



MISE EN PRATIQUE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE AU SEIN DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

La Responsabilité Sociétale des Entreprises du BTP

SEPTEMBRE 2022

Le comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP a confié aux cabinets Utopies et TBC Innovations, la réalisation d'une étude portant sur la mise en pratique du développement durable au sein des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Réalisation graphique : www.delphinecheret.com
Crédits photos : © iStock p. 1, 4, 7, 43 et 55

www.metiers-btp.fr

- Introduction -	5
01/ CADRAGE : DÉLIMITATION DU SUJET ET PRINCIPAUX ENJEUX	8
-1- Méthodologie	9
-2- Délimitation du sujet : la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise	9
-3- La part des TPE : une spécificité à prendre en compte	12
02/ ÉTAT DES LIEUX DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE DANS LES SECTEURS DU BTP	16
-1- Un contexte qui évolue rapidement	15
-2- Panorama des enjeux dans le Bâtiment et les Travaux Publics	17
-3- Différents niveaux de pratiques et de formalisation	27
-4- Une dynamique d'évolution des métiers et d'intégration du développement durable dans le Bâtiment et les Travaux Publics	31
03/ COMMENT ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE AU SEIN DES SECTEURS DU BTP ?	36
-1- Une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise adaptée aux TPE et PME	37
-2- L'accompagnement des plus petites entreprises	39
-3- L'aide à la prise de recul et la recherche de sens	44
-4- Les bénéfices d'une démarche Responsabilité Sociétale de l'Entreprise	46
-5- L'engagement des salariés	50
-6- La valorisation des progrès liés à la mise en œuvre de la réglementation	52
-7- La sensibilisation des donneurs d'ordre	54
ANNEXES	
Bibliographie	56
Annexe 1 : Cadre réglementaire	58
Annexe 2 : Revue de deux labels non spécifiques aux secteurs du BTP	62



- INTRODUCTION -

Contexte et objectifs de l'étude

La responsabilité sociétale des entreprises des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics peut être appréhendée comme une tendance de fond pour des secteurs à fort impact environnemental et social. Elle constitue aussi un défi du fait de la présence importante d'entreprises de petite taille (98 % des entreprises du BTP emploient moins de 20 salariés), pour lesquelles les démarches sont moins souvent formalisées. En effet, si la "stratégie de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise", ou la stratégie de développement durable, n'est pas toujours formulée comme telle dans les petites entreprises, la majorité des TPE et PME mettent déjà en place de nombreuses actions en matière de développement durable : ancrage et emploi local, formation des apprentis, engagement dans la préservation du patrimoine, dans la performance énergétique des bâtiments... et les dirigeants visionnaires de PME/ETI ont la capacité de créer des organisations particulièrement avancées et engagées.

La crise du COVID-19 a été un amplificateur des défis : elle a rendu encore plus prégnante la nécessité de construire un modèle de développement plus durable, circulaire et capable de s'adapter aux aléas qui se présenteront dans le futur. Si ce constat est largement partagé au sein de l'opinion publique, la crise a montré aussi la capacité des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics à se mobiliser et à faire évoluer rapidement leurs pratiques pour assurer la continuité de leurs activités. Ainsi, la publication du guide officiel de préconisations pour assurer la sécurité sanitaire sur les chantiers du BTP, élaboré par l'OPPBTP, en lien avec les organisations professionnelles, a permis aux professionnels du Bâtiment et des Travaux Publics de s'appuyer sur un cadre commun de mesures de prévention pour l'adaptation de leurs activités aux conditions exceptionnelles imposées par la crise sanitaire, en concertation avec les instances de l'État afin d'assurer l'évolution et la continuité des métiers.

Après la délimitation du sujet (partie I) et l'exposé d'un premier état des lieux de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise dans le Bâtiment et les Travaux Publics (partie II), ce rapport analyse les freins et leviers identifiés à la mise en place de démarches de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et formule des préconisations en s'appuyant sur les entretiens réalisés (partie III).

CADRAGE : DÉLIMITATION DU SUJET ET PRINCIPAUX ENJEUX

- 1- Méthodologie
- 2- Délimitation du sujet : la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
- 3- La part des TPE : une spécificité à prendre en compte

-1- MÉTHODOLOGIE

Le présent rapport s'appuie sur les résultats d'une enquête à la fois qualitative et quantitative, à travers trois phases principales :

