


RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

SEMAINE POUR LA

QVCT

QUALITÉ de VIE des CONDITIONS de TRAVAIL

*Transitions
et travail,
on en parle ?*

CONSULTATION « TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL »

Rapport de résultats

SOMMAIRE

Fiche technique	Page 3
Profil des répondants	Page 4
Éléments de synthèse & chiffres clés	Page 8
Partie 1 - Sensibilité écologique des organisations	Page 18
Partie 2 - Transition écologique et conditions de travail	Page 26
Partie 3 - Transition écologique et dialogue interne	Page 39

Fiche technique

- **Contexte et objectifs**

Dans le cadre de la Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail, qui se tient du 19 au 23 juin 2023, l'Anact a souhaité déployer une consultation auprès des actifs sur le thème « **Transition écologique et conditions de travail** », les principaux objectifs étant :

- Appréhender les perceptions des actifs relatives à la sensibilité écologique de leur structure ;
- Apprécier le lien entre transition écologique et conditions de travail.

Cette consultation n'a pas été adressée à un échantillon représentatif mais proposée, en libre accès, à des actifs et actives français via les canaux de diffusion de l'Anact. Cette démarche nous permet de récolter les perceptions du « plus grand nombre » et de récupérer des informations utiles à la poursuite de nos actions et de nos travaux sur le sujet de la transition écologique.

- **Mode de recueil**

Un questionnaire en ligne a été mis à disposition des salariés actifs sur le site de l'Anact. Ce questionnaire a notamment été promu par une campagne d'emailing et également relayé par nos réseaux sociaux.

- **Cible et taille d'échantillon**

Un peu moins de 3 semaines après le début de la diffusion (du 2 au 21 mai), 1396 personnes ont complété le questionnaire.

Profil des répondants (1/4)

Cette consultation n'est pas un sondage. Par rapport à la population des salariés actifs français, les CSP+ (67% de cadres et professions intellectuelles supérieures), les femmes (67%), ou encore les agents de la fonction publique (34%), sont notamment surreprésentés parmi les répondants.

Genre	Nombre	%
Femme	940	67%
Homme	448	32%
Non réponse	8	1%
<i>Total échantillon</i>	1396	100%

Age	Nombre	%
De 18 à 24 ans	23	2%
De 25 à 34 ans	165	12%
De 35 à 44 ans	303	22%
De 45 à 54 ans	507	36%
De 55 à 64 ans	371	27%
65 ans ou plus	25	2%
Non réponse	2	<1%
<i>Total échantillon</i>	1396	100%

CSP	Nombre	%
Agriculteur.trice exploitant.e	-	-
Artisan.e, commerçant.e, chef.fe d'entreprise	56	4%
Cadre et profession intellectuelle supérieure	939	67%
Profession intermédiaire	141	10%
Employé.e	238	17%
Ouvrier.e	19	1%
Non réponse	3	<1%
<i>Total échantillon</i>	1396	100%

Encadrement d'équipe	Nombre	%
Manager.e	546	39%
Non manager.e	847	61%
Non réponse	3	<1%
<i>Total échantillon</i>	1396	100%

Profil des répondants (2/4)

Type de structure	Nombre	%
Entreprise du secteur privé ou structure associative	925	66%
Structure publique ou apparentée	471	34%
<i>Total échantillon</i>	1396	100%

Type de structure publique	Nombre	%
Fonction publique d'Etat	265	56%
Fonction publique hospitalière	45	10%
Fonction publique territoriale	145	31%
Non réponse	16	3%
<i>Total échantillon</i>	471	100%

Secteur d'activité	Nombre	%
Agriculture, sylviculture et pêche	25	3%
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	124	13%
Construction	21	2%
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	45	5%
Information et communication	33	4%
Activités financières et d'assurance	87	9%
Activités immobilières	12	1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	96	10%
Enseignement, santé humaine et action sociale	229	25%
Autres activités de services	248	27%
Non réponse	5	1%
<i>Total échantillon</i>	925	100%

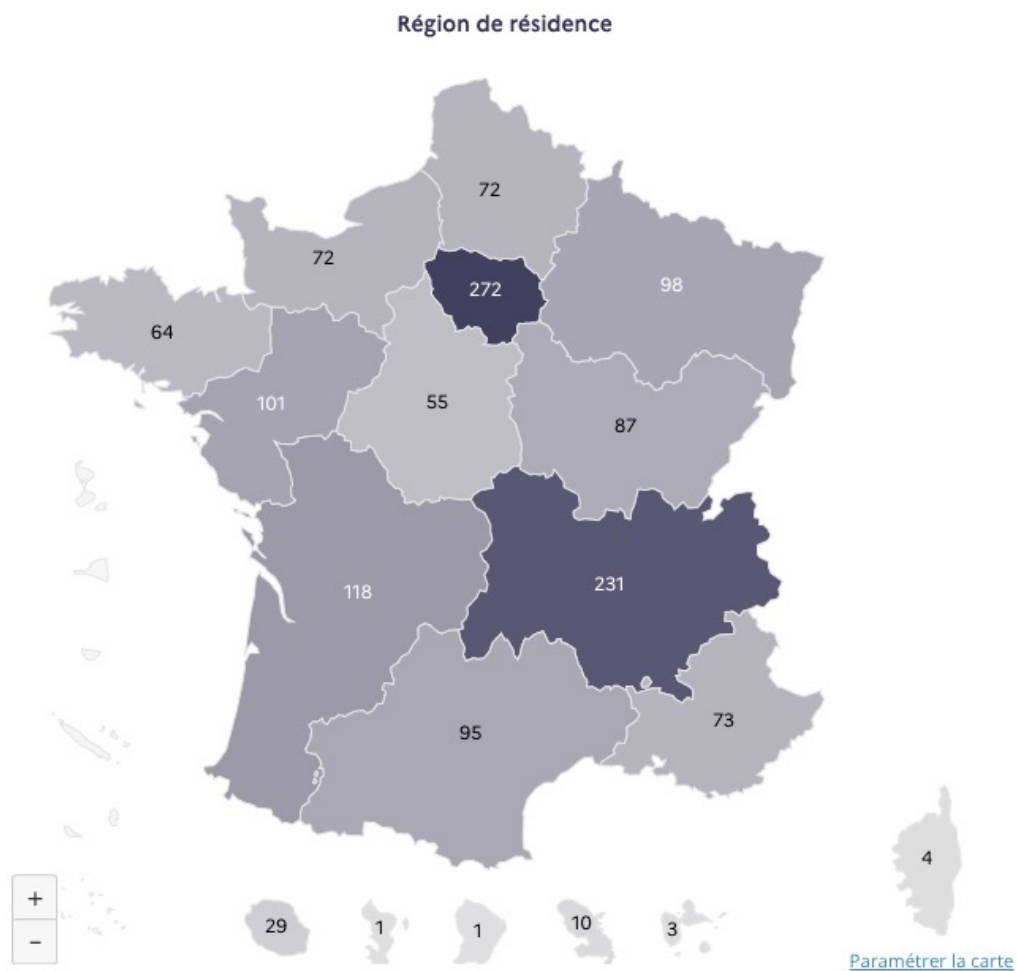
Profil des répondants (3/4)

Taille de la structure	Nombre	%
Moins de 11 salarié.e.s / agent.e.s	156	11%
De 11 à 49 salarié.e.s / agent.e.s	160	11%
De 50 à 249 salarié.e.s / agent.e.s	337	24%
De 250 à 499 salarié.e.s / agent.e.s	166	12%
De 500 à 999 salarié.e.s / agent.e.s	127	9%
1 000 salarié.e.s / agent.e.s ou plus	448	32%
Non réponse	2	<1%
<i>Total échantillon</i>	1396	100%

Instances représentatives du personnel présentes dans la structure (secteur public)	Nombre	%
Comité social (CA, CTS, ou CSE)	418	89%
Délégué.e.s syndicaux.ales	275	58%
Carence d'instance	7	1%
Ne sait pas	20	4%
<i>Total échantillon</i>	471	

Instances représentatives du personnel présentes dans la structure (secteur privé)	Nombre	%
CSE	689	74%
Délégué(s) syndical(aux)	467	50%
CSSCT	440	48%
Représentant(s) de Proximité du CSE	249	27%
Comité de groupe	110	12%
Comité d'Entreprise Européen	76	8%
Conseil d'Entreprise	38	4%
Carence d'instances	148	16%
Ne sait pas	35	4%
<i>Total échantillon</i>	925	

Profil des répondants (4/4)





*Transitions
et travail,
on en parle?*

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE ET CHIFFRES CLÉS



Éléments de synthèse & chiffres clés (1/9)

Pour une très large majorité des contributeurs à notre consultation, la crise écologique va influencer sur l'activité de leur structure et la transition écologique constitue un véritable enjeu stratégique pour les organisations.

- 83% des répondants pensent que la crise écologique va avoir des conséquences sur l'activité de leur structure (43% « beaucoup », 40% « un peu »), un taux qui atteint 86% parmi les managers et les actifs exerçant dans une structure de 250 personnes ou plus.
- Pour 81%, la transition écologique constitue un enjeu stratégique pour l'organisation au sein de laquelle ils travaillent (55% « tout à fait », 26% « un peu »), particulièrement parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus (83%).

Dans ce contexte, les entreprises ont commencé à agir afin de réduire l'impact de leur activité sur la planète ou adapter leur fonctionnement.

- Ainsi, 63% des répondants déclarent que leur structure s'est engagée dans une démarche RSE ou RSO, un taux qui atteint 65% parmi les cadres (vs. 58% parmi les non cadres), 68% parmi les salariés du secteur privé (vs. 51% parmi les agents du secteur public), et 71% parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus (vs. 53% parmi les collaborateurs de structures de moins de 250 personnes).
- Près des ¾ des salariés interrogés (73%) attestent que leur employeur a d'ores et déjà mis en œuvre des actions en faveur de la transition écologique :
 - pour 21% de nombreuses actions sont engagées ;
 - pour 52%, seules quelques actions sont en cours en la matière.

A nouveau, la part d'entreprises qui déploient des actions en faveur de la transition écologique est plus importante parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus (79% vs. 67% parmi les collaborateurs de structures de moins de 250 personnes).

83%

des répondants pensent que la crise écologique va impacter l'activité de leur structure

81%

estiment que la transition écologique constitue un enjeu stratégique pour leur organisation

Éléments de synthèse & chiffres clés (2/9)

- Dans le détail, les principales actions mises en œuvre par les structures engagées sur la transition écologique sont d'abord relatives :
 - Aux écogestes (82%) ;
 - A la politique de déplacement et de mobilité (69% ; un taux qui atteint 72% parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus et 74% parmi les agents du secteur public) ;
 - A la sensibilisation des salariés (63% ; 66% parmi les cadres et salariés du secteur privé et 70% parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus) ;
 - A l'environnement de travail (60% ; 64% parmi les cadres et les salariés du privé).
 - Près d'une organisation sur deux (48%) a pris des mesures relatives à sa politique d'achat (52% parmi les managers) ou à ses investissements techniques (48% ; 51% parmi les cadres, 53% parmi les managers, et 55% parmi les hommes ou encore les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus).
 - 44% des structures ont mis en place des actions relatives à la prévention des risques professionnels (un score qui atteint 51% parmi les managers) ;
 - Environ un tiers ont mis en œuvre des actions qui portent sur l'organisation du travail (36% ; 39% parmi les salariés du secteur privé et 41% parmi les managers) ou sur l'offre ou la stratégie de la structure (32% ; 37% parmi les hommes, les managers et 38% parmi les salariés du privé).
 - Enfin, seuls 24% des répondants confirment que les actions déployées ont trait à la politique de formation ou de gestion des compétences et 19% au recrutement des personnels (21% parmi les salariés du secteur privé).
- Pour 35% des répondants, les actions mises en œuvre par leur structure sont du registre de l'atténuation (en cherchant à réduire les impacts de l'activité sur la planète), pour 20% du registre de l'adaptation (en adaptant le fonctionnement de l'entreprise à l'urgence écologique), et pour 38% des 2 registres (atténuation et adaptation).

73%

des répondants déclarent que leur structure met en œuvre des actions en faveur de la transition écologique, dont ...

21%

de nombreuses actions

52%

seulement quelques actions

Éléments de synthèse & chiffres clés (3/9)



Pour une majorité des participants, la crise écologique induit des effets délétères sur la santé. Les impacts néfastes sur les conditions de travail sont aussi perceptibles alors que les effets sur l'emploi ou la carrière sont perçus comme plus neutres.

