

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DE LA COMMISSION NOUVELLES RESPONSABILITES ENTREPRENEURIALES DU 30 JUIN 2020

PROCHAINES DATES :

- 3 juillet – 14h : webinaire sur l'analyse des risques en RSE
- 15 septembre – 8h30 : prochaine réunion de la commission

ACTUALITES DU MEDEF :

- Retours du Conseil exécutif :
 - o Point sur la convention citoyenne pour le climat.
 - o Concertation avec le Président de la République, les organisations patronales et les organisations syndicales. A débouché sur une déclaration du Président de la République - soutenue par les organisations syndicales – qui met en avant 3 axes de travail : le maintien de l'emploi, le soutien de la jeunesse et la réforme du système d'activité partielle.
- [Courrier commun](#) de la CFTC, CFDT, CFE-CGC, UNSA, MEDEF, CPME, U2P, FNSEA
- Commission Relance : [présentation du plan de relance](#) par Geoffroy Roux de Bézieux à la presse. Pas d'autres réunions prévues de la commission Relance à ce stade. Concentration sur le « service après-vente » des mesures au sein de chaque commission.

PRESENTATION DES ETUDES SUR L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE CLIMAT DE TRAVAIL :

→ [Voir les enseignements principaux des études et les liens vers les études complètes](#)

Constats de l'étude « les dirigeants face à la crise sanitaire »

Étude réalisée avec Supermood auprès de 1203 chefs d'entreprise entre le 27 mai et le 5 juin 2020

- **Des difficultés économiques** : les dirigeants d'entreprise signalent un niveau d'activité insuffisant et ne sont pas forcément confiants sur la capacité de leur entreprise à survivre à la crise, même avec les aides de l'État. Ils ont principalement besoin de commandes/reprise d'activité et de la visibilité pour mieux envisager l'avenir de leur entreprise.
- **Cependant les chefs d'entreprise ne baissent pas les bras** : malgré la situation économique, leur moral est plutôt bon et ils signalent le stress comme un facteur de stimulation plutôt que comme un facteur plombant.
- **Une volonté de transformer les entreprises à la suite de la crise** : notamment en développant le télétravail et la digitalisation, mais également en réorganisant et re-priorisant l'activité, les équipes et les activités financières. Des réductions de dépenses (frais fixes, investissements...) et de frais liés au personnel sont envisagées pour pallier la perte de chiffre d'affaires. La réduction de l'impact écologique est également mentionnée régulièrement dans les changements envisagés.
- **Une confiance dans le collectif de l'entreprise pour la relance** : les dirigeants d'entreprise ont en grande majorité confiance dans la capacité de leurs équipes à mettre l'énergie nécessaire à la relance de l'activité et la plupart constatent que leurs collaborateurs ne sont pas frileux à l'idée de revenir travailler en présentiel.
- **Mais des chefs d'entreprise qui doivent prendre soin d'eux** : les dirigeants d'entreprise signalent qu'ils ont du mal à prendre du temps pour eux en dehors de leur entreprise et qu'il est difficile de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, ce qui est un risque pour leur santé et leur bien-être.

Constats de l'étude « perception du climat au travail »

Étude réalisée du 6 au 18 mai 2020 par Kantar auprès de 1502 individus, issus d'un échantillon national représentatif de la population française salariée du privé et âgée de 16 ans et plus.

- En grande majorité, **les collaborateurs interrogés déclarent que leur entreprise et leurs managers ont été à la hauteur pendant le confinement** (sur la communication d'informations sur la situation de l'entreprise, la bonne compréhension des managers, la confiance ressentie par les collaborateurs...)
- Les **principaux facteurs d'inégalités face au confinement évoqués sont les configurations familiales et les situations de travail.**
- **89 %** des 602 répondants en télétravail considèrent que leurs conditions de travail pendant le confinement **leur ont permis de travailler de manière productive.**
- Pour les personnes ayant répondu non, **les principaux freins à la productivité évoqués sont techniques/logistiques** (connexion Internet limitée, matériel insuffisant, pas d'espace pour s'isoler...)
- Il existe **un écart important sur le sentiment d'utilité de son travail et la reconnaissance de celui-ci** en fonction de la catégorie socio-professionnelle du répondant et de son âge.
- **Les principales pratiques de travail à conserver ou à améliorer selon les salariés sont**
 - Un meilleur équilibre vie pro / vie perso
 - Une plus grande autonomie dans le travail
 - La régularité / les rituels des échanges avec les managers et les collègues
 - La transparence sur la situation de l'entreprise avec l'ensemble des collaborateurs
 - Une plus grande utilisation des outils numériques
 - Le télétravail occasionnel
- Ces pratiques de travail sont facilitées par le télétravail, mais **ce n'est pas le télétravail régulier en soi qui est plébiscité, plutôt les pratiques managériales qu'il provoque.**