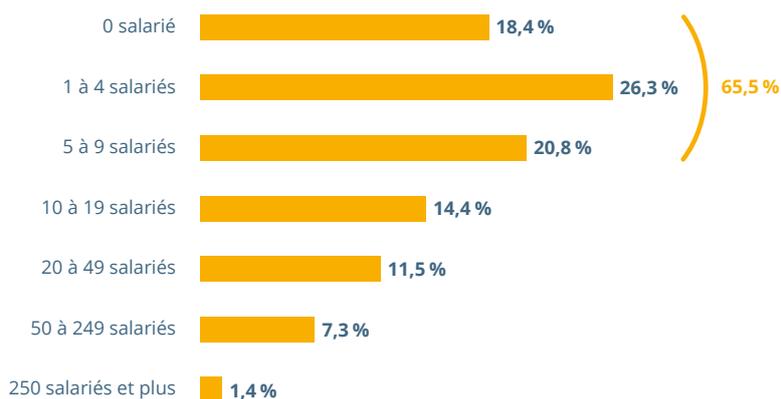
Phase 1 : Un état des lieux de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise dans les secteurs du BTP :

- Via une analyse documentaire visant à identifier :
 - Les thématiques prioritaires pour les secteurs,
 - Les obligations réglementaires applicables aux TPE et aux PME,
 - Les dispositifs d'accompagnement existants dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, issus notamment des pratiques des organisations professionnelles représentatives d'employeurs
- Via des entretiens qualitatifs :
 - Avec 6 représentants d'organisations professionnelles d'employeurs dans le Bâtiment et les Travaux Publics
 - Avec 10 professionnels du BTP (2 entreprises unipersonnelles, 2 TPE, 2 PME, 2 ETI, 2 grandes entreprises, du Bâtiment d'une part, et des Travaux Publics d'autre part.)

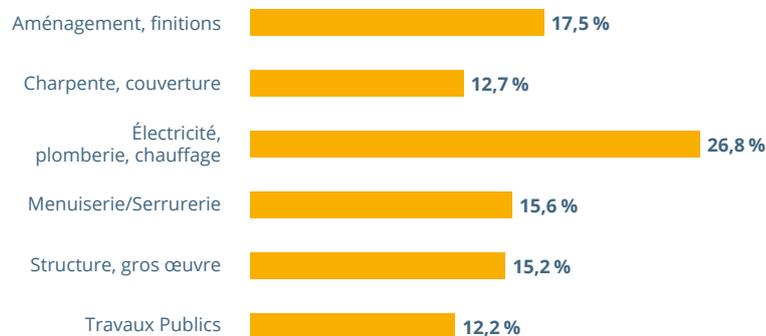


Phase 2 : Une analyse quantitative permettant d'évaluer la perception des entreprises des thématiques RSE majeures pour leur activité, en fonction de leurs activités et de la taille de leur structure, et leur niveau de pratique (sensibilisation au sujet, premières actions mises en place, démarche structurée, résultats). Cette enquête a été réalisée auprès d'un panel représentatif de 716 entreprises, du 28 octobre au 17 décembre 2021 (88 % d'entreprises du Bâtiment, 12 % d'entreprises des Travaux Publics). Afin d'assurer une représentativité des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, les réponses ont été redressées par taille et activité des entreprises, à partir des données publiées sur le site de l'Observatoire des métiers du BTP.

TAILLE DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE EN LIGNE



ACTIVITÉ PRINCIPALE DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE EN LIGNE



Phase 3 : Une étude de la dimension “RH et compétences” de la Responsabilité Sociétale, afin d’identifier les leviers d’actions de la fonction RH, actuels et futurs, en vue du développement d’une démarche RSE au sein de l’entreprise, via une revue bibliographique, une revue des formations existantes initiales ou continues, 3 entretiens qualitatifs spécifiques sur le volet RH.

-2- DÉLIMITATION DU SUJET : LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L’ENTREPRISE

La Responsabilité Sociétale de l’Entreprise correspond à sa contribution volontaire à un développement dit « durable » au sens de « soutenable » à l’échelle de la société dans son ensemble.

Le terme de développement durable date de 1987 et se traduit aujourd’hui, de manière concrète, dans 17 **Objectifs de Développement Durable (ODD)** définis par l’ONU à l’échelle des États. Ceux-ci portent par exemple sur l’éradication de la pauvreté, de la faim, l’amélioration de la santé et de la qualité de vie des personnes, l’accès à l’éducation et la réduction drastique de nos impacts négatifs sur les autres espèces vivantes.

Toutes les organisations humaines, **dont les entreprises, ont une responsabilité dans l’atteinte de ces objectifs**, en améliorant la qualité de vie des personnes et en limitant la destruction des écosystèmes naturels. Créé dès les années 1970, le terme de Responsabilité Sociétale de l’Entreprise (RSE) désigne cette responsabilité de l’entreprise de ne pas se limiter à une finalité économique mais à s’interroger sur sa valeur ajoutée sociétale et son coût environnemental.

