

Commission Nouvelles responsabilités entrepreneuriales

Décembre 2021

Présidentielles 2022

Présidentielles 2022

Transformer

- Accompagner les entreprises dans leur transformation en mettant en place un portail pour faire connaître les dispositifs existants et proposer des outils pédagogiques et opérationnels, sur le modèle par exemple de la plateforme France Num
- Faire connaître et déployer des financements dédiés à la transformation des entreprises sur le développement durable, notamment au niveau local
- Inciter financièrement les ETI/PME/TPE à mesurer leur impact pour qu'elles puissent effectuer leur transition écologique et sociétale, par exemple en intégrant les dépenses requises par la mesure d'impact dans ce qui est éligible au crédit d'impôt innovation

Inclure

- Accompagner les entreprises de moins de 300 salariés sur la non-discrimination dans les procédures de recrutement. Cet accompagnement pourrait être construit avec des acteurs institutionnels tels que le Défenseur des Droits
- Simplifier les procédures de demande de reconnaissance de des salariés en situation de handicap (RQTH) et sensibiliser les salariés déjà dans l'entreprise à cette démarche
- Lancer un kit de communication pour aider les entreprises à accompagner leurs salariés sur leurs vulnérabilités personnelles



Présidentielles 2022

S'affirmer

Affirmer les atouts de la France en matière de responsabilité sociétale des entreprises et promouvoir une homogénéisation des niveaux d'exigence sur la scène internationale afin de valoriser l'avantage compétitif des entreprises françaises en matière de RSE en :

- Assurant la représentation des entreprises dans les instances nationales et européennes travaillant sur le reporting extra-financier
- Garantissant une réglementation claire sur le reporting extra-financier, notamment en évitant de sur-transposer la nouvelle directive sur le reporting extra-financier (CSRD) et en veillant à une cohérence internationale des référentiels et réglementations
- Demandant une étude d'impact des nouvelles mesures de reporting extra-financier sur les petites et moyennes entreprises



Travaux de la Commission Jeunesses

Commission Jeunesses : lancement et travaux

- ▶ Une Commission mise en place début **avril 2021**
- ▶ **Objectif** : se mobiliser pour éviter une **génération durablement sacrifiée** alors qu'elle est créatrice de valeur pour **l'entreprise et source d'innovation**
- ▶ 3 niveaux de **parties prenantes** : **la plénière** (Medef Territoriaux, fédérations et entreprises), **les jeunes** (groupe acteurs de la jeunesse et groupe jeunes), **les dirigeants engagés**
- ▶ La Commission a débuté ses travaux par une **phase de concertation**, basée sur un dialogue avec les adhérents et les entreprises, avec les organisations œuvrant pour la jeunesse et celles menées par la jeunesse, avec des experts et personnalités externes et a ouvert 3 **séries de travaux** :
 - > **Diagnostic de la jeunesse** : Les jeunes et l'emploi, le travail, leurs attentes vis-à-vis de l'entreprise, leurs valeurs, les dispositifs de solidarité ...vu par les statistiques et les rapports d'experts ; complété par une enquête BVA auprès de 800 jeunes ;
 - > **Leviers d'autonomie des jeunes** : note et propositions de la Commission
 - > **Valorisation des actions des entreprises** : Identification d'actions inspirantes et de possibles freins (guide de bonnes pratiques en cours de finalisation)
- ▶ Trois **workshops** ont été organisés à la rentrée 2021, associant experts, jeunes et entreprises pour débattre des propositions les plus pertinentes d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, au regard des enseignements du diagnostic:
 - > 24 septembre 2021 : **Comment raccrocher ceux qui sont loin des radars ?**
 - > 4 octobre 2021 : **Jeunes et entreprises : Comment rétablir le contrat de confiance ?**
 - > 15 octobre 2021 : **Comment mieux accompagner du système scolaire à l'emploi ?**