- 54% des répondants estiment que la crise écologique a ou va avoir un effet défavorable sur leur santé (un taux qui atteint 62% parmi les actifs âgés de moins de 45 ans), 11% qu'elle va avoir un effet favorable, 10% pas d'effet et 25% ne peuvent se prononcer sur le sujet.
- 38% pensent que la crise a ou aura un effet défavorable sur leurs conditions de travail (un taux qui atteint 40% parmi les cadres et 43% parmi les hommes ou les agents du service public), 15% un effet favorable, 20% aucun effet tandis que 27% ne sont pas en mesure de se prononcer.
- Les avis sont nettement plus nuancés concernant l'impact de la crise écologique sur l'emploi et la carrière : en effet, 42% pensent que la crise n'a ou n'aura aucun effet sur leur emploi, 25% un effet défavorable, 17% un effet favorable et 17% ne se prononcent pas.
- Quant à l'impact sur leur carrière, 42% estiment que la crise écologique n'a ou n'aura pas d'effet, 14% un effet favorable et 13% un effet défavorable, tandis que 31% ne sont pas en mesure de se prononcer sur ce point.

A noter sur ces 2 dernières thématiques, une perception nettement plus pessimiste des hommes, des représentants du personnel ou encore des agents du service public.

54%

des répondants estiment que la crise écologique a ou va avoir **UN EFFET DÉFAVORABLE SUR LEUR SANTÉ**

&

38%

UN EFFET DÉFAVORABLE SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Éléments de synthèse & chiffres clés (4/9)

Dans le détail, les impacts perçus de la crise écologique sur les conditions de travail sont très diversifiés selon la dimension considérée.

- Ainsi, 40% des répondants estiment que la crise aura un effet défavorable sur leur environnement de travail (24% un effet favorable, 18% aucun effet tandis que 18% ne peuvent se positionner). Le taux atteint 43% parmi les non managers, 44% parmi les actifs âgés de 45 à 54 ans, 45% par les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus, 47% parmi les représentants du personnel et 48% parmi les agents du secteur public.
- Les avis sont plus partagés concernant l'impact de la crise sur les modalités de transport et de déplacement : 35% projettent un effet défavorable (38% parmi les actifs âgés de 45 à 54 ans), 30% un effet favorable, 20% aucun effet et 15% ne se prononcent pas.
- Quant aux conséquences de la crise écologique sur l'exposition aux risques professionnels, 42% estiment qu'elle n'aura aucun effet, 30% un effet défavorable (un taux qui atteint 34% parmi les actifs âgés de moins de 45 ans et 35% parmi les agents du service public) et 9% un effet favorable (19% ne peuvent se prononcer).
- Concernant l'impact de la crise sur la charge de travail, si 46% estiment qu'elle n'en aura aucun, et 22% ne peuvent se prononcer, 28% estiment que l'effet sera défavorable (30% parmi les cadres et 33% parmi les managers) et seulement 5% qu'il sera favorable.
- De manière assez similaire, 49% des répondants estiment que la crise écologique n'aura aucune conséquence sur leurs relations de travail, 20% qu'elle aura un effet défavorable (23% parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus 25% parmi les représentants du personnel) et 9% un effet favorable (23% ne se prononcent pas). Un constat similaire est observé concernant l'impact de la crise sur l'autonomie et les marges de manœuvre (sans perception différenciée selon les populations).
- Concernant les horaires de travail, pour plus de la moitié des répondants (54%), la crise ne devrait avoir aucun impact, 15% anticipent un impact favorable, 14% un effet défavorable (18% parmi les hommes et 21% parmi les représentants du personnel) et 16% ne se prononcent pas.

40%

des répondants estiment que la crise écologique va avoir **UN EFFET DÉFAVORABLE SUR LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL** (pour 24%, elle aura un effet favorable et pour 18% elle n'aura pas d'effet)

Les avis sont très partagés quant à l'impact de la crise sur **LES MODALITÉS DE TRANSPORT ET DE DÉPLACEMENT**



Éléments de synthèse & chiffres clés (5/9)

- En matière de conciliation vie professionnelle-vie personnelle, 35% des répondants estiment que la crise écologique n'aura aucun impact sur cette dimension, 19% qu'elle influera de manière négative (22% parmi les hommes), 19% de manière positive et 27% ne peuvent se projeter.
- Le constat est assez similaire concernant le contenu du travail : 48% estiment que la crise n'aura aucun impact sur cette dimension, 18% que son impact sera favorable, 13% qu'il sera défavorable (un taux qui atteint 16% parmi actifs âgés de 45 à 54 ans et 17% parmi les hommes), 21% ne se prononcent pas.
- Les impacts les plus favorables de la crise écologique sont relatifs aux trois dimensions suivantes :
 - Le sens du travail : 35% estiment que la crise écologique aura un effet positif sur le sens de leur travail (13% un effet négatif ; 33% aucun effet ; 20% ne se prononcent pas) ;
 - La reconnaissance du métier : 26% pensent que la crise aura un effet favorable sur cette dimension, 9% un effet défavorable, 44% un effet neutre (21% ne se prononcent pas) ;
 - Les possibilités d'apprentissage et d'évolution professionnelle : pour 22% la crise écologique aura un effet favorable sur cet aspect, pour 8% un effet défavorable et pour 45% aucun effet (24% ne se prononcent pas).

Lorsque des mesures en faveur de la transition écologique ont d'ores et déjà été mises en œuvre au sein des organisations, l'impact sur les conditions de travail est perceptible.

- Parmi les répondants qui exercent au sein de structures ayant déjà mis en œuvre des actions en faveur de la transition écologique, 51% estiment que les mesures prises ont, ou vont avoir, un effet favorable sur leurs conditions de travail (un score qui atteint 53% parmi les salariés du privé, 54% parmi les salariés qui n'exercent pas un mandat de représentant du personnel, 55% parmi les femmes, 57% parmi les managers, 58% parmi les salariés de structures de moins de 250 personnes et 59% parmi les actifs de moins de 45 ans), 9% un effet défavorable et 33% un effet neutre (7% ne peuvent se prononcer).

35%

des répondants estiment que la crise écologique va avoir **UN EFFET FAVORABLE SUR LE SENS DE LEUR TRAVAIL** (pour 13%, elle aura un effet défavorable et pour 33% elle n'aura pas d'effet)

51%

des répondants estiment que les actions mises en œuvre au sein de leur structure en faveur de la transition écologique ont ou vont avoir **UN EFFET FAVORABLE SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL** (pour 9%, elles ont ou auront un effet défavorable et pour 33%, un effet neutre)

Éléments de synthèse & chiffres clés (6/9)

Une très large majorité des répondants estiment que l'amélioration des conditions de travail est un levier pour la transition écologique.

- 86% des répondants pensent que l'amélioration des conditions de travail peut contribuer à la transition écologique (88% parmi les femmes vs. 82% parmi les hommes), 49% « certainement », 37% « probablement ». Seuls 8% s'inscrivent en opposition avec cette hypothèse (6% « probablement pas », 2% « certainement pas »), et 6% ne peuvent se prononcer.
- Les principales actions d'amélioration des conditions de travail perçues comme étant susceptibles de favoriser la transition écologique sont :
 - l'amélioration de la qualité du travail, des produits (76% ; un taux qui atteint 78% parmi les cadres et 81% parmi les hommes) ;
 - l'évolution des modes de production (74% ; 76% parmi les non managers, les salariés du privé, les répondants qui ne sont pas représentants du personnel et 79% parmi les répondants âgés de moins de 45 ans) ;
 - l'amélioration du dialogue social (73% ; un taux qui atteint 84% parmi les représentants du personnel) ;
 - la prévention des risques professionnels (71%).
 - 59% citent également les actions en faveur de l'intégration et de la fidélisation du personnel (un taux qui atteint 62% parmi les salariés du secteur privé et 63% parmi les managers ou encore les répondants âgés de moins de 45 ans) ;
 - 59% également, les actions en faveur de l'égalité (un score qui atteint 65% parmi les représentants du personnel).

86%

des répondants estiment que
L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL PEUT CONTRIBUER A LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, au travers d'actions portant notamment sur la qualité du travail, des produits, l'évolution des modes de production, l'amélioration du dialogue social ou encore la prévention des risques professionnels.

Éléments de synthèse & chiffres clés (7/9)



De nombreuses actions favorables à la transition écologique sont également susceptibles de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

- Les 3 principales actions en faveur de la transition écologique qui sont identifiées comme étant susceptibles d'améliorer les conditions de travail sont relatives à :
 - l'environnement de travail (72% ; 75% parmi les femmes) ;
 - la politique de déplacement, de mobilité (72% ; 74% parmi les femmes, 75% parmi les cadres) ;
 - l'organisation du travail au sein des structures (70% ; 72% parmi les cadres ou les personnels qui exercent au sein de structure de 250 personnes au plus).
- 61% citent également des actions associées aux écogestes ;
- 60% les investissements techniques ;
- 56% les actions de sensibilisation des personnels (58% parmi les répondants qui ne sont pas représentants du personnel) ;
- 54% les actions en faveur de la prévention des risques professionnels (56% parmi les femmes, les cadres ou encore les répondants qui ne sont pas représentants du personnel).
- 49% relèvent les actions relatives à la politique de formation et de gestion des compétences (un taux qui atteint 50% parmi les répondants qui ne sont pas représentants du personnel et 51% parmi les cadres) ;
- 46% les actions liées à la politique d'achat des structures (48% parmi les cadres) ;
- Enfin, moins d'un tiers des répondants retiennent les actions associées au recrutement des personnels (31% ; un taux qui atteint 33% parmi les salariés du privé et 34% parmi les répondants âgés de moins de 45 ans) ou les actions en lien avec l'offre ou la stratégie des organisations (27% ; un score qui atteint 32% parmi les répondants âgés de moins de 45 ans).

LES 3 PRINCIPALES ACTIONS FAVORABLES À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE & SUSCEPTIBLES D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Des actions relatives à :

- L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL **72%**
- LA POLITIQUE DE DÉPLACEMENT, DE MOBILITÉ **72%**
- L'ORGANISATION DU TRAVAIL **70%**

Éléments de synthèse & chiffres clés (8/9)

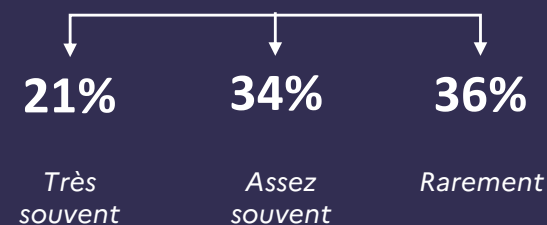
La transition écologique, un thème abordé de manière relativement régulière au sein des organisations et un enjeu qui est essentiellement porté par les directions et les salariés.

- 91% des participants à la consultation déclarent échanger dans le cadre professionnel sur le sujet de la transition écologique (92% parmi les cadres vs. 88% parmi les non cadres et les représentants du personnel), très souvent pour 21% d'entre eux, assez souvent pour 34% et rarement pour 36%.
- Les échanges s'opèrent prioritairement entre collègues (75% ; 78% parmi les non managers et 80% parmi les agents du secteur public), puis dans le cadre de réunions avec la direction (47% ; 50% parmi les cadres, 51% parmi les salariés du privé et 59% parmi les managers), voire en réunions d'équipe avec les managers (42% ; 44% parmi les salariés qui ne sont pas représentants du personnel, 46% parmi les cadres et 50% parmi les managers). Les discussions sur ce thème sont moins récurrentes avec les représentants du personnel et/ou les syndicats (29%), les clients (24%), les fournisseurs (14%), les services de santé au travail (13%) ou encore les donneurs d'ordre et/ou sous-traitants (11%).
- Au sein des organisations, l'enjeu lié à la transition écologique est essentiellement porté par 2 catégories d'acteurs :
 - La direction (56%, un taux qui atteint 58% parmi les salariés du privé, 61% parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus et 62% parmi les managers),
 - Les salariés (45% ; 47% parmi les cadres et 50% parmi les hommes).

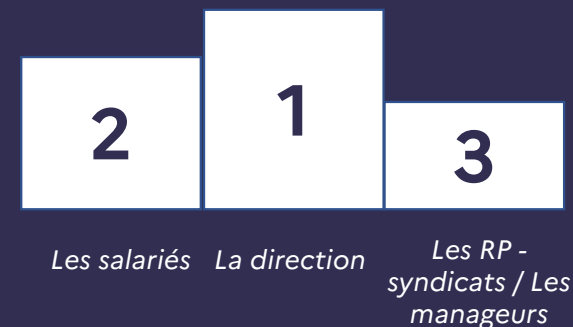
Les représentants du personnel et/ou les syndicats (25% ; un score qui atteint 28% parmi les non managers, 30% parmi les répondants âgés de 50 ans et plus, 31% parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus, 34% parmi les hommes et 55% parmi les représentants du personnel) ainsi que les managers se partagent la 3ème place (25% également ; 27% parmi les répondants qui n'ont pas de mandat de représentant du personnel, 29% parmi les répondants âgés de moins de 45 ans et 30% parmi les managers).

91%

des répondants échangent sur le sujet de la transition écologique dans le cadre professionnel.