La définition d’une démarche de Responsabilité Sociétale de l’Entreprise d’une organisation a été précisée dans la norme internationale ISO 26000, qui cadre notamment les grandes thématiques couvertes (cf. encadré). **Pour les entreprises du BTP, il s’agit par exemple de garantir la santé et la sécurité de leurs salariés, d’assurer leur formation continue, de respecter la réglementation relative aux déchets et de développer le recyclage et la réutilisation des matériaux, ou encore de participer à l’amélioration thermique des bâtiments.**

La norme ISO 26000, qui contient des lignes directrices, clarifie donc la notion de Responsabilité Sociétale, visant à « *aider les entreprises et les organisations à traduire les principes en actes concrets, et de faire connaître les meilleures pratiques en matière de responsabilité sociétale* »¹. Elle peut concerner les organisations de tous types, quelle que soit leur activité, leur taille ou leur localisation. Elle précise aussi deux principes fondamentaux de la Responsabilité Sociétale d'une Entreprise :

- **La communication de l'entreprise** sur ses impacts positifs et négatifs à ses parties prenantes (clients, salariés, partenaires, collectivités locales, etc.) et **le dialogue** avec celles-ci pour comprendre leurs attentes,
- **L'intégration des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans les prises de décision** et la recherche d'amélioration des impacts de l'organisation.

Comprendre les origines de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise : la norme ISO 26000

La norme ISO 26000 couvre sept questions centrales qui précisent le périmètre de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise :

- 1. La gouvernance** : comment une organisation pense et met en place ses valeurs, ses objectifs, et comment elle y intègre des principes de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise comme le dialogue avec les parties prenantes.
- 2. Les droits de l'Homme** : le respect des droits (droits civils, politiques et économiques). L'exposition d'une organisation au risque de non-respect dépend fortement des pays d'implantation.
- 3. Les relations et les conditions de travail** : il s'agit de la santé et de la sécurité au travail, la prévention de l'inaptitude professionnelle, l'instauration d'un dialogue et d'un lien de confiance entre l'employeur et le salarié, l'inclusion des personnes et le développement professionnel, etc.
- 4. L'environnement** : les démarches pour réduire l'impact environnemental (pollution, dérèglement climatique, destruction des habitats naturels...) d'une entreprise sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.
- 5. La loyauté des pratiques** : la manière dont une entreprise développe des relations d'affaires éthiques (lutte contre la corruption, la concurrence déloyale, etc...).
- 6. Les questions relatives aux clients** : elles portent sur la qualité de l'information, la sécurité et la santé des clients, l'accès aux services et aux produits essentiels, etc.
- 7. La communauté et le développement local** : l'implication et le développement de la communauté, la prise en compte des contextes locaux, l'aide au développement du territoire, la création d'emplois, l'accès à la technologie, etc.

¹ Organisation Internationale de la Normalisation, ISO 26000 - Responsabilité sociétale, Accessible sur : <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>

Si la norme ISO 26000 peut principalement concerner les structures de taille importante, pour devenir plus difficilement appréhendable pour les plus petites entreprises du fait du formalisme, des enjeux de reporting et de communication qu'elle peut supposer, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise reste, pour l'ensemble des entreprises une démarche permettant de :

- Comprendre les impacts sociaux, sociétaux et environnementaux de leur activité
- Identifier les attentes des parties prenantes (dont l'Etat et la société au travers de la réglementation)
- S'interroger sur les opportunités de la démarche (qualité, différenciation, attractivité, etc.)
- Faire évoluer ses pratiques.

Comme l'indique le Ministère de l'économie, « *Toutes les entreprises peuvent mettre en œuvre une démarche RSE, et ce quelle que soit leur taille, leur statut, leur secteur d'activité* »².

La formalisation des démarches de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, adaptée à la taille des entreprises, permet **une prise de recul de la part des dirigeants**. Elle favorise la mise en œuvre de pratiques opérationnelles et participe à garantir leur efficacité et leur pérennité sur le moyen et long terme.

Elle se traduit concrètement par la mise en place d'engagements et d'un plan d'actions pour progresser (ex: tri des déchets, politique de santé et de sécurité au travail, promotion de la diversité au sein des collaborateurs, transparence des pratiques...).

Une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises ne doit pas être assimilée à une démarche administrative et à une communication volumineuse.

Le terme de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise reste encore assez peu répandu au sein des plus petites entreprises, qui composent la grande majorité des entreprises du BTP. Certaines privilégient parfois les termes de démarches "durables", d'actions en faveur de la "protection de l'environnement" ou de politiques "sociales". Pour simplifier la compréhension de ce rapport et illustrer le fait que les TPE peuvent aussi être particulièrement avancées sur ces sujets, le terme de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise a été privilégié.