Diagnostic de la jeunesse : principaux constats

- ▶ **Le taux d'emploi des jeunes** de 18 à 25 ans (environ 8M) reste à un niveau faible, mais néanmoins **en forte progression** (redressement de la situation grâce au renforcement des moyens par le plan '1jeune, 1solution'):
 - > Il est de 32,8 % sur les 15-25 ans, au 3e trimestre 2021, soit une progression de près de 3 points comparé au niveau d'avant crise.
 - > Une amélioration dû notamment au bond des contrats en **alternance, un plus haut historique** depuis 2003 (près de 675.000 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage dans le secteur privé en 2021 ; soit 163.000 de plus qu'en 2020, déjà marquée par une très forte croissance.
 - > Le taux de chômage a diminué mais se situe autour de 20 % (taux de chômage global : 8 %).
- ▶ **Un système scolaire quantitativement égalitaire en matière d'accès à l'éducation mais qualitativement sélectif**, une culture du diplôme (fortement corrélé à la catégorie sociale) qui détermine tout le parcours professionnel ; conséquences:
 - > **Un nombre important de NEETS**, une spécificité française (1 million de jeunes): au 3^e trimestre 2021, la part de ces jeunes **diminue de 1 point, à 11,6 %**, du fait de la progression de l'emploi des jeunes.
 - > Une stratégie éducative **insuffisamment en phase avec les transformations de l'économie**.
 - > Un préjudice fort pour les décrocheurs (80 000 jeunes chaque année).
- ▶ **Une politique sociale venant en compensation du système éducatif** (nombreux emplois aidés ou atypiques, exonérations de charges sociales sur les bas salaires, niveau élevé du salaire minimum):
 - > Les jeunes eux-mêmes sont **peu informés et insatisfaits des solutions qui leur sont proposées** par les pouvoirs publics, hormis l'apprentissage qui reste plébiscité.
 - > Les dispositifs d'accompagnement sont multiples mais accompagnent un volume inférieur à ce qu'ils pourraient faire en raison du **cloisonnement des acteurs** et du **manque de repérage des jeunes en difficulté**.
- ▶ **Un accès toujours très long à un emploi stable** :
 - > 27 ans en moyenne (20 ans en 1975) avec une fragmentation de l'entrée dans l'emploi (cumul de CDD).
 - > **La transition vers l'emploi inégale** entre les plus diplômés arrivant avec 2 ans d'expérience professionnelle (stages et césures) et les autres.
- ▶ Des tendances accentuées par le COVID, qui s'adressent aux entreprises et à leur attractivité : La jeunesse actuelle se caractérise par une grande volatilité et de **nouvelles exigences vis-à-vis des entreprises et de l'emploi** → nécessité de reconsidérer la manière dont les entreprises s'adressent aux jeunes pour les attirer et les fidéliser tant dans les formations que les recrutements.
- ▶ Néanmoins, une volonté d'avancer des jeunes, **en quête de sécurité, d'autonomie, de sens, de responsabilité et d'engagement**.

Lignes directrices pour la jeunesse

Notre conviction:

- ▶ Chaque année, **780 000 jeunes** cherchent à intégrer le monde du travail.
- ▶ **Les entreprises font partie de la solution pour le futur des jeunes**, qui n'ont jamais eu autant besoin d'une ligne d'horizon.
- ▶ Les jeunes sont la **capacité d'innovation des entreprises** et de leur création de valeur.
- ▶ Il apparaît indispensable de **repenser la politique d'attractivité des entreprises** (politiques managériales, plus grande ouverture des recrutements, reconnaissance des diverses expériences des jeunes...)
- ▶ Pour que les jeunes soient à l'agenda des solutions des entreprises, il est nécessaire de créer une meilleure adéquation entre formation et emploi et de mettre en place les leviers afin de structurer leur capacité d'action.
- ▶ Ce qu'attendent les entreprises de l'Etat pour mettre les jeunes au cœur de leur agenda des solutions:
 - > **Laisser les entreprises innover** et s'engager auprès des jeunes
 - > **Soutenir leur dynamique** et leur mobilisation
 - > **Considérer les entreprises comme un partenaire** de l'orientation et du système éducatif

5 priorités pour concrétiser l'implication des entreprises en faveur de la jeunesse:

- ▶ **Informé avant d'orienter**: individualiser l'accompagnement des jeunes le plus tôt possible pour favoriser un lien précoce avec l'entreprise.
- ▶ **Entreprise apprenante** : permettre de lever le plafond de verre du premier emploi en multipliant le cumul d'expériences.
- ▶ **Priorité à l'emploi** : refonder la politique d'accompagnement des jeunes en difficulté.
- ▶ **Susciter l'engagement des entreprises** sur des actions qui ne sont pas leur cœur de métier mais qui sont essentielles à la construction du parcours de jeunes.
- ▶ **Entreprise accompagnatrice** : soutenir la capacité d'innovation des jeunes pour constituer un vivier de talents.