Au sein des organisations, l'enjeu de transition écologique est principalement porté par :



Éléments de synthèse & chiffres clés (9/9)

Focus sur le dialogue social et l'implication des représentants du personnel sur la stratégie et les pratiques environnementales au sein des organisations.

- Parmi les répondants, 21% ont déclaré exercer un mandat de représentant du personnel au sein de leur organisation (un taux qui atteint 25% parmi les non managers, 28% parmi les non cadres, 29% parmi les collaborateurs de structures de 250 personnes ou plus, 31% parmi les répondants âgés de 55 ans et plus et 33% parmi les hommes).
- Parmi ces représentants du personnel :
 - 60% ont traité d'un sujet relatif à la stratégie et aux pratiques environnementales dans le cadre de leur mandat (65% parmi les représentants du personnel exerçant dans une structure privée et 66% parmi ceux qui ont un statut de cadre).
 - 41% ont été impliqués dans un projet de transition écologique mené au sein de leur organisation (55% parmi les représentants du personnel occupant un poste managérial).
- Quant à leur niveau d'implication, ils s'est traduit essentiellement par :
 - Une information et consultation dans le cadre des réunions d'instances (64% ; un score qui atteint 76% parmi les représentants du personnel âgés de 55 ans ou plus et 80% parmi les non cadres),
 - Puis, la mobilisation des collaborateurs de leur structure sur des sujets de transition écologique (44% ; 56% parmi les représentants du personnel qui sont managers) et la participation à une formation sur le thème (41% ; un score qui s'élève à 48% parmi les représentants du personnel de structures de 250 personnes ou plus).
 - Seuls 33% ont déjà suivi la mise en œuvre d'un projet de transition écologique, 31% ont participé à une prise de décision dans le cadre de choix techniques et/ou organisationnels en lien avec la transition écologique (42% parmi les représentants du personnel qui sont managers),
 - 23% ont négocié un accord ou une clause et enfin 17% ont participé à une prise de décision dans le cadre de choix stratégique en lien avec la transition écologique.

60%

des représentants du personnel ont traité au cours des 12 derniers mois d'un sujet relatif à la stratégie et aux pratiques environnementales dans le cadre de leur mandat

41%

des représentants du personnel ont déjà été impliqués dans un projet de transition écologique.



*Transitions
et travail,
on en parle?*

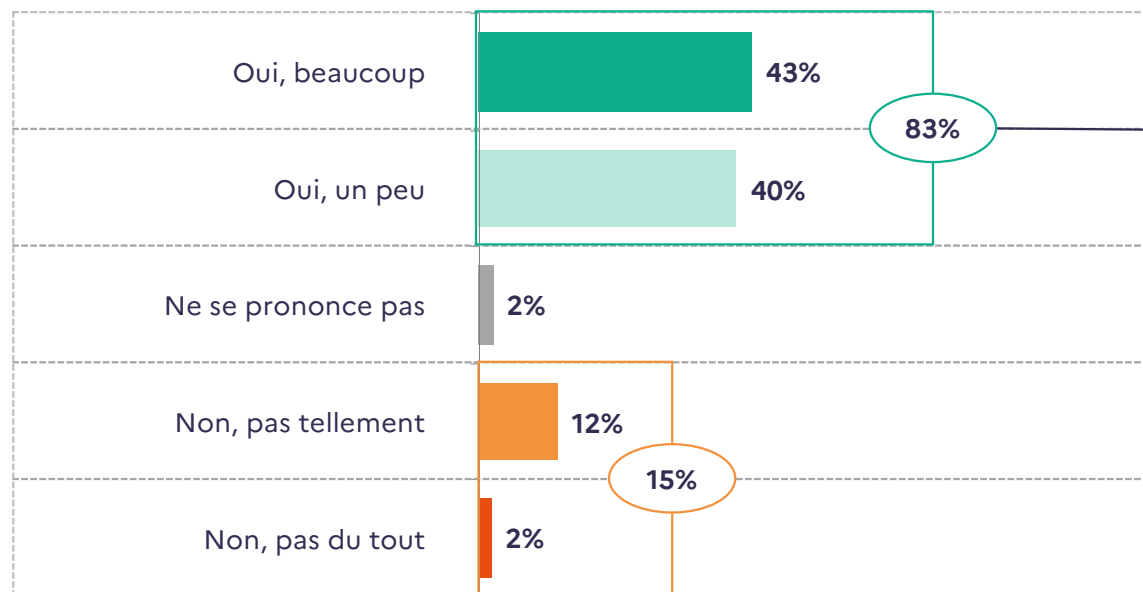
PARTIE 1 : SENSIBILITÉ ÉCOLOGIQUE DES ORGANISATIONS



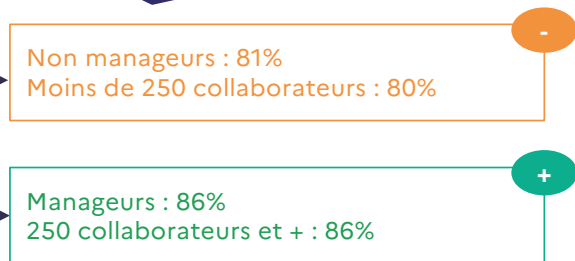
Perception de l'impact de la crise écologique sur l'activité des structures

Q1. Diriez-vous que la crise écologique va avoir des conséquences sur l'activité de votre entreprise / votre structure ?

Base : 1396 répondants

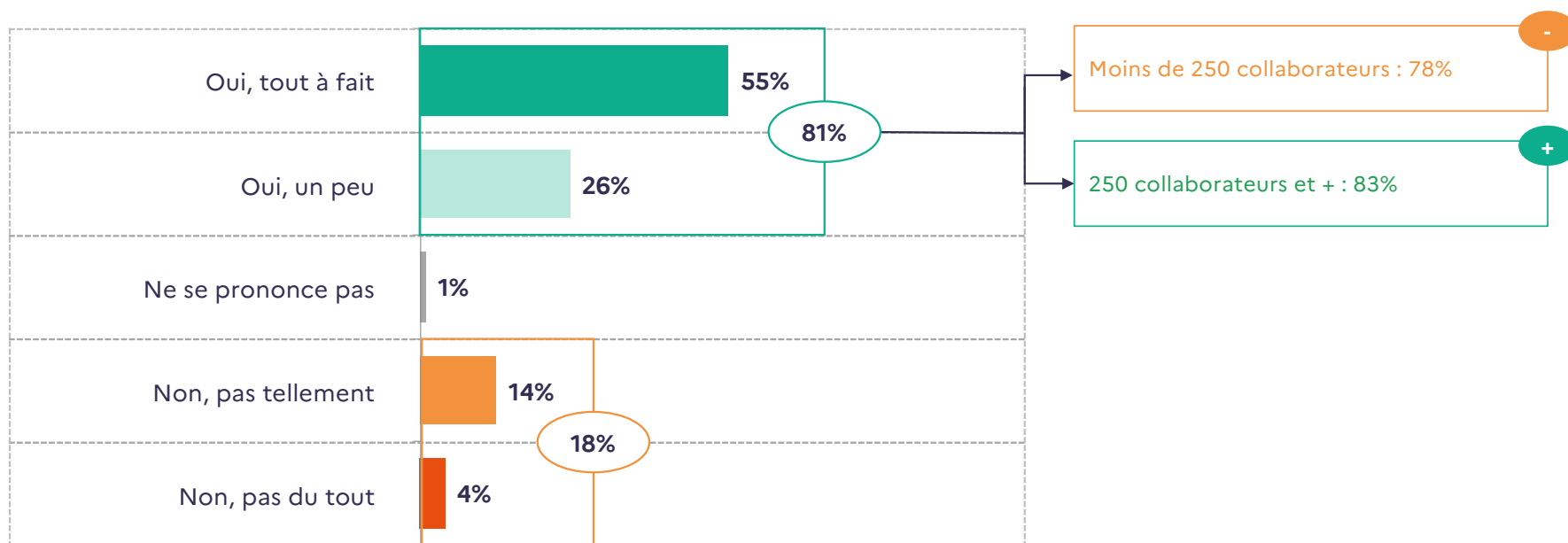


Les encadrés en orange et vert donnent à voir les catégories de populations qui sont sous-représentées ou surreprésentées par rapport à la moyenne des réponses



Transition écologique et enjeu stratégique pour les structures

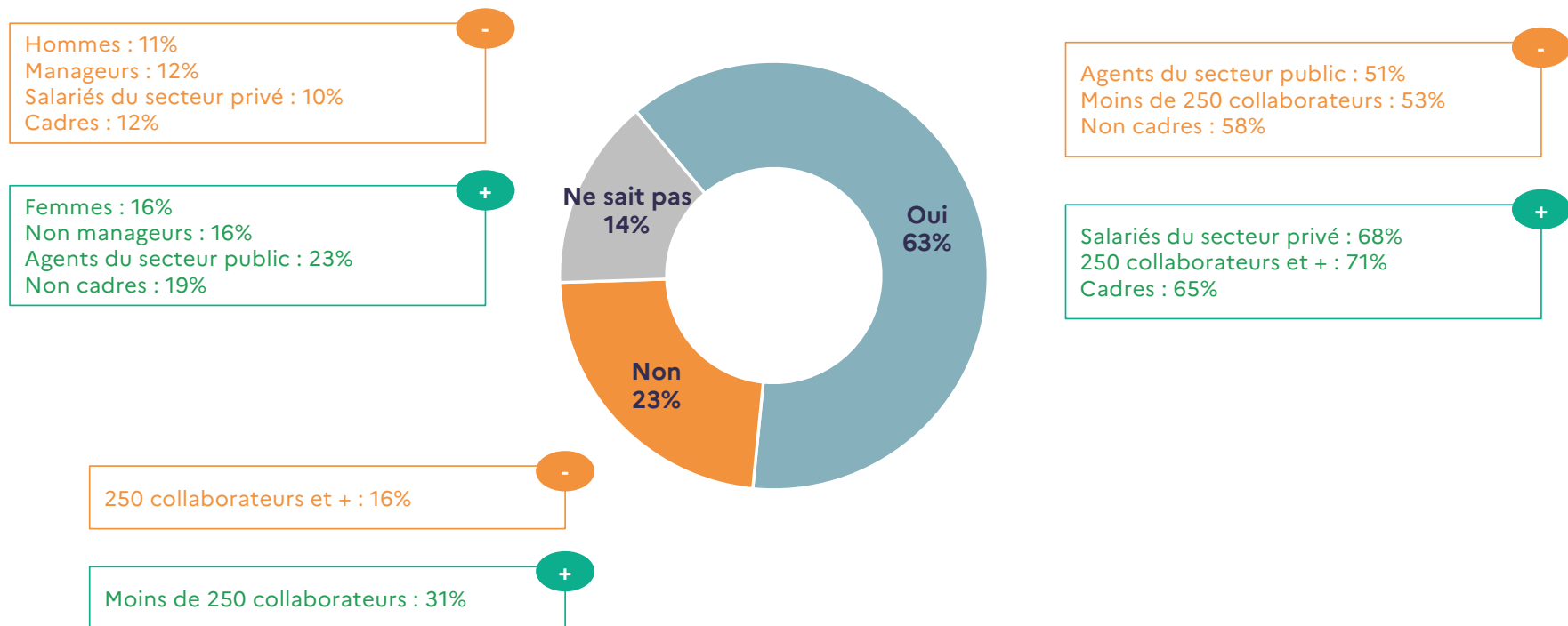
Q2. Selon vous, la transition écologique constitue-t-elle un enjeu stratégique pour votre entreprise / votre structure ?
Base : 1396 répondants



Engagement des organisations dans des démarches RSE / RSO

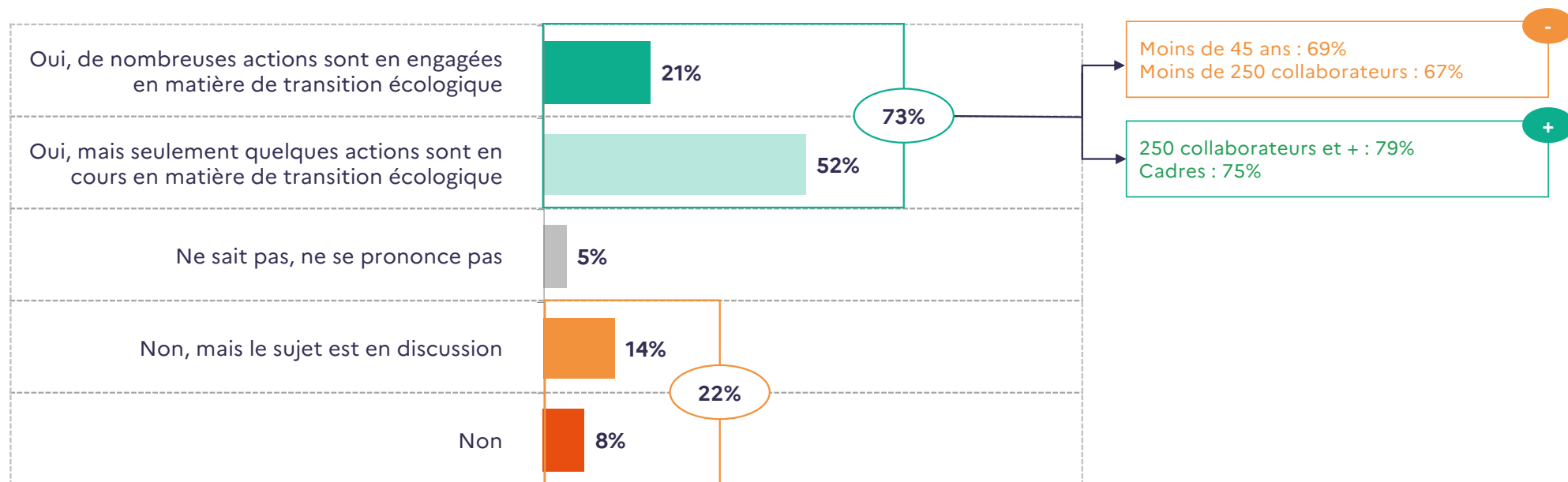
Q3. Votre entreprise / votre structure s'est-elle engagée dans une démarche RSE/RSO (démarche visant à intégrer les enjeux du développement durable, à moyen et long terme, dans la vision et la stratégie d'une organisation) ?