² Ministère de l'Économie, Bercy Infos, *Qu'est-ce que la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ?*, Accessible sur : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>

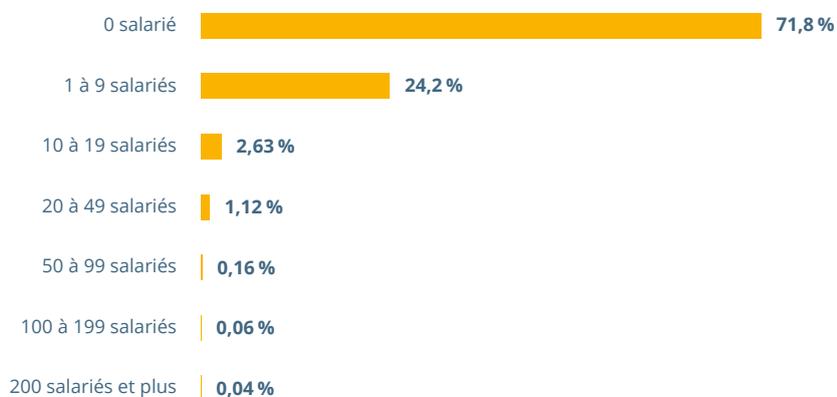
-3- LA PART DES TPE : UNE SPÉCIFICITÉ À PRENDRE EN COMPTE

Une des spécificités des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics réside dans l'importance des petites ou moyennes structures : 98 % des entreprises du BTP ont moins de 20 salariés. Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics représentent ainsi environ 13,5 % des TPE en France.

Dans le Bâtiment, 72 % des entreprises sont des entreprises individuelles, 24 % des entreprises ont entre 1 et 9 salariés. Environ 4 % des entreprises ont plus de 9 salariés.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR TAILLE DANS LE BÂTIMENT EN 2019

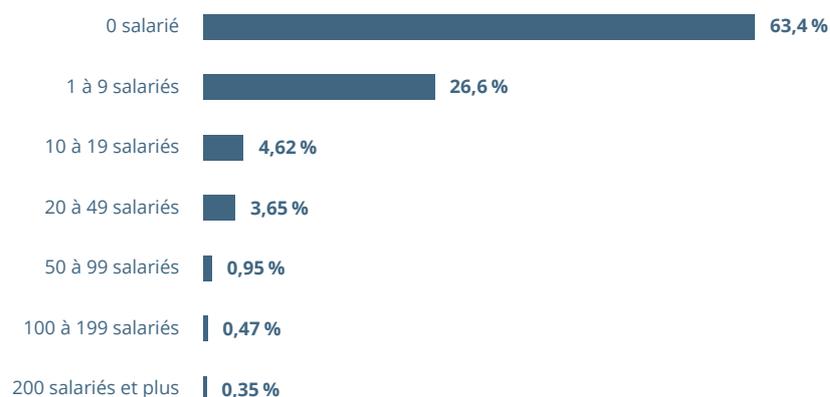
Source : Observatoire des métiers du BTP



Dans les entreprises des Travaux Publics, 63 % sont des entreprises individuelles, environ 27 % ont entre 1 et 9 salariés et environ 10 % des entreprises ont plus de 9 salariés.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR TAILLE DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2019

Source : Observatoire des métiers du BTP



Les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics étant majoritairement des petites et moyennes entreprises, elles n'ont, dans l'absolu, aucune obligation réglementaire en termes de stratégie et de dispositifs spécifiques RSE. Mais les enjeux sociétaux que ces secteurs supposent (notamment sur les plans environnemental et social) sont majeurs, et les entreprises sont amenées à mettre en œuvre différentes actions pour y faire face. Une réflexion RSE dans le Bâtiment et les Travaux Publics ne peut se faire qu'en appréhendant des démarches RSE possibles au regard des caractéristiques des entreprises de ces deux secteurs, des moyens dont elles disposent, de leur capacité d'action, ainsi que du degré de leur impact.

ÉTAT DES LIEUX DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES DANS LES SECTEURS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

- 1- Un contexte qui évolue rapidement
- 2- Panorama des enjeux dans le Bâtiment et les Travaux Publics
- 3- Différents niveaux de pratiques et de formalisation d'une démarche de Responsabilité Sociétale
- 4- Une dynamique d'évolution des compétences métiers et d'intégration du développement durable dans le Bâtiment et les Travaux Publics

-1- UN CONTEXTE QUI ÉVOLUE RAPIDEMENT

Des attentes globales grandissantes dans un monde qui change

Des évolutions sociétales de fond influent sur l'activité des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, comme le montrent les réflexions portées par l'Observatoire des métiers du BTP sur les impacts des transitions numérique et énergétique, de mutations économiques mais aussi sociales, comme le vieillissement de la population³.

Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics sont particulièrement concernés par les préoccupations environnementales. La performance carbone des bâtiments notamment - un sujet majeur pour les deux secteurs - fait l'objet de contraintes de plus en plus exigeantes et reste un défi pour le patrimoine existant. En parallèle, la préservation de la biodiversité façonne le cadre d'un nouveau développement urbain avec ses contraintes (objectifs de Zéro Artificialisation Nette, "sobriété foncière").