Valorisation des actions inspirantes en faveur des jeunes

▶ Objectifs :

- > Identifier les meilleures actions des acteurs privés en faveur de la jeunesse
- > Mettre en exergue des initiatives phares menées par les entreprises les plus actives, les fédérations et Medef territoriaux
- > En tirer les enseignements sur les meilleurs leviers
- > Outiller les entreprises pour faciliter la mise en place des politiques et actions pour les jeunes

▶ Suivi des retours aux questionnaires :

- > Plusieurs réponses à ce jour : entreprises (BNP, CRIT, Total, Engie, Axa, SMA, Hermès, Conduent, Enodis, Chubb European Group SE, Corsica Linea...); fédérations (FESP, FFA, FBF, Fédération nationale des travaux publics, FRTP IDF); MT (Haute-Garonne, Corse, IDF, Essonne, Martinique, Medef Sud) ...

▶ Communication :

- > Book des meilleures pratiques recensées
- > Présentation lors de la REF Jeunesses (janvier 2022)



Bilan 2021









Retour sur la Semaine de l'entreprise responsable et inclusive

Les chiffres clés de la semaine :

- Plus de **2000 connexions**
- **15 séquences** réparties entre différentes keynotes, tables-rondes, conférences et présentations d'études et d'outils
- **17 ateliers thématiques** proposés tout au long de la semaine
- **19 partenaires**, principalement des associations du Collège des partenaires de la commission NRE (FACE, l'ORSE, Communauté des entreprises à mission, NQT...)
- **38 intervenants et intervenantes** et **4 représentantes du gouvernement** (Frédérique Vidal, Sophie Cluzel, Nadia Hai, Mariella Morandi. Elisabeth Moreno a eu une contrainte d'agenda)
- 188 mentions de #SERI2021 sur Twitter et **640 000 impressions**
- **2682 vues des replays** (Plateforme Imagina + chaînes Youtube du Medef et de l'AFMD)



Nouvel outil MEDEF : Outil de priorisation des enjeux RSE

	Ce que représente cet enjeu dans mon entreprise	Exemples de ressources disponibles	Niveau de priorité	Ce que je fais déjà au sein de mon entreprise	Mon objectif	ODD correspondant(s)
Niveau 1 : Commun à toutes les entreprises						
Rentabilité	Capacité de l'entreprise à dégager des profits de son activité.	Ressource : Vers l'entreprise contributive : le secret des entreprises plus performantes	1 2 3			
Modes de financement, politique fiscale	Capacité de l'entreprise à construire une stratégie de financement transparente et responsable.	Ressource : Guide du Routard du financement d'entreprise 2020	1 2 3			
Qualité et conformité du produit ou service	Capacité de l'entreprise à assurer la santé et la sécurité des consommateurs.		1 2 3			 
Relation avec les clients	Capacité de l'entreprise à instaurer une relation saine et durable avec ses clients.	Ressource : Guide de bonnes pratiques : l'utilisation du numérique dans les relations clients	1 2 3			
Achats responsables	Respect par l'entreprise des règlements sur les importations de produits en Union Européenne et capacité de l'entreprise à mettre en œuvre des pratiques qui reposent sur l'équité financière vis-à-vis des fournisseurs, la collaboration entre entreprises (en particulier d'entreprises de tailles différentes), la structuration des filières et l'appréciation du coût total de l'achat.	Guide de l'ADEME sur les achats responsables Outils méthodologiques sur les achats responsables	1 2 3			
Niveau 2 : En fonction de l'activité						
Ethique de l'innovation	Capacité de l'entreprise à développer et/ou améliorer ses produits/services/pratiques en faveur du développement durable et à assurer une transition numérique durable.	Une vigilance peut être exercée quant à l'empreinte environnementale lors d'achat de nouveaux équipements informatiques, ou encore recyclage du matériel informatique. Adopter une démarche de Green IT (informatique durable).	1 2 3			
Approvisionnement, relation avec les fournisseurs	Capacité de l'entreprise à construire une relation équilibrée et saine avec ses fournisseurs.	Ressource : Guide Atep-Medef « Améliorer les relations inter-entreprises »	1 2 3			
<div style="border: 2px solid red; padding: 5px; display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> Introduction Pilier Economie Pilier Gouvernance Pilier Environnement Pilier Social Pilier Sociétal </div>						