Base : 1396 répondants



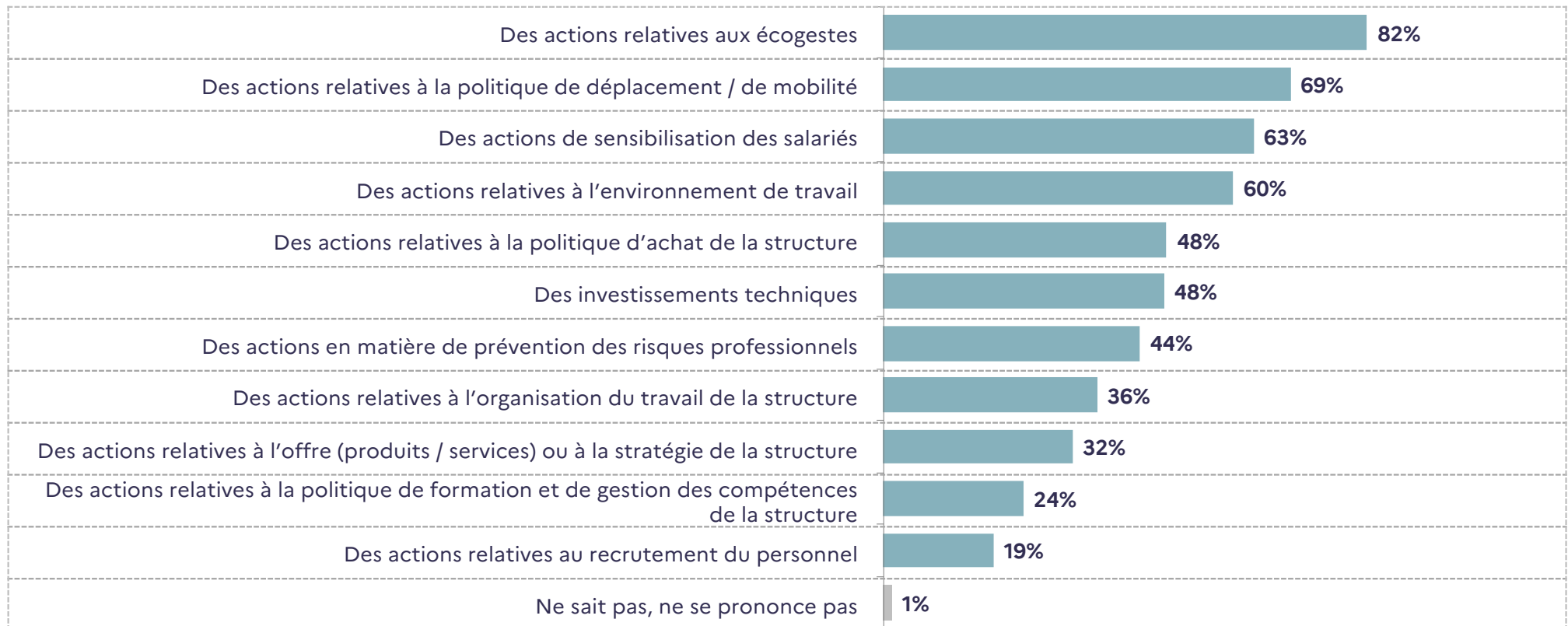
Actions mises en œuvre en matière de transition écologique

Q4. Votre entreprise / votre structure met-elle en œuvre des actions en matière de transition écologique ?
 Base : 1396 répondants



Nature des actions mises en œuvre en matière de transition écologique

Q5. Quel(s) type(s) d'action(s) ont d'ores et déjà été mises en œuvre dans votre entreprise / votre structure ?
 Base : 1021 répondants, qui déclarent que leur structure mettent en œuvre des actions en Q4

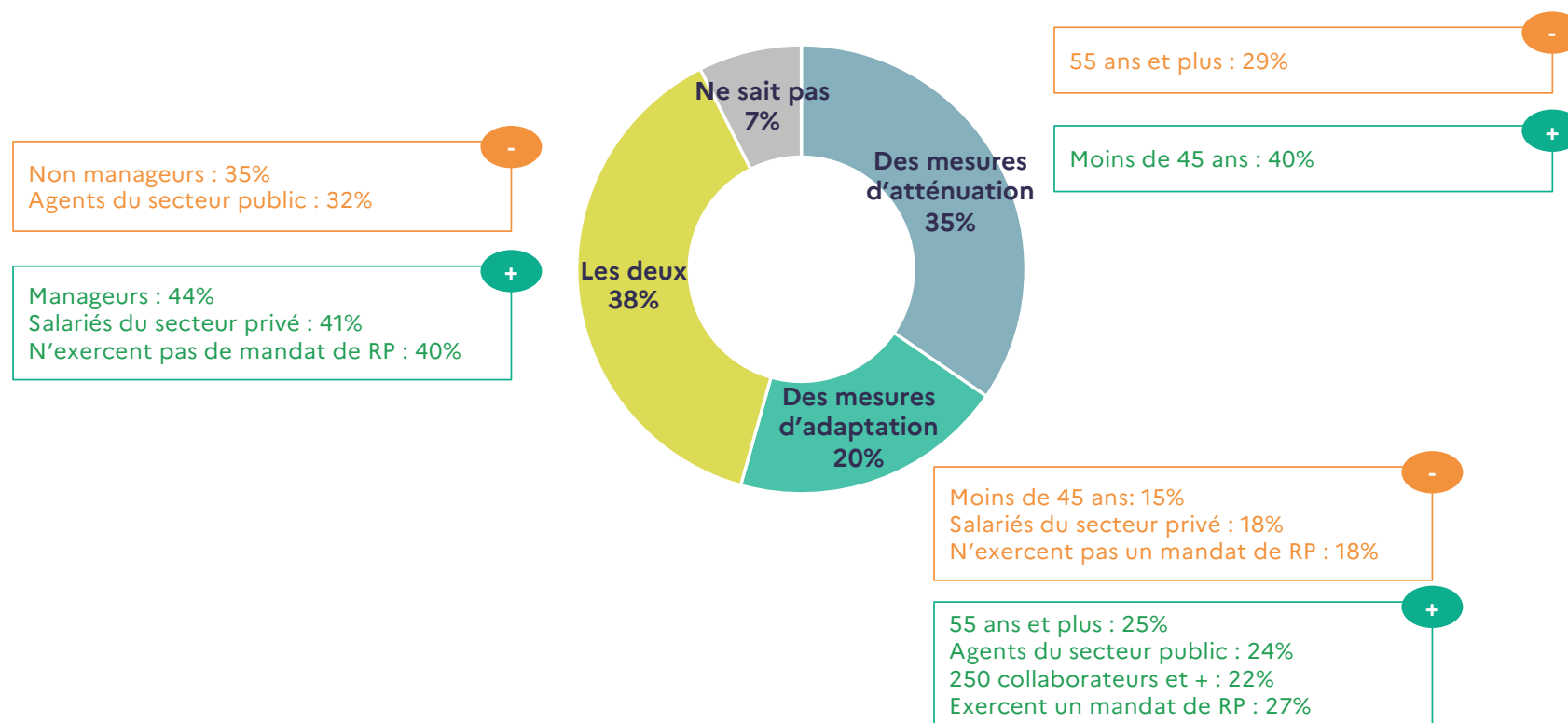


Nature des actions mises en œuvre en matière de transition écologique - *Résultats détaillés par population*

Des actions relatives ...	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Aux écogestes	Hommes : 77%	Femmes : 85%	82%
A la politique de déplacement / de mobilité	Salariés du secteur privé : 67% Moins de 250 collaborateurs : 65%	Agents du secteur public : 74% 250 collaborateurs et + : 72%	69%
De sensibilisation des salariés	Agents du secteur public : 57% Moins de 250 collaborateurs : 54% Non cadres : 57%	Salariés du secteur privé : 66% 250 collaborateurs et + : 70% Cadres : 66%	63%
A l'environnement de travail	Agents du secteur public : 51% Non cadres : 51%	Salariés du secteur privé : 64% Cadres : 64%	60%
A la politique d'achat de la structure	Non managers : 46%	Managers : 52%	48%
Aux investissements techniques	Femmes : 44% Non managers : 45% Moins de 250 collaborateurs : 39% Non cadres : 41%	Hommes : 55% Managers : 53% 250 collaborateurs et + : 55% Cadres : 51%	48%
A la prévention des risques professionnels	Non managers : 39%	Managers : 51%	44%
A l'organisation du travail de la structure	Non managers : 33% Agents du secteur public : 32%	Managers : 41% Salariés du secteur privé : 39%	36%
A l'offre ou à la stratégie de la structure	Non managers : 29% Agents du secteur public : 21%	Hommes : 37% Managers : 37% Salariés du secteur privé : 38%	32%
A la politique de formation et de gestion des compétences de la structure			24%
Au recrutement du personnel	55 ans et plus : 15% Agents du secteur public : 15%	Salariés du secteur privé : 21%	19%

Nature des actions mises en œuvre en matière de transition écologique

Q6. Diriez-vous que les actions mises en œuvre par votre entreprise / votre structure sont plutôt...
 Base : 1021 répondants, qui déclarent que leur structure mettent en œuvre des actions en Q4





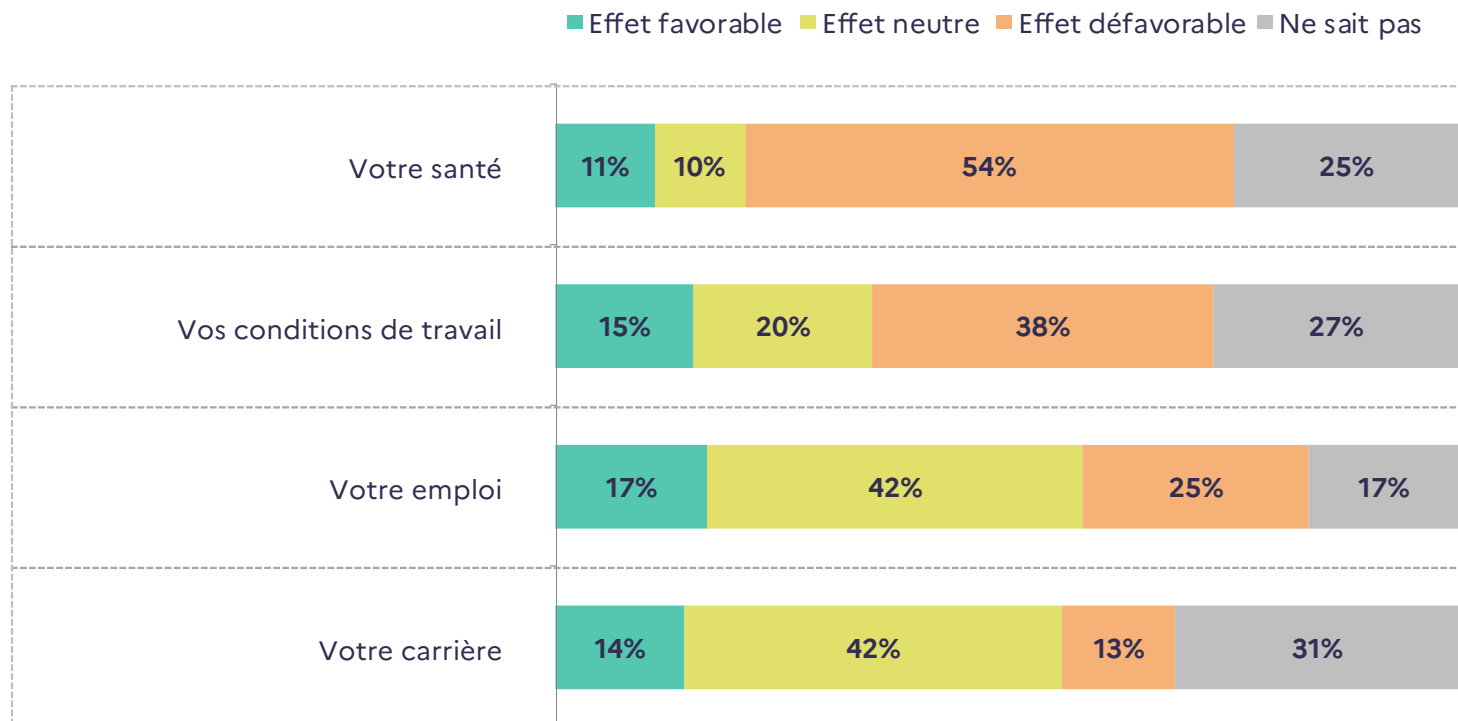
*Transitions
et travail,
on en parle?*

PARTIE 2 : TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



Perception de l'impact de la crise écologique

Q7. Selon vous, la crise écologique a-t-elle (ou va-t-elle avoir) un effet favorable (amélioration), défavorable (dégradation) ou neutre (pas d'effet) sur ... ?
Base : 1396 répondants