La tendance au "low-tech", à l'économie circulaire et au réemploi s'affirment également : ouvrages assimilés à des banques de matériaux, objectifs de flexibilité et d'évolutivité, composants préfabriqués en matériaux locaux... La définition de solutions circulaires occupe une place importante dans les sujets d'innovation du secteur.

Le changement démographique est un autre élément de contexte fort, notamment le vieillissement de la population, qui influe profondément sur les besoins de la société française et impose d'intégrer les enjeux d'accessibilité de manière transversale à la réalisation d'espaces et services inclusifs et accessibles.

Enfin, la crise du Covid 19 a conduit une grande partie de la population à faire **l'expérience d'une nouvelle relation aux espaces de vie et de travail** et une grande partie des entreprises à adapter leurs pratiques au "monde d'après". De nombreuses réflexions sur la "ville de demain" se sont ainsi renforcées : densité urbaine, impact du télétravail sur le choix résidentiel, exiguité des espaces publics, manque d'accès à la nature, difficulté d'accès aux services – notamment de soin. « *Les modes de vie et les usages vont changer le BTP* » indiquait ainsi déjà Roland Le Roux, président de Citae pour La Tribune, en avril 2020.

³ Observatoire des métiers du BTP, Étude menée par le cabinet Amnyos, Les mutations dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, janvier 2021, Accessible sur : <https://www.metiers-btp.fr/publication/les-mutations-dans-les-secteurs-du-batiment-et-des-travaux-publics/>

La crise sanitaire a aussi accentué l'exposition des entreprises et des territoires aux fragilités des chaînes de valeur internationales, et les acteurs du BTP sont nombreux à devoir faire face à une pénurie de matières premières. Leur relocalisation, amorcée avec les matériaux biosourcés, devient un enjeu rejoignant le développement de l'économie circulaire.

Les préoccupations sociales et environnementales sont donc devenues une tendance de fond, et le contexte général un accélérateur du changement pour l'ensemble des acteurs :

« Au début, le sujet concernait davantage les entreprises de taille importante. Un certain regain d'intérêt s'est manifesté dans les petites entreprises depuis la crise. Aujourd'hui, les entreprises de toutes tailles sont concernées, tous secteurs d'activité confondus. »

(Responsable Responsabilité Sociétale de l'Entreprise au sein d'une organisation professionnelle représentative d'employeurs)

Des réglementations plus strictes qui devraient se renforcer dans les prochaines années et qui participent au changement

L'émergence de réglementations sur la Responsabilité de l'Entreprise concernant les secteurs du BTP en particulier (RE 2020, loi anti-gaspillage et économie circulaire...) et l'élargissement de la portée de la réglementation transverse générale sur le sujet, ne font qu'accompagner un mouvement plus global, également impulsé par les parties prenantes des entreprises : clients, fournisseurs, collaborateurs, concurrents, associations locales... de plus en plus sensibilisés aux questions de transition économique, écologique et sociale.

Certaines des réglementations rappelées en annexe ne concernent que les grandes entreprises et ainsi un nombre limité d'entreprises du BTP. Ces réglementations peuvent néanmoins avoir des conséquences sur l'ensemble de la chaîne de valeur (ex : loi sur le devoir de vigilance) et influencer ainsi sur les PME/TPE travaillant avec de grands groupes. D'autres entraînent une élévation du niveau des pratiques (ex: loi de Déclaration de la Performance Extra-Financière (DPEF) sur le reporting) et peuvent ainsi accroître les attentes vis-à-vis de toutes les entreprises, y compris celles qui n'y sont pas soumises.

Enfin, si certaines réglementations représentent de nouvelles contraintes pour les entreprises, d'autres, comme les exigences d'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, sont **sources d'opportunités et de nouveaux marchés.**

-2- PANORAMA DES ENJEUX DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Du fait de leur importante place dans l'emploi, dans l'économie mais aussi dans la consommation d'énergie, de matériaux et dans la production de déchets, les performances sociales et environnementales des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics sont de plus en plus suivies. En France, les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics pèsent lourd dans l'emploi : en 2020, on observait 1 343 000 salariés dans ces deux secteurs, soit environ 7 % de la population active⁴. En 2019, les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics comptaient près de 695 000 entreprises, dont 94 % dans le Bâtiment, et 6 % dans les Travaux Publics⁵. Un poids important qui se traduit dans l'apport économique de ces secteurs, puisqu'en 2019, le BTP représentait 150 milliards d'euros de chiffre d'affaires⁶.

Sur le plan environnemental, les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ont produit 240 millions de tonnes de déchets en 2018⁷. 23 % des émissions de gaz à effet de serre en France sont attribuées au Bâtiment⁸. En 2021, 4 % des émissions de GES françaises sont attribuées à la construction d'infrastructures et 50 % des émissions de GES françaises sont attribuées à leur usage⁹. Il faut toutefois souligner que leur capacité d'action pour réduire ces émissions est très dépendante des décisions des donneurs d'ordre.