Livrables 2021

Des évènements

- Semaine de l'entreprise responsable et inclusive
- LaREF Mobilité sociale

Des études

- Baromètre de la perception de la RSE en entreprise
- Baromètre de la perception de l'égalité des chances en entreprise
- Etude sur la qualité de vie des dirigeants
- 3e bilan de la DPEF avec EY et Deloitte

Des outils

- Outil de priorisation des enjeux RSE
- Fiches pratiques et webinaires RSE
- Fiches pratiques et webinaires management
- Podcasts sur l'ascenseur social
- Guide sur l'ANI télétravail (pôle Social)



Feuille de route 2022

Feuille de route 2022 - Commission

Influence :

- Elections présidentielles françaises :
 - Propositions de la commission en prévision de l'élection présidentielle
 - Auditions et rencontres avec les parties prenantes/réseaux qui évoluent sur nos sujets et qui peuvent formuler des reco à l'occasion des présidentielles (ex : *Cercle de Giverny, Impact France, Plateforme RSE, Haut conseil à l'égalité, Laboratoire de l'égalité...*)
 - Mise en avant de bonnes pratiques d'entreprises
- Communication sur l'Engagement (COE) du Medef pour le Global Compact France

Accompagnement :

- Programme de sensibilisation/formation avec l'Académie Medef
- Podcasts sur les mots clés de la NRE (ex : RSE, matérialité, QVT, diversité, taxonomie...) pour expliciter de manière pédagogique les concepts de la RSE aux chefs d'entreprise
- Semaine de l'entreprise responsable et inclusive (octobre)
- Développement du réseau Medef Quartiers d'affaires pour valoriser les entreprises implantées dans des QPV



Feuille de route 2022 – Entreprise responsable

Influence :

- Suivi des développements de la plateforme Impact.gouv.fr
- Suivi et décryptage des évolutions réglementaires sur la finance durable (CSRD, Taxonomy) et la gouvernance durable (2021 – 2022)
- 4eme bilan de la déclaration de performance extra-financière avec EY et Deloitte (septembre)

Etude :

- Baromètre de perception de la RSE

Accompagnement :

- Travaux sur des livrables complémentaires (fiches pratiques et webinaire) : attentes des parties prenantes, commande publique, *business models* et performance économique, financements pour développer l'intégration de la RSE, outils de communication de la stratégie RSE



Feuille de route 2022 – Entreprise inclusive

Influence :

- Bilan des 3 ans de l'index d'égalité professionnelle
- Suivi des décrets d'application de la PPL Rixain

Etude :

Baromètre de la perception de l'égalité des chances en entreprise

Accompagnement :

Sur l'égalité des chances :

- Les nouvelles formes de radicalités en entreprise (fiche de décryptage)
- Les vulnérabilités (fiche de décryptage)
- Réflexion sur la formation des RH à la non-discrimination dans les procédures de recrutement
- Participation à la semaine du handicap (novembre)

Sur l'égalité professionnelle :

- Participation à la journée internationale des droits des femmes (mars)
- Guide et formation sur la mise en œuvre de la PPL Rixain



- Renforcer l'égalité professionnelle en améliorant la mixité des viviers – lancement d'un GT

Feuille de route 2022 – Innovation managériale

Travaux prospectifs sur les tendances managériales :

- Vers le sur-mesure libéré : organisation et individualisation du travail, gestion à l'individu (congés et arrêts maladie à la carte), des salariés plus autonomes, mais pas tous (personae/typologies de travailleurs)
- Evolution des lieux de travail : aménagement des bureaux, tiers-lieux, 100% télétravail ...
- Evolution des postes : de plus en plus polyvalents ; construits en fonction des compétences / des profils des candidats ; un focus sur les résultats plutôt que sur les moyens
- Fabriquer un collectif complémentaire : revalorisation des compétences, soft-skills et savoir être, question des juniors (les attirer) et seniors (les faire revenir dans les secteurs en tension)

➔ En conséquence : quel nouveau dirigeant.e face à ces évolutions et quel impact sur les collaborateurs ?

- Un management responsable et hybride – management pour accompagner ces mutations, comment évaluer les gens à distance, comment former à distance, quelle transmission des savoirs (techniques, mais aussi négociation, vente...)
- Les implications en termes de QVT, de QVD, de risques (notamment bien-être psychologique)