Perception de l'impact de la crise écologique

- Résultats détaillés par population -

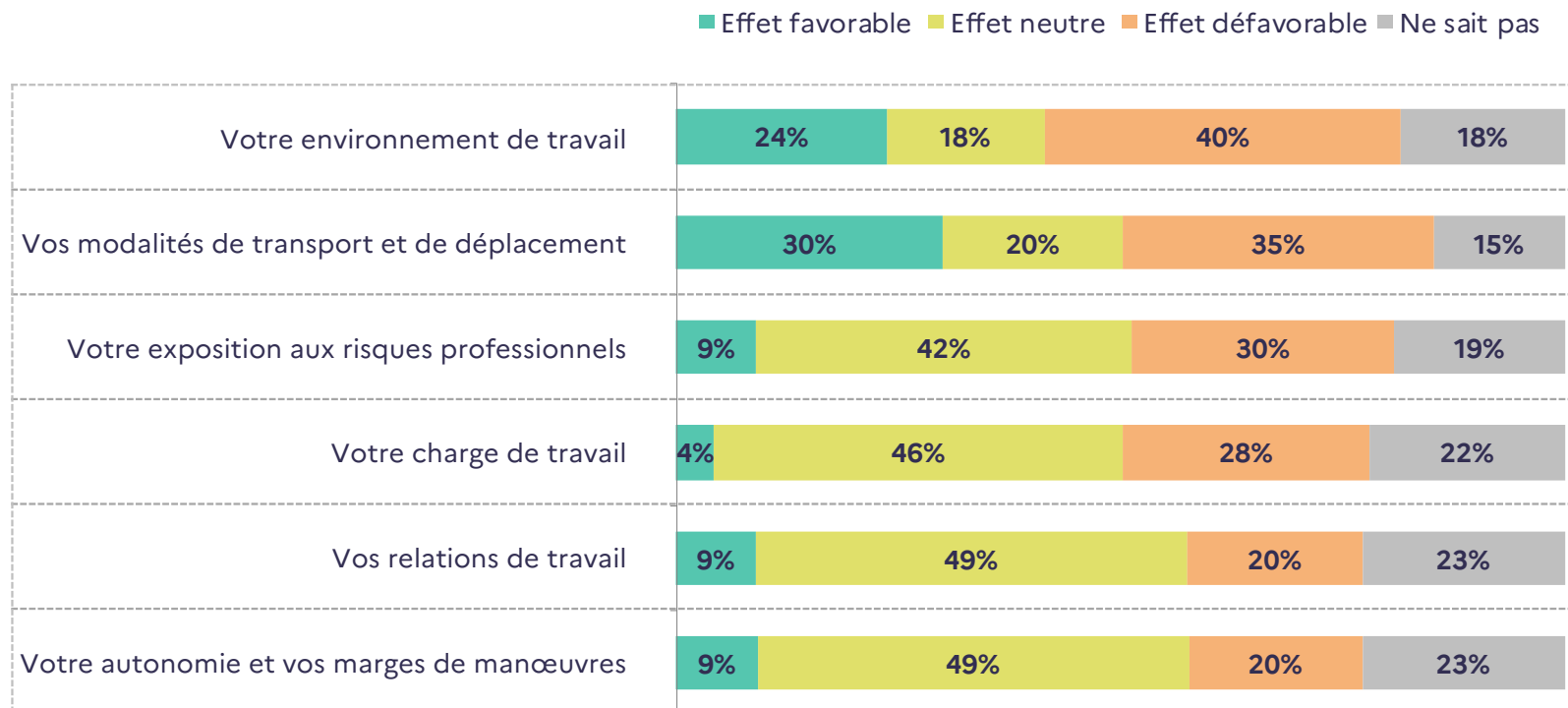
Impact de la crise écologique sur ...	% « Effet défavorable »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Votre santé	55 ans et plus : 45%	Moins de 45 ans : 62%	54%
Vos conditions de travail	Femmes : 36% 55 ans et plus : 32% Salariés du secteur privé : 35% Non cadres : 33%	Hommes : 43% Agents du secteur public : 43% Cadres : 40%	38%
Votre emploi	Femmes : 22% Salariés du secteur privé : 23% Moins de 250 collaborateurs : 23% N'exercent pas un mandat de RP : 22%	Hommes : 30% Agents du secteur public : 30% Exercent un mandat de RP : 36%	25%
Votre carrière	Femmes : 10% N'exercent pas un mandat de RP : 11%	Hommes : 17% 250 collaborateurs et + : 14% Exercent un mandat de RP : 18%	13%

Perception de l'impact de la crise écologique

Focus sur les conditions de travail (1/2)

Q8. Sur chacune des dimensions suivantes, merci d'indiquer si, selon vous, la crise écologique va avoir un effet favorable, défavorable, ou neutre (pas d'effet).

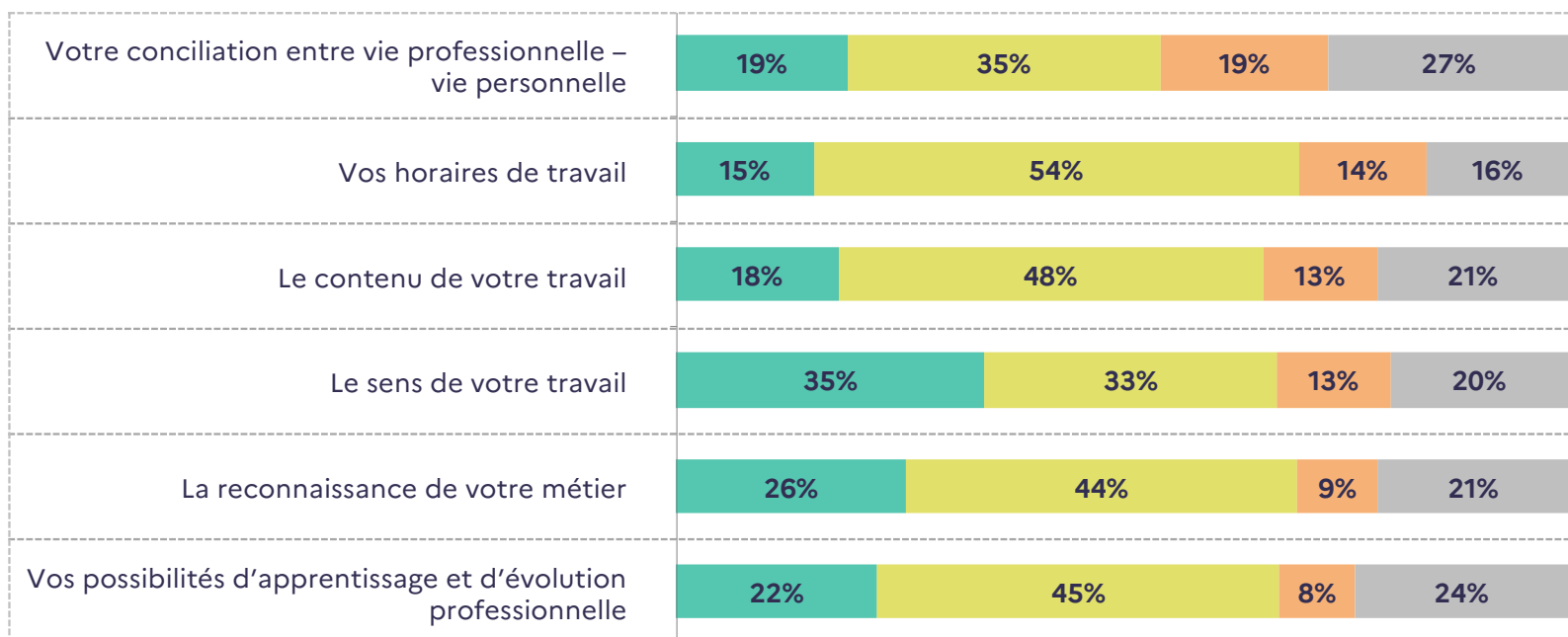
Base : 1396 répondants



Perception de l'impact de la crise écologique

Focus sur les conditions de travail (2/2)

■ Effet favorable
 ■ Effet neutre
 ■ Effet défavorable
 ■ Ne sait pas



Perception de l'impact de la crise écologique

Focus sur les conditions de travail - *Résultats détaillés par population* (1/2)

Impact de la crise écologique sur ...	% « Effet défavorable »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Votre environnement de travail	55 ans et plus : 35% Managers : 36% Salariés du secteur privé : 37% Moins de 250 collaborateurs : 35% N'exercent pas un mandat de RP : 39%	45 à 54 ans : 44% Non managers : 43% Agents du secteur public : 48% 250 collaborateurs et + : 45% Exercent un mandat de RP : 47%	40%
Vos modalités de transport et de déplacement		45 à 54 ans : 38%	35%
Votre exposition aux risques professionnels	55 ans et plus : 22% Salariés du secteur privé : 27%	Moins de 45 ans : 34% Agents du secteur public : 35%	30%
Votre charge de travail	55 ans et plus : 22% Non managers : 24% Non cadres : 23%	Managers : 33% Cadres : 30%	28%
Vos relations de travail	Moins de 250 collaborateurs : 16% N'exercent pas un mandat de RP : 18%	250 collaborateurs et + : 23% Exercent un mandat de RP : 25%	20%
Votre autonomie et vos marges de manœuvres			20%

Perception de l'impact de la crise écologique

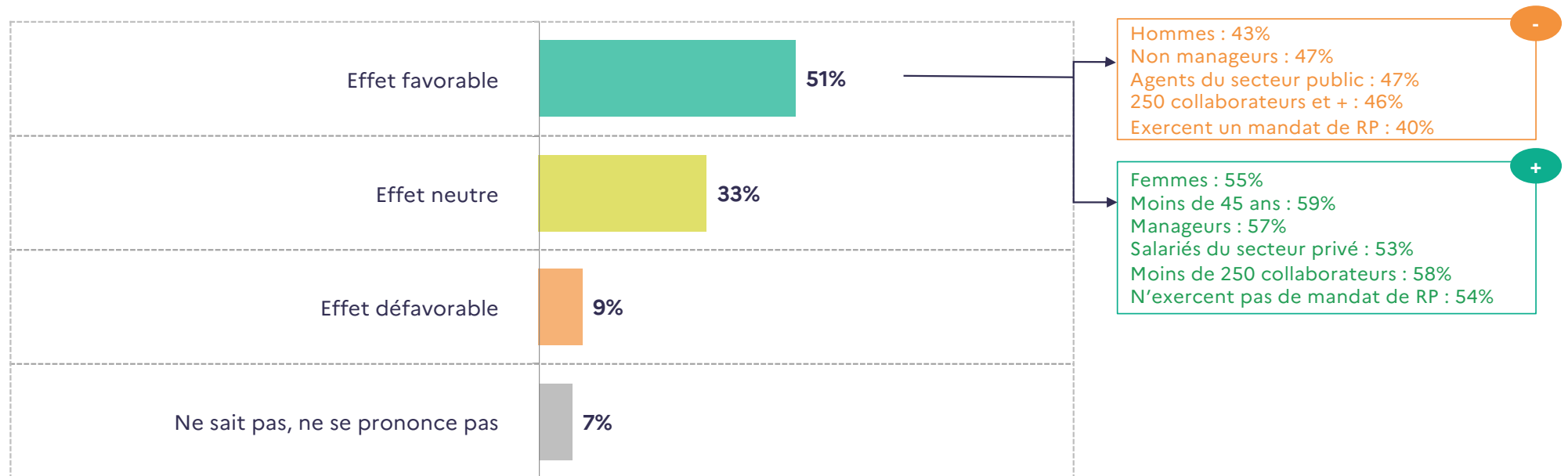
Focus sur les conditions de travail - *Résultats détaillés par population* (2/2)