4 Observatoire des métiers du BTP, statistiques clés sur le secteur du BTP 2020, Accessible sur : <https://dataviz.metiers-btp.fr/salaries>

5 Observatoire des métiers du BTP, statistiques clés sur le secteur du BTP, 2019 Accessible sur : <https://dataviz.metiers-btp.fr/entreprises>

6 Les Travaux Publics s'engagent pour la planète, Construire autrement : la trajectoire bas carbone des Travaux Publics, 2022.

7 ADEME, Déchets Chiffres-clés 2021 : L'essentiel, Accessible sur : https://librairie.ademe.fr/dechets-economie-circulaire/5417-dechets-chiffres-cles-l-essentiel-2021-9791029719622.html#/44-type_de_produit-format_electronique

8 Ministère de la transition écologique, Construction et performance environnementale du bâtiment, 28 septembre 2020, Accessible sur : <https://www.ecologie.gouv.fr/construction-et-performance-environnementale-du-batiment>

9 Fédération Nationale des Travaux Publics, Accompagner la transition environnementale, retour sur l'atelier-débat du 31 mars 2021, 13 avril 2021, Accessible sur : <https://www.fntp.fr/presse/news/accompagner-la-transition-environnementale-retour-sur-latelier-debat-du-31-mars-2021>

D'après l'enquête en ligne réalisée, trois grands axes font particulièrement l'objet de réflexions et d'actions par les entreprises parmi les grands enjeux de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise dans le Bâtiment et les Travaux Publics :

- **La préservation et le suivi de la santé et la sécurité des salariés**
- **Le respect des droits de l'Homme**
- **Le respect des écosystèmes et de l'environnement**

Parmi ces axes, 33 thématiques de développement durable ont été soumises aux entreprises dans le cadre de l'enquête quantitative relative à cette étude. L'analyse des résultats nous permet de projeter chacune d'entre elles sur une matrice, avec :

- En abscisse, la note donnée à l'enjeu par les répondants (notée de 1 à 10) ;
- En ordonnée, la part des entreprises déclarant mener des actions sur le sujet (réponse "oui" à la question "Votre entreprise met-elle en place des pratiques sur cette thématique ?")

La matrice n°1 présente les résultats pour les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics confondus. L'exercice a également été réalisé de manière distincte pour le Bâtiment (matrice n°2) et les Travaux Publics (matrice n°3).

À travers ces matrices, il est possible d'identifier 3 catégories d'enjeux :

- **Catégorie A : "thématiques d'amélioration continue"**
L'enjeu est noté > 8, et au moins 60 % des répondants déclarent mener des actions sur le sujet.
- **Catégorie B : "thématiques intégrées aux pratiques des entreprises"**
L'enjeu est noté > 6,5, et au moins 35 % des répondants déclarent mener des actions sur le sujet.
- **Catégorie C : "thématiques traitées en fonction des besoins"**
L'ensemble des enjeux restants.

✓ Catégorie A

Les thématiques des conditions de travail et pratiques sociales, de la préservation de l'environnement et des relations clients, sont considérées comme des thématiques d'amélioration par les entreprises du BTP, avec plus précisément 4 sujets :

1. La santé-sécurité des salariés

L'intégrité physique des salariés, l'attention portée aux conditions de travail des salariés, ainsi que leur maintien dans l'emploi représentent les principaux défis pour les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics. Les enjeux majeurs incluent notamment la prévention et la gestion des risques professionnels liés au métier exercé (chute de plain-pied, amiante, poussières, exposition à des matériaux toxiques, troubles musculo-squelettiques).

Étude quantitative : La santé-sécurité des salariés et les conditions et la qualité de vie au travail sont deux thématiques essentielles pour les entreprises répondantes. Ainsi 70 % des répondants, tous secteurs et tailles confondus, déclarent mener des actions pour prévenir les accidents et risques psychosociaux.

2. Les conditions de vie au travail

Les conditions de travail, le droit du travail concernant les salariés, et la qualité de vie des usagers des bâtiments et des infrastructures concernant les clients des entreprises du BTP, représentent les principaux défis pour les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics.

Illustration : Les études réalisées de manière régulière par l'OPPB-TP démontrent que les actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail ont des impacts positifs sur la performance économique des entreprises, et ce d'autant plus pour les TPE/PME, grâce à des effets notamment sur la productivité, sur la marge, et sur la qualité des travaux¹⁰.

Étude quantitative : Avec la santé-sécurité, l'amélioration des conditions de travail constitue un champ d'engagement des entreprises : 75 % des entreprises déclarent mettre en œuvre des pratiques sur cette thématique et près de 15 % sont en train de les déployer.

