

Présentation des résultats du sondage KANTAR

Les cadres, la transition écologique et la sobriété énergétique :

Il y a nécessité à passer de la sensibilisation à la concrétisation

Transition écologique et sobriété énergétique sont 2 concepts qui semblent installés dans le paysage de l'entreprise et de l'administration mais ils ne font pas encore l'objet d'une appropriation par la grande majorité des cadres, au-delà des concepts.

Le sujet est dorénavant connu et les faits marquants de l'année 2022 n'y sont sans doute pas pour rien ! Mais sur bien des items du sondage les réponses sont peu tranchées (majoritairement oscillant entre le Plutôt Oui et le Plutôt Non). Peu d'items font émerger plus d'un quart des cadres vraiment convaincus dans un sens ou dans un autre.

Il apparaît encore difficile de parler du bien commun au-delà des « lieux communs ». Il y a là matière à acculturation professionnelle, à dialogue manager-managé et à marges de manœuvre. La demande de formation est grande, y compris en direction des syndicats.

Quelques constats généraux :

Concernant les acteurs, les avis sont mitigés : au mieux, pour 51 % des cadres, les collectivités territoriales en font assez par rapport aux enjeux environnementaux et climatiques (vs 46 %) ; **pour 55 % des cadres, les entreprises et les administrations n'en font pas assez** (62 % ont le même avis vis-à-vis des syndicats) ; le gouvernement français, l'Union européenne sont dans l'entre deux.

Pour 3 cadres sur 4, **s'impose la nécessité de changements importants en matière de transition écologique et de sobriété énergétique** en entreprise ou en administration. Parmi les moins de 35 ans, 8 sur 10 à partager ce point de vue, tout comme parmi les cadres du secteur du BTP.

Une transition en marche dans les faits : **73% déclarent que leur structure a mis en place un plan de transition**. Si près de 3 cadres sur 10 estiment que ce plan est une réponse adaptée aux enjeux, ils sont toutefois nombreux à penser que ce plan n'en fait pas assez.

La politique de transition des entreprises ou administrations est perçue majoritairement comme portée par les directions et ceci de façon sincère. Cependant elle semble être moins perçue comme ambitieuse et surtout comme à la hauteur des enjeux.

Quels dispositifs ?

Le plan de **sobriété énergétique**, la politique **RSE**, un dialogue sur la transition écologique et la sobriété énergétique ainsi que l'accord de **mobilité durables** sont les dispositifs à la fois les plus présents dans les structures et les mieux connus des cadres (entre 52 % et 59 % d'entre eux, mais près d'un quart ne sait pas de quoi il s'agit exactement ...). Et **plus d'un tiers des cadres indique que ces démarches n'existent pas**.

Si les cadres sont majoritairement favorables à l'ensemble des mesures proposées par le sondage, essentiellement les **écogestes**, celles concernant la limitation des déplacements en avion, la compensation de l'impact environnemental et la création d'un mandat de référent recueillent moins d'adhésion.

Pour quels impacts ?

Pas d'avis tranchés, mais la satisfaction des clients / usagers, l'attractivité de l'employeur et la motivation des salariés sont les dimensions qui bénéficieraient le plus de la transition énergétique. Celles pour lesquelles l'impact serait le plus négatif (sans être majoritaire) concerneraient la rémunération et la rentabilité financière. Les jeunes cadres ont une perception plus positive.

Pour les managers, ces politiques de transition et de sobriété sont importantes sans être déterminantes (ceci pour seulement 1 sur 6 d'entre eux) dans toutes les dimensions liées au collectif de travail : satisfaction des attentes des collaborateurs, adhésion à la culture d'entreprise, sens donné au travail, acceptabilité des décisions et recrutement des talents... rien encore ne se dégage du côté des **politiques RH**, l'impression floue demeure !

Perspectives pour les cadres et les managers

Les cadres estiment majoritairement que leur activité professionnelle a aujourd'hui un impact positif sur les enjeux de transition / sobriété. A noter que 20% des cadres peinent à se prononcer sur cette question ... et que 60 % des cadres ont un avis peu tranché, soit « plutôt positif » soit « plutôt négatif ». A l'horizon 2030, les perspectives d'impact sont inchangées ... rien n'est moins sûr pour les cadres que le travail ait davantage demain d'impact positif.

Le sentiment des cadres d'être suffisamment informés sur ces sujets est assez faible au regard des mesures qu'ils déclarent voir mises en place. Seul 1 cadre sur 6 se déclare tout à fait informé. A noter que les cadres non-managers, majoritairement, se sentent insuffisamment informés...

L'ouverture d'un **dialogue régulier** entre managers et dirigeants au sein des structures est de ce fait perçu comme le premier levier d'implication des cadres, suivi par des **marges de manœuvre** et de la **formation**. A noter que les **syndicats** sont assez peu attendus comme relais d'information sur ce sujet... même si les cadres rétifs à l'information syndicale sont minoritaires (36 %).

Les managers adhèrent très majoritairement à l'idée d'une traduction de ces politiques dans les objectifs annuels pour leurs collaborateurs comme pour eux-mêmes. A noter que cette pratique semble à ce jour très confidentielle : c'est le cas pour 2% des répondants.