APPEL A PROJET DE L'ANACT « ACCOMPAGNER LA REPRISE DE L'ACTIVITE DANS LES TPE-PME »

- Remontée du MEDEF Somme : Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) met en place un accompagnement exceptionnel pour aider à la reprise de l'activité des structures de moins de 300 salariés, dans ce contexte de crise sanitaire.
Appel à projet ouvert jusqu'en décembre 2020
<https://www.anact.fr/appele-projets-accompagner-la-reprise-de-lactivite-dans-les-tpepme-dans-un-contexte-de-pandemie-en>

REVISION DE LA FEUILLE DE ROUTE DE LA COMMISSION

Révision de la feuille de route de la commission en fonction des axes du plan de relance en lien avec nos thématiques :

- **Axe 1 : Reconstruire en soutenant la consommation des ménages et en faisant mieux circuler l'argent**
 - GT Dé-consommation/Évolution des usages de consommation, piloté par le pole Economie (en stand by)
- **Axe 2 : Tirer les enseignements de la période de confinement pour réfléchir aux nouvelles formes de travail et attentes managériales (notamment à travers le télétravail, ...)**
 - GT Télétravail avec les organisations syndicales
 - Idée d'un outil d'auto-diagnostic sur les pratiques managériales
 - Études sur l'état d'esprit des dirigeants avec Supermood
- **Axe 3 : Reconsidérer l'organisation du travail : Prêt de main d'œuvre, réflexion sur les horaires de travail, le travail dominical**
 - Piloté par le pôle Social, apports sur l'aspect managérial en fonction des travaux
- **Axe 4 : Inciter les entreprises à inclure dans les plans de formation, les enjeux de gestion de crise et de management à distance**
 - Webinaires et fiches
- **Axe 5 : Inviter toutes les entreprises à dresser leur cartographie des risques pour être plus résilientes en cas de crise**
 - Webinaire et fiche sur RSE et analyse des risques
- **Axe 6 : Amplifier la démarche RSE en déployant la loi Pacte (intérêt social élargi, raison d'être, société à mission)**
- **Axe 7 : Le MEDEF s'engage à rappeler l'importance d'une meilleure prise en compte des attentes des parties prenantes grâce au dialogue**
 - Semaine de la RSE - 14 septembre : baromètre RSE + travaux GT matérialité + remise en avant des guides « RSE et loi PACTE » et « Dialogue avec les parties prenantes » + Bilan reporting DPEF 2020 + webinaire RSE et résilience
- **Axe 8 : Le MEDEF s'engage à travailler sur les indicateurs extra financiers**
 - Bilan du reporting DPEF 2020 avec EY et Deloitte + Réflexion avec les adhérents sur la définition des indicateurs extra-financiers, notamment les TPE/PME
- **Axe 9 : Le MEDEF s'engage à promouvoir les engagements volontaires en matière de diversité et d'égalité femmes/hommes à tous les niveaux de l'entreprise**
 - Semaine de l'égalité des chances - 5 octobre : baromètre Egalité des chances + guide sur le recrutement, guide sur les viviers et fiche outil pour les entreprises
 - Rapport sur les bonnes pratiques d'entreprise en matière d'égalité F/H et d'inclusion
 - Guide sur le handicap en entreprise

ACTUALITES DE LA COMMISSION :

Management :

- GT Télétravail avec les organisations syndicales : 3^e réunion le 2 juillet, dédiée aux auditions de l'ANACT, de l'INRS et de Futuribles
Jusqu'à présent : partage d'études, de retour sur la manière dont le télétravail a été vécu par les entreprises et les salariés. Cadrage du livrable en cours. Les travaux devraient aboutir début octobre.

Comité Entreprise responsable :

- Révision de la norme ISO 26000

Proposition par Afnor de création d'un nouveau Comité Technique international ISO sur la Responsabilité Sociétale qui vise à :

1. Réviser la norme ISO 26000 ;
2. Élaborer une ou plusieurs normes ou lignes directrices de mise en œuvre ;
3. Élaborer des lignes directrices ou des normes sur des sujets spécifiques (par exemple l'éducation et la culture, l'implication territoriale) et des outils (par exemple la matrice de matérialité, la matrice des parties prenantes...) en tenant compte de la taille et des secteurs des organisations.

Réponse du MEDEF à la consultation : nous nous sommes prononcés contre la création d'un comité technique international ISO sur la responsabilité sociétale.