3. La gestion des déchets et l'économie circulaire

La préservation et le réemploi des ressources naturelles représentent l'un des principaux défis pour le Bâtiment et les Travaux Publics. Les enjeux majeurs incluent notamment le réemploi des matériaux, la gestion des déchets, la réversibilité des bâtiments ainsi que la construction éco-responsable.

¹⁰ https://www.preventionbtp.fr/ressources/focus/prevention-et-performance-un-duo-gagnant-gagnant_WsuW2cEnzpNLMRh3q5oJQ

Illustration : Le BTP produit 240 millions de tonnes de déchets chaque année et constitue ainsi la principale source de déchets en France.¹¹ Cela s'explique par l'activité même des entreprises de ces deux secteurs. Conscientes de ces enjeux, les entreprises mettent en œuvre des actions concrètes. Ainsi, la loi de transition énergétique avait fixé un objectif de 70 % des déchets du BTP recyclés pour 2020, et cet objectif a été dépassé dès 2018¹², date à laquelle 14 % des entreprises du BTP faisaient de l'écoconception.¹³

Étude quantitative : "L'économie circulaire et la gestion des déchets" constituent la thématique environnementale jugée la plus importante pour les entreprises répondantes, tous secteurs et tailles confondus. Elles sont 73 % à déclarer mener des actions pour la réduction, le tri, le réemploi ou le reconditionnement des déchets.

4. Le dialogue avec les clients

Les résultats de l'étude sur les services aux clients, réalisée par l'Observatoire des métiers du BTP¹⁴, rendent bien compte de l'importance que les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics portent à ce sujet.

Étude quantitative : En termes de pratiques, 67 % des entreprises déclarent dialoguer régulièrement avec les clients, que ce soit pour améliorer le suivi du chantier, mieux informer de la réception des travaux, ou encore réaliser des travaux d'amélioration de la performance énergétique.

5. Le dialogue social, en miroir de la thématique précédente

A l'échelle de l'entreprise, la qualité du dialogue social apparaît comme prioritaire pour fidéliser et faire évoluer les pratiques. Une étude menée par l'ANACT¹⁵ a montré, par exemple, qu'un dialogue de qualité contribue à une bonne adaptation de l'entreprise au COVID-19, en matière d'organisation du travail, de santé-sécurité et de mesures économiques.

Étude quantitative : Si 61 % des entreprises interrogées mettent en place des mesures pour instaurer un dialogue social de qualité, ce chiffre est à ajuster à la hausse en considérant que 18 % des entreprises ayant répondu à l'enquête sont unipersonnelles.

¹¹ ADEME, Déchets Chiffres-clés 2021 : L'essentiel, Accessible sur : https://librairie.ademe.fr/dechets-economie-circulaire/5417-dechets-chiffres-cles-l-essentiel-2021-9791029719622.html#/44-type_de_produit-format_electronique

¹² Union nationale des industries de carrières et des matériaux de construction, Collecte, recyclage et valorisation des déchets du BTP : un engagement réussi, 28 mai 2019, Accessible sur : <https://www.unicem.fr/2019/05/28/collecte-recyclage-et-valorisation-des-dechets-du-btp-un-engagement-reussi/>

¹³ BPI France Lab, Étude : La RSE, Une aventure humaine, les PME-ETI et la RSE, 2018, Accessible sur : https://lelab.bpifrance.fr/get_pdf/878/bpifrance_le_lab_etude_une_aventure_humaine_les_pme-eti_et_la_rse.pdf

¹⁴ Observatoire des métiers du BTP, Les Services aux clients, juin 2022, <https://www.metiers-btp.fr/publication/les-services-aux-clients-dans-le-batiment-et-les-travaux-publics/>

¹⁵ Impact de la crise sur le dialogue social et les Relations sociales. Accessible sur : <https://www.anact.fr/covid-19-dialogue-social-intensifie-adaptation-des-moyens-limites>

/// Catégorie B

Cette catégorie recouvre des thématiques importantes pour les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, qui se caractérisent notamment par des actions intégrées aux pratiques des entreprises :

1. La formation des salariés

Celle-ci constitue un facteur clef de qualité des travaux et d'adaptation à l'évolution des métiers. Les enjeux majeurs incluent notamment

- L'adaptation des compétences à l'évolution des métiers,
- L'accompagnement du renouvellement via la pyramide des âges par la formation,
- L'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

Illustration : Le Bâtiment et les Travaux Publics sont d'importants secteurs d'accueil d'apprentis. En 2020, on notait près de 57 000 contrats d'apprentissage engagés au cours de l'année, 49,5 % au sein d'entreprises de moins de 20 salariés ainsi que plus de 7 000 salariés en contrat de professionnalisation. L'importance de la formation pour ces deux secteurs se manifeste également dans la formation continue, puisqu'en 2020, plus de 250 000 stagiaires avaient suivi une formation.¹⁶

