalise certainement pas la performance de l'entreprise** qui, à long terme, devrait au contraire y gagner. Les bénéfiques seront d'ailleurs d'autant plus élevés que les actions seront intégrées à la stratégie globale de l'entreprise et qu'elles feront l'objet de mesures afin d'être continuellement améliorées.

Les répondants

21% dans le commerce ; 33% dans l'industrie ; 26% dans les services, 20% dans la construction.

23% dans l'Allier ; 10% dans le Cantal ; 22% dans la Haute-Loire ; 45% dans le Puy-de-Dôme.

53% comptent entre 10 et 19 salariés ; 34% ont entre 20 et 49 salariés et 13% ont plus de 50 salariés.

Note méthodologique

Enquête réalisée entre le 6 juin et le 11 juillet 2014, auprès de toutes les entreprises d'Auvergne de plus de 10 salariés, tous secteurs confondus, soit un total de 2 849 établissements. 335 réponses ont été collectées. Grâce à l'analyse des correspondances multiples, l'ensemble de l'information contenue dans les réponses apportées par les répondants a été pris en compte pour constituer un indicateur synthétique de développement durable. Cette technique a permis d'aboutir à la création d'un score mesurant le niveau d'intégration du développement durable pour chaque entreprise.