Impact de la crise écologique sur ...	% « Effet défavorable »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Votre conciliation entre vie professionnelle – vie personnelle		Hommes : 22%	19%
Vos horaires de travail	Femmes : 13% N'exercent pas de mandat de RP : 13%	Hommes : 18% Exercent un mandat de RP : 21%	14%
Le sens de votre travail	Femmes : 11% Managers : 10%	Hommes : 16% Non managers : 14%	13%
Le contenu de votre travail	Femmes : 11%	Hommes : 17% 45 à 54 ans : 16%	13%
La reconnaissance de votre métier	Femmes : 8% Managers : 6% Moins de 250 collaborateurs : 7% N'exercent pas de mandat de RP : 8%	Non managers : 11% 250 collaborateurs et + : 11% Exercent un mandat de RP : 13%	9%
Vos possibilités d'apprentissage et d'évolution professionnelle	Femmes : 6% N'exercent pas de mandat de RP : 7%	Hommes : 13% Exercent un mandat de RP : 13%	8%

Impact perçu des actions mises en œuvre en faveur de la transition écologique sur les conditions de travail

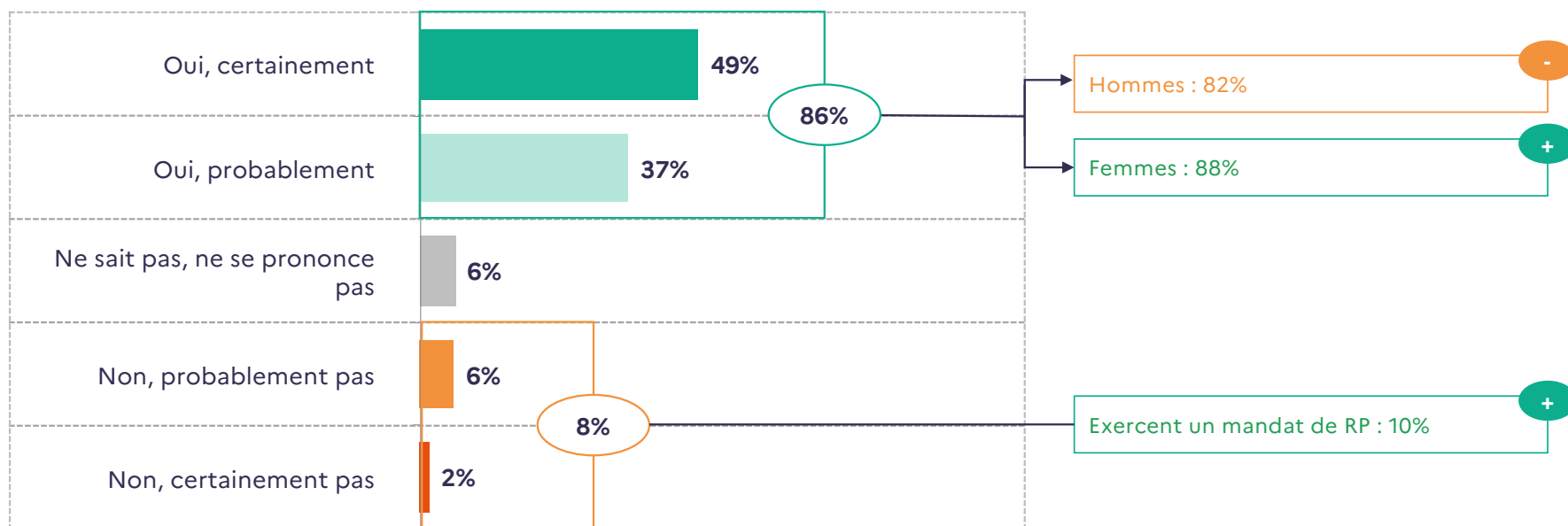
Q9. Vous avez préalablement indiqué que votre entreprise / votre structure mettait en œuvre des mesures en faveur de la transition écologique. Diriez-vous que ces mesures ont (ou vont avoir) un effet favorable, défavorable ou neutre (pas d'effet) sur vos conditions de travail ?

Base : 1021 répondants, qui déclarent que leur structure mettent en œuvre des actions en Q4



Contribution de l'amélioration des conditions de travail à la transition écologique

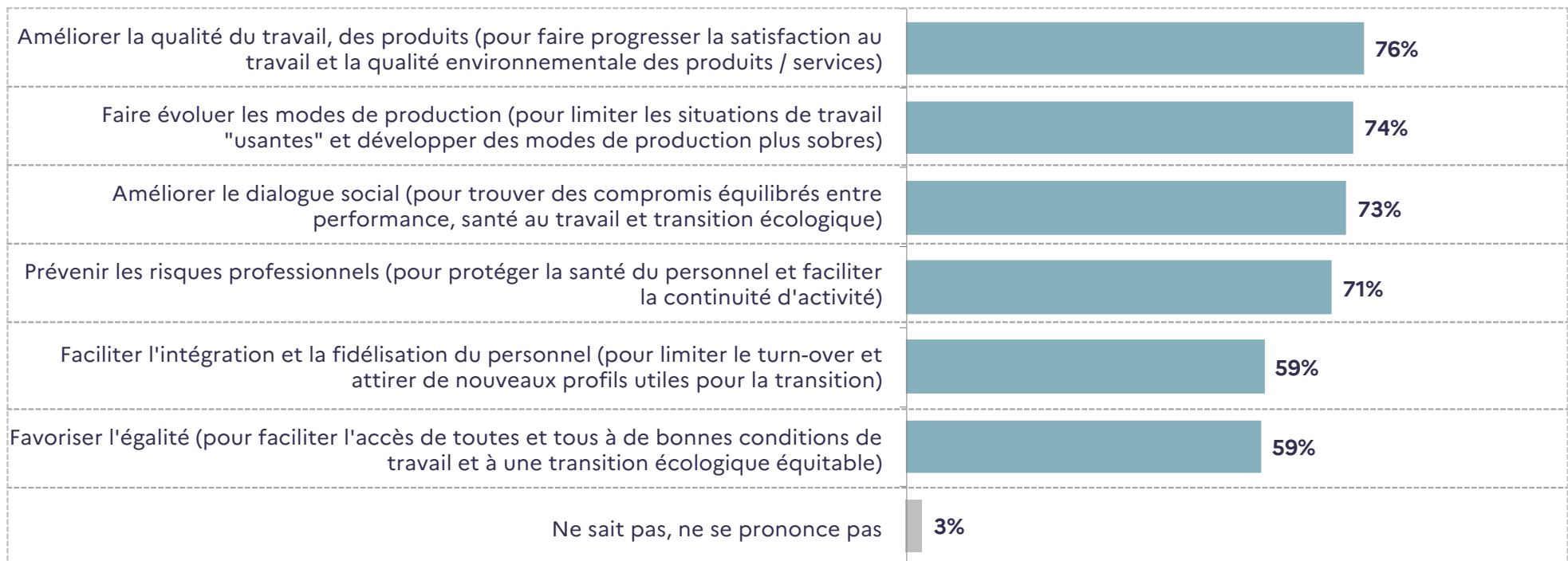
Q10. Pensez-vous que l'amélioration des conditions de travail peut contribuer à la transition écologique ?
Base : 1396 répondants



Nature des actions d'amélioration des conditions de travail favorables à la transition écologique

Q11. Parmi les actions d'amélioration des conditions de travail suivantes, le(s)quelle(s) sont à privilégier pour favoriser la transition écologique au sein des entreprises.

Base : 1201 répondants, qui pensent que l'amélioration des conditions de travail peut contribuer à la transition écologique en Q10



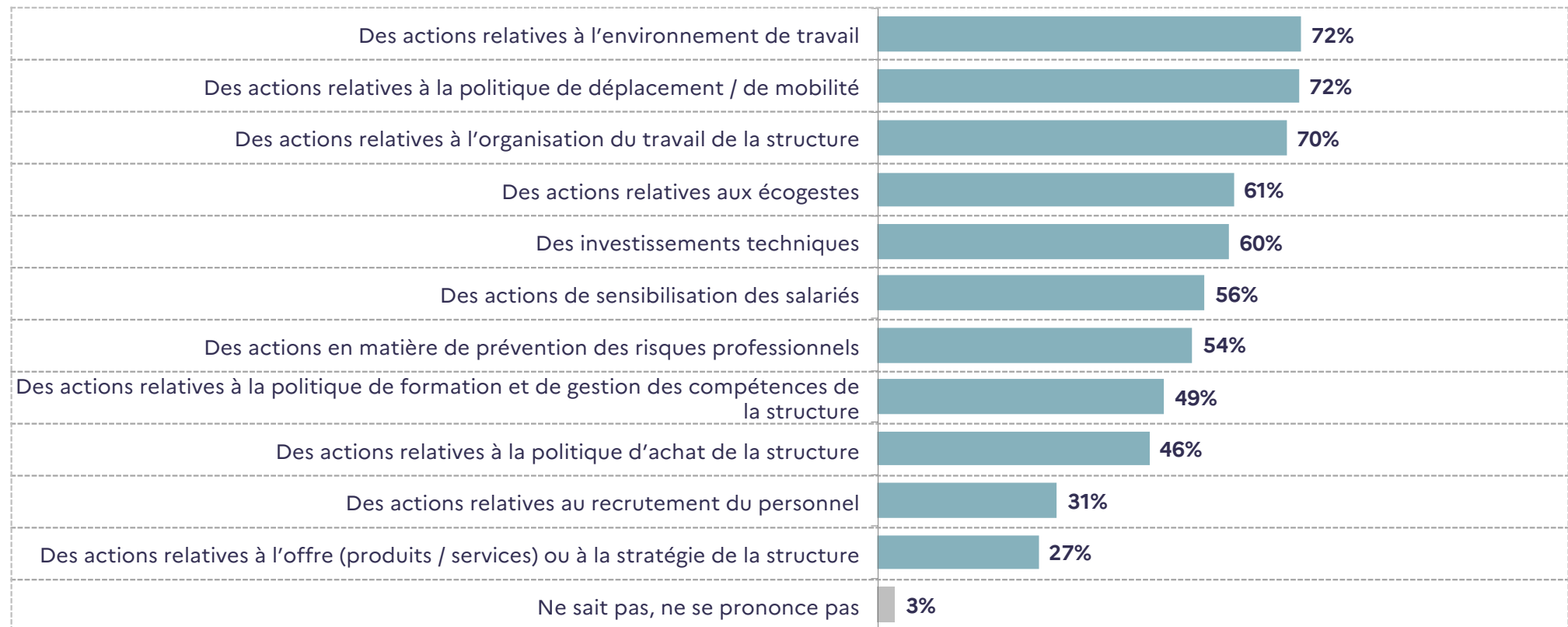
Nature des actions d'amélioration des conditions de travail favorables à la transition écologique - *Résultats détaillés par population*

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Améliorer la qualité du travail, des produits	Non cadres : 72%	Hommes : 81% Cadres : 78%	76%
Faire évoluer les modes de production	55 ans et plus : 70% Managers : 71% Agents du secteur public : 70% Exercent un mandat de RP : 69%	Moins de 45 ans : 79% Non managers : 76% Salariés du secteur privé : 76% N'exercent pas un mandat de RP : 76%	74%
Améliorer le dialogue social	N'exercent pas un mandat de RP : 71%	Exercent un mandat de RP : 84%	73%
Prévenir les risques professionnels			71%
Faciliter l'intégration et la fidélisation du personnel	Agents du secteur public : 55%	Moins de 45 ans : 63% Managers : 63% Salariés du secteur privé : 62%	59%
Favoriser l'égalité		Exercent un mandat de RP : 65%	59%

Nature des actions favorables à la transition écologique et propices à l'amélioration des conditions de travail

Q12. Et dans l'autre sens, parmi les actions favorables à la transition écologique des entreprises suivantes, quelles sont celles qui sont susceptibles, selon vous d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Base : 1396 répondants



Nature des actions favorables à la transition écologiques propices à l'amélioration des conditions de travail - *Résultats détaillés par population*