Très forte opposition de l'OIT, de l'OIE et l'ITUC (représentants internationaux des entreprises et des salariés) ainsi que de certaines ONG.

Suites : des échanges sont prévus avec Afnor ainsi que les pouvoirs publics sur la base de notre réponse à la consultation.

- Publications RSE :

En mai, publication du [guide sur les mesures RSE dans la loi Pacte](#) pour les TPE-PME

Communication sur [l'engagement du MEDEF pour le Global Compact](#) : à l'occasion de l'Assemblée générale du MEDEF le 7 juillet, diffusion d'une nouvelle version de cette publication institutionnelle

- Webinaire du 3 juillet sur l'analyse de risques en RSE

Le MEDEF vous propose une séquence en ligne le vendredi 3 juillet, à 14h, sur l'analyse de risques en RSE, outil pour renforcer la résilience des entreprises dans le cadre de la crise du Covid-19.

En quoi l'analyse de risques en RSE peut-elle vous aider à rendre votre entreprise plus résiliente ? Pourquoi est-il important de prendre en compte les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance aujourd'hui ? Comment mener une analyse de risques en RSE (outils, méthodologie...) ?

Intervenants :

- Franck Amalric, directeur conseil d'Utopies
- Pierre Borda, directeur général de Fibre 31
- Thierry Pajaud, directeur général d'Envoi

[Inscriptions](#)

Comité Entreprise inclusive :

- Actualité testing :

Rappel du contexte

- En mai 2018, le Président de la République a annoncé le lancement d'une campagne de testing généralisée sur 3 ans (40 entreprises par an) afin que l'ensemble des entreprises du SBF 120 puissent être testées. Ce testing a avait pour but de détecter les discriminations potentielles dans le recrutement liées au lieu d'habitation et aux origines supposées d'un candidat via son patronyme.
- Une première vague de testing a eu lieu fin 2018, dès 2019 la méthode de la campagne de testing a été contestée ce qui a entraîné l'arrêt du testing.

- Début janvier 2020, le rapport des chercheurs pour la vague de testing de 2018 a fuité dans la presse.
- Le 7 février, Julien Denormandie a publié le rapport de la campagne de testing de 2018. La note introductive du rapport remettait en question la méthode et parlait de « *présomption de discrimination dans le recrutement* » et non de discrimination avérée.
- 14 juin 2020 : Julien Denormandie a annoncé le lancement d'une nouvelle campagne de testing.

Information sur ce nouveau testing :

- Un nouveau cahier des charges est en cours de rédaction. L'appel d'offre devrait être lancé pour cet été avec une nouvelle campagne à l'automne.
- Seuls les entreprises du SBF 120 seront concernées par cette nouvelle campagne de testing.

- **Rapport du Défenseur de droits**

Le Défenseur des droits a publié le lundi 22 juin un rapport intitulé [« Discrimination et origines : l'urgence d'agir »](#). Dans son rapport, Jacques Toubon met l'accent sur « *l'insuffisance des politiques publiques dans ce domaine* », le manque d'ambition et d'envergure des mesures prises par le politique et dénonce « *l'affaiblissement du discours public sur l'égalité au profit du discours sur l'identité* ».

« *La lutte contre les discriminations fondées sur l'origine doit devenir une priorité politique, au même titre que ce qui a été entrepris ces dernières années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes* », plaide le rapport qui souligne la « *nature systémique* » de ces discriminations. Pour Jacques Toubon : « *Les discriminations ne sont pas le résultat de logiques individuelles, de quelques DRH qui refusent d'embaucher des personnes noires ou arabes, explique-t-il. C'est tout le système qui est en cause, un système qui reproduit les inégalités.* »

Parmi les recommandations du rapport :

- Mise en place d'indicateurs non financiers pour mesurer l'état des discriminations liées à l'origine et pour quantifier la présence de profils divers parmi l'encadrement et les comités de direction.
- Elargir le testing
- Elargir l'action collective, jusqu'ici réservée aux associations agréées et à des groupes d'individus.
- Création d'un « observatoire des discriminations »

A noter :

- Dans le rapport, le DD ne plaide pas pour les statistiques ethniques et les quotas. « *On n'a pas besoin de statistiques ethniques pour agir ! On a parfaitement le droit de comparer les patronymes, de retenir le pays de naissance et d'interroger les personnes sur leurs appartenances pour évaluer une situation.* »
- Parmi les 5 500 réclamations enregistrées chaque année par le DD en matière de discriminations, un tiers sont relatives à l'origine – au sens large, origine, nom, religion, lieu de résidence – de la personne (un deuxième tiers concerne les discriminations liées au genre, le dernier tiers celles liées au handicap).