Des actions relatives ...	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
A l'environnement de travail	Hommes : 68%	Femmes : 75%	72%
A la politique de déplacement / de mobilité	Hommes : 67% Non cadres : 66%	Femmes : 74% Cadres : 75%	72%
A l'organisation du travail de la structure	Non cadres : 65%	250 collaborateurs et : 72% Cadres : 72%	70%
Aux écogestes			61%
Aux investissements techniques			60%
A la sensibilisation des salariés	Exercent un mandat de RP : 48%	N'exercent pas un mandat de RP : 58%	56%
A la prévention des risques professionnels	Hommes : 48% Exercent un mandat de RP : 46% Non cadres : 49%	Femmes : 56% N'exercent pas un mandat de RP : 56% Cadres : 56%	54%
A la politique de formation et de gestion des compétences de la structure	Exercent un mandat de RP : 43% Non cadres : 45%	N'exercent pas un mandat de RP : 50% Cadres : 51%	49%
A la politique d'achat de la structure	Non cadres : 42%	Cadres : 48%	46%
Au recrutement du personnel	55 ans et plus : 26% Agents du secteur public : 27%	Moins de 45 ans : 34% Salariés du secteur privé : 33%	31%
A l'offre (produits / services) ou à la stratégie de la structure	55 ans et plus : 22%	Moins de 45 ans : 32%	27%



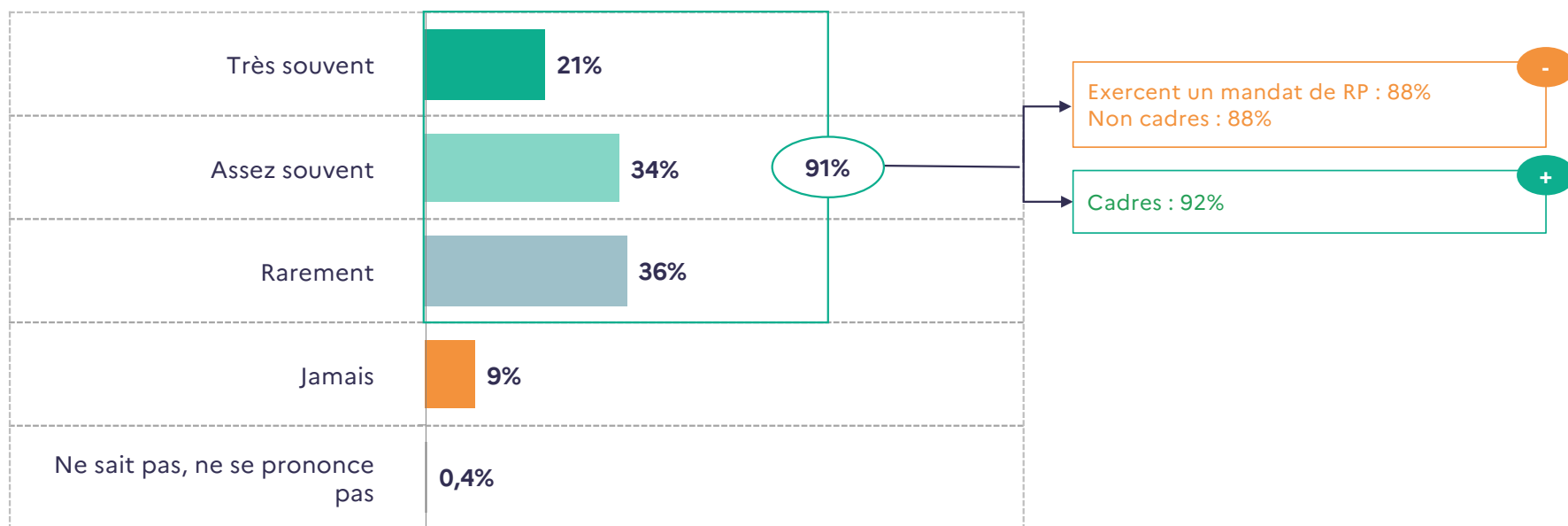
*Transitions
et travail,
on en parle?*

PARTIE 3 : TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DIALOGUE INTERNE



Communication interne relative à la transition écologique

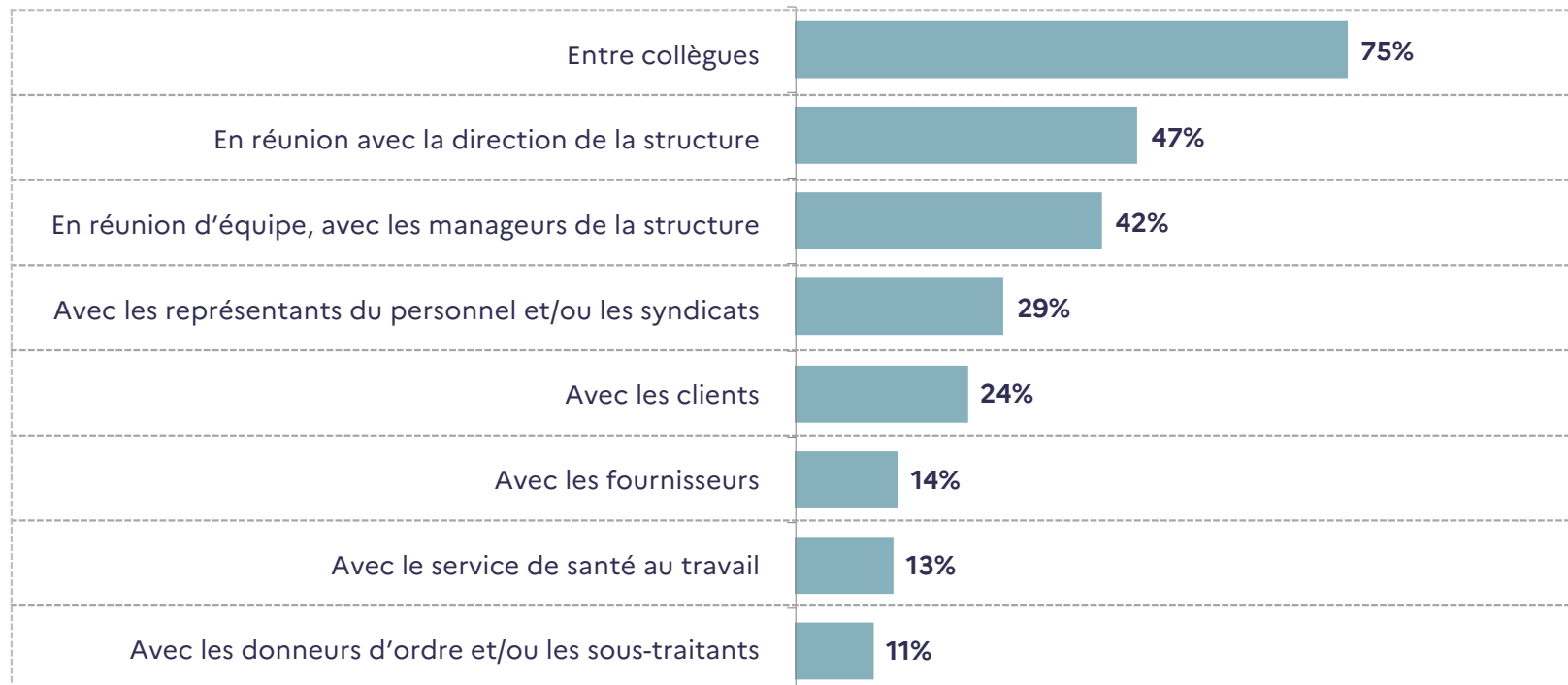
Q13. Dans le cadre professionnel, parlez-vous de la transition écologique ?
Base : 1396 répondants



Cadre des échanges sur la transition écologique

Q14. Dans quel(s) cadre(s) en parlez-vous ?

Base : 1268 répondants, qui échangent au sein de leur structure sur le sujet de la transition écologique

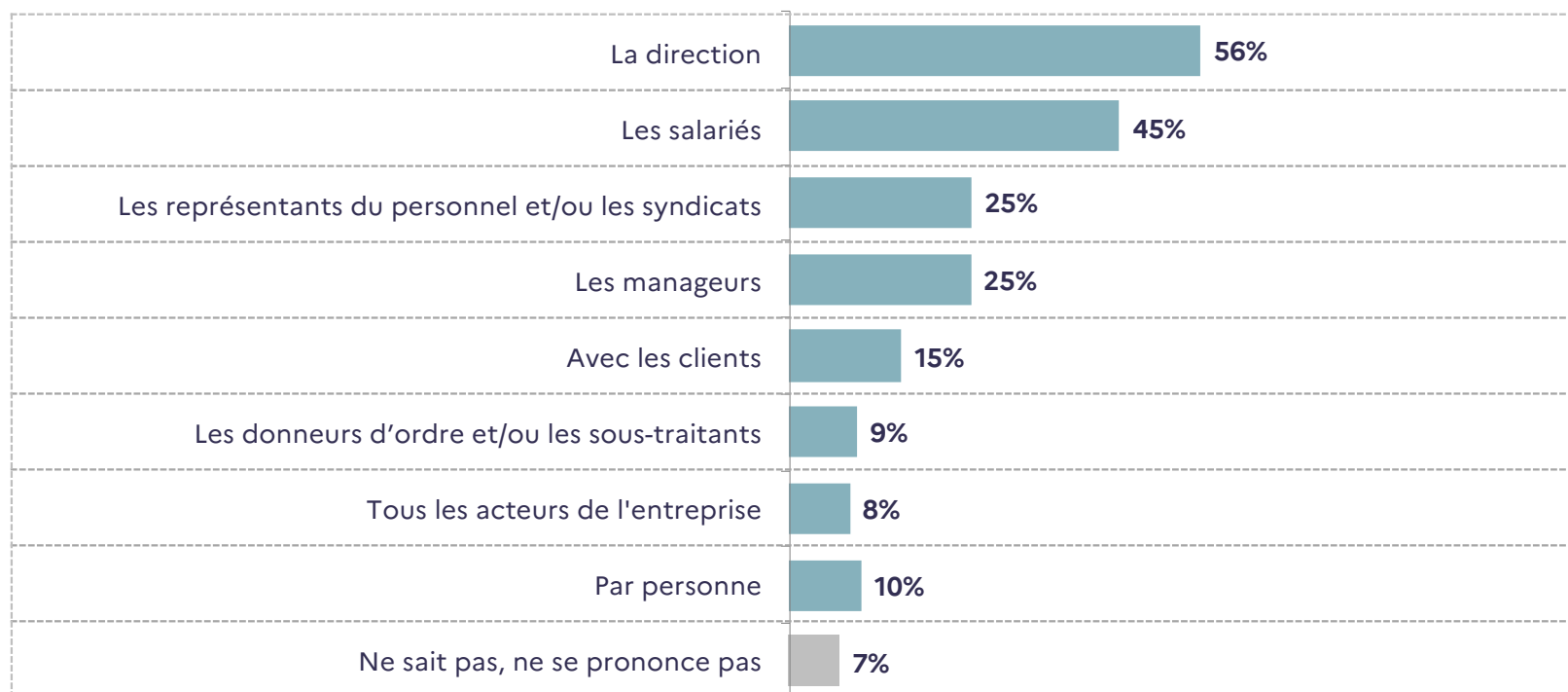


Cadre des échanges sur la transition écologique - Résultats détaillés par population

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Entre collègues	Managers : 72% Salariés du secteur privé : 73%	Non managers : 78% Agents du secteur public : 80%	75%
En réunion avec la direction de la structure	Non managers : 39% Agents du secteur public : 39% Non cadres : 41%	Managers : 59% Salariés du secteur privé : 51% Cadres : 50%	47%
En réunion d'équipe, avec les managers de la structure	Non managers : 36% Exercent un mandat de RP : 33% Non cadres : 34%	Managers : 50% N'exercent pas un mandat de RP : 44% Cadres : 46%	42%
Avec les représentants du personnel et/ou les syndicats	Femmes : 24% Moins de 45 ans : 23% Agents du secteur public : 22% Moins de 250 collaborateurs : 22% N'exercent pas un mandat de RP : 20%	Hommes : 37% 55 ans et plus : 34% Salariés du secteur privé : 32% 250 collaborateurs et + : 34% Exercent un mandat de RP : 63%	29%
Avec les clients	Non managers : 19% Agents du secteur public : 14% 250 collaborateurs et + : 17%	Managers : 30% Salariés du secteur privé : 28% Moins de 250 collaborateurs : 31%	24%
Avec les fournisseurs	Non managers : 10% Agents du secteur public : 9% 250 collaborateurs et + : 11%	Managers : 20% Salariés du secteur privé : 16% Moins de 250 collaborateurs : 18%	14%
Avec le service de santé au travail	Moins de 45 ans : 10% Moins de 250 collaborateurs : 11% N'exercent pas un mandat de RP : 12%	55 ans et plus : 17% 250 collaborateurs et + : 16% Exercent un mandat de RP : 19%	13%
Avec les donneurs d'ordre et/ou les sous-traitants	Non managers : 8% Agents du secteur public : 7% 250 collaborateurs et + : 9%	Managers : 15% Salariés du secteur privé : 13% Moins de 250 collaborateurs : 13%	11%

Portage de l'enjeu de transition écologique au sein des organisations

Q15. Dans votre entreprise / votre structure, vous diriez que l'enjeu de transition écologique est plutôt porté par ... En 1er ? en 2ème ? en 3ème ?
Base : 1396 répondants

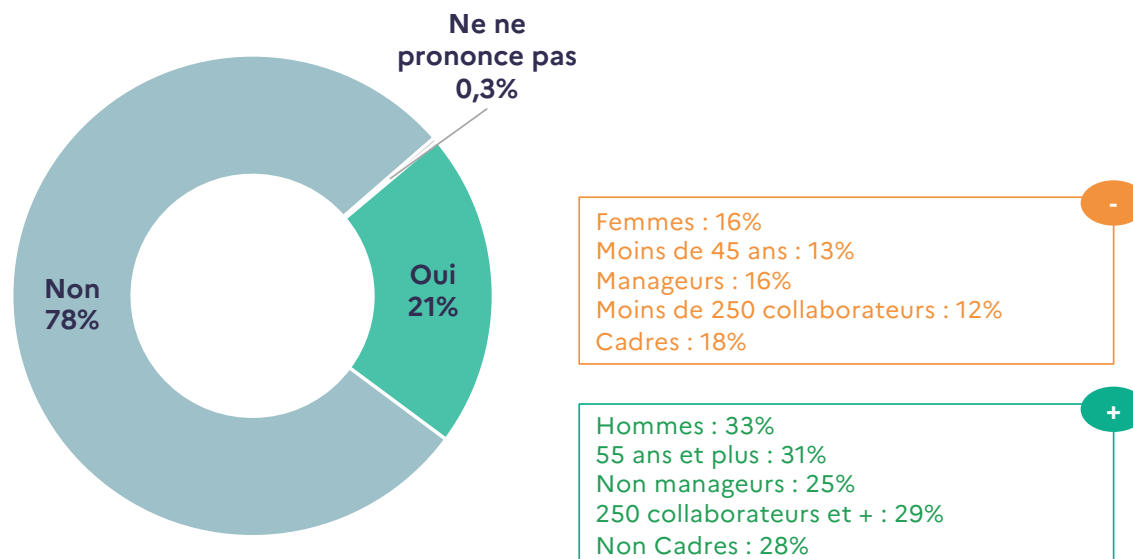


Portage de l'enjeu de transition écologique au sein des organisations - *Résultats détaillés par population*

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
La direction	Non managers : 52% Agents du secteur public : 52% Moins de 250 collaborateurs : 51%	Managers : 62% Salariés du secteur privé : 58% 250 collaborateurs et + : 61%	56%
Les salariés	Femmes : 43% Non cadres : 41%	Hommes : 50% Cadres : 47%	45%
Les représentants du personnel et/ou les syndicats	Femmes : 20% Moins de 45 ans : 21% Managers : 20% Moins de 250 collaborateurs : 18% N'exercent pas un mandat de RP : 17%	Hommes : 34% 55 ans et plus : 30% Non managers : 28% 250 collaborateurs et + : 31% Exercent un mandat de RP : 55%	25%
Les managers	55 ans et plus : 21% Non managers : 21% Exercent un mandat de RP : 16%	Moins de 45 ans : 29% Managers : 30% N'exercent pas un mandat de RP : 27%	25%
Avec les clients	55 ans et plus : 12% Non managers : 13% Agents du secteur public : 6% 250 collaborateurs et + : 13%	Managers : 18% Salariés du secteur privé : 20% Moins de 250 collaborateurs : 18%	15%
Les donneurs d'ordre et/ou les sous-traitants	Agents du secteur public : 6%	45 à 54 ans : 11% Salariés du secteur privé : 11%	9%
Tous les acteurs de l'entreprise	250 collaborateurs et + : 7%	Moins de 250 collaborateurs : 10%	8%
Par personne	Salariés du secteur privé : 8%	Agents du secteur public : 8%	10%

Focus sur les représentants du personnel

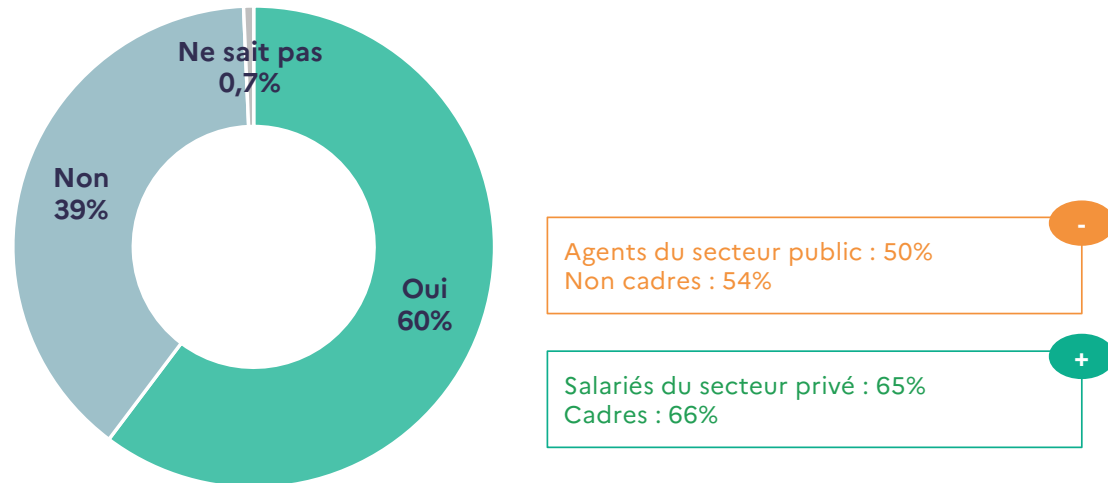
S12. Êtes-vous représentant du personnel (élu, représentant de proximité, délégué syndical, etc.) au sein de votre entreprise / votre structure ?
Base : 1396 répondants



Traitement d'un sujet relatif à la stratégie et aux pratiques environnementales dans la structure

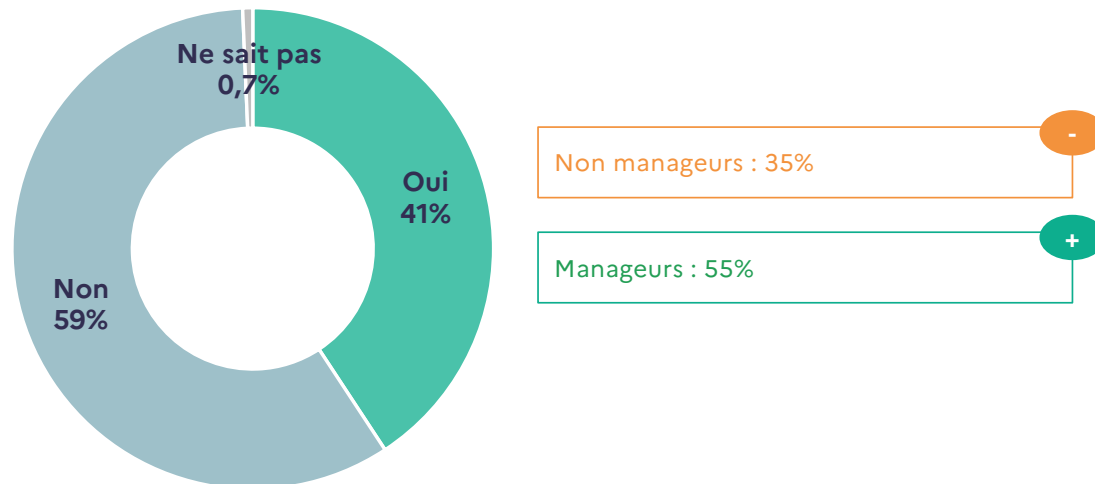
S13. Au cours des 12 derniers mois, dans le cadre de votre mandat, avez-vous traité d'un sujet relatif à la stratégie et aux pratiques environnementales de votre entreprise / votre structure ?

Base : 297 répondants, qui sont représentants du personnel au sein de leur structure



Implication des représentants du personnel dans les projets de transition écologique de la structure

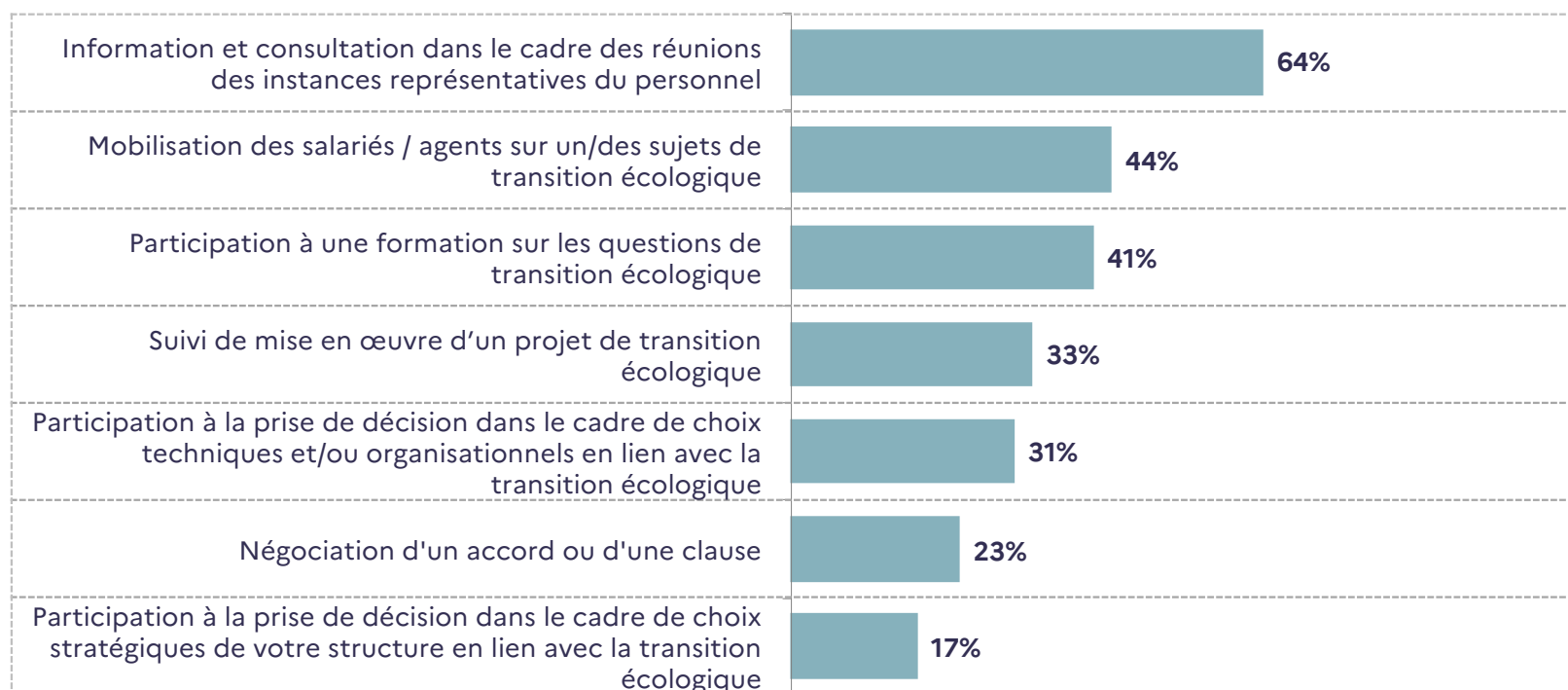
S14. Et avez-vous déjà été impliqué dans un projet de transition écologique au sein de votre entreprise / votre structure ?
Base : 297 répondants, qui sont représentants du personnel au sein de leur structure



Niveau(x) d'implication des représentants du personnel

S15. A quel(s) niveau(x) avez-vous été impliqué ?

Base : 121 représentants du personnel, qui ont été impliqués dans des projets de transition écologique au sein de leur structure



Niveau(x) d'implication des représentants du personnel - *Résultats détaillés par population*

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Information et consultation dans le cadre des réunions des instances représentatives du personnel	Moins de 45 ans : 48% Cadres : 55%	55 ans et plus : 76% Non cadres : 80%	64%
Mobilisation des salariés / agents sur un/des sujets de transition écologique	Non managers : 36%	Managers : 56%	44%
Participation à une formation sur les questions de transition écologique	Moins de 250 collaborateurs : 26%	250 collaborateurs et + : 48%	41%
Suivi de mise en œuvre d'un projet de transition écologique			33%
Participation à la prise de décision dans le cadre de choix techniques et/ou organisationnels en lien avec la transition écologique	Non managers : 23%	Managers : 42%	31%
Négociation d'un accord ou d'une clause			23%
Participation à la prise de décision dans le cadre de choix stratégiques de votre structure en lien avec la transition écologique			17%



#SemaineQVCT



Retrouvez toutes les
informations sur

semaineqvct.anact.fr