Étude quantitative : plus de 53 % des entreprises répondantes déclarent former régulièrement les équipes, et 29 % ont mis en place des actions permettant la formation de leurs salariés. Comme cela est souligné dans le chapitre 4, l'absence de jours travaillés durant les formations et le rythme des chantiers difficiles à anticiper peuvent contraindre le recours à la formation continue des salariés dans les PME et les TPE. Par ailleurs, 26 % des entreprises indiquent mettre en place des démarches d'insertion de personnes éloignées de l'emploi, au-delà du rôle du secteur pour faciliter l'accès à l'emploi de personnes dans un large spectre de compétences.

2. L'amélioration de la performance énergétique du bâti

La lutte contre la crise climatique représente l'un des principaux défis pour le Bâtiment et les Travaux Publics. Les enjeux majeurs incluent notamment la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre tout au long de la chaîne de production (choix des matériaux, extraction, transport, assemblage, construction, utilisation des bâtiments) ainsi que la diminution de la consommation énergétique des bâtiments (nouveaux outils de pilotage et de suivi) et le développement d'infrastructures contribuant à la décarbonation de nos modes de vie (ex: infrastructures pour les énergies renouvelables, pour les transports en commun et les mobilités douces, etc.).

¹⁶ Observatoire des métiers du BTP, Les chiffres clés du BTP, Accessible sur : <https://dataviz.metiers-btp.fr/alternance/apprentissage/total> et <https://dataviz.metiers-btp.fr/formationcontinue>

Étude quantitative : Ces enjeux environnementaux se manifestent notamment par l'importance accordée à l'amélioration de la performance énergétique du bâti, puisque, d'après l'enquête réalisée, 60 % des entreprises du Bâtiment déclarent agir dans ce sens de manière régulière. Cette action en faveur de la performance du bâti est particulièrement forte pour les métiers de la charpente et de la couverture. Plus généralement, 40 % des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics indiquent participer à la lutte contre le changement climatique

3. Le recours à des matériaux locaux

Étant par nature des entreprises de proximité, les TPE et PME des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics sont favorablement positionnées pour répondre aux attentes croissantes de recours aux matériaux locaux, circulaires et biosourcés. Les enjeux majeurs de cette thématique incluent notamment :

- La maîtrise de la chaîne d'approvisionnement et la favorisation du local
- La capacité d'autonomie et la résilience en cas de choc exogène

Étude quantitative : près d'une entreprise sur deux, tous secteurs et tailles confondus, déclarent recourir à ou favoriser la création d'emplois locaux, de proximité, et 45 % d'entre elles déclarent mener des actions pour la participation active de l'entreprise au développement économique du territoire.

➤ Catégorie C

Les thématiques de la catégorie C correspondent à des sujets qui sont traités en fonction des besoins, selon les caractéristiques propres des entreprises. Ces thématiques concernent principalement :

- Des items généralement moins accessibles ou pertinents, pour des TPE en particulier, comme la définition d'indicateurs de pilotage ;
- Des items ne relevant pas d'actions formalisées mais intégrées aux démarches de ressources humaines (diversité, mixité, insertion des publics fragiles...);
- Des items plus spécifiques comme l'intervention sur des chantiers relevant du patrimoine, l'accessibilité, qui ne concernent pas toutes les entreprises.

Exemples de pratiques mises en place par les entreprises sur les thématiques de développement durable

Au cours de 4 entretiens réalisés auprès de TPE-PME, un certain nombre d'actions ont été identifiées, illustrant de manière très concrète les pratiques des entreprises sur les thématiques identifiées. À titre d'exemples, voici certaines des actions citées par les répondants pour expliciter la mise en place de politique sur les thématiques demandées.

D'un point de vue environnemental :

- **La mise en place du tri des déchets** (exemples : benne à déchets pour éviter le tout-venant et les dépôts sauvages, tri selon la nature des matériaux, inscription des questions de tri des déchets dans les règlements de chantier, mise en place de procédures de recyclage de peinture avec les fournisseurs)
- **L'attention portée à la consommation d'énergie** (exemple : logique de "tourné" pour réduire les consommations de carburant)
- **L'utilisation de matières premières plus écologiques** (exemples : peintures sans solvants ou "éco-responsables", biomatériaux ou matériaux plus traditionnels comme le bois ou le chanvre) ou locales (exemple : approvisionnement auprès de fournisseurs français)

D'un point de vue social :

- **L'assurance que les salariés soient formés et connaissent les mesures de sécurité** (exemples : formations sécurité ; distribution d'un livret de sécurité illustré pour contourner l'illettrisme d'une partie des salariés, avec signature du livret par les salariés en fin de formation)
- **Le travail avec des fournisseurs et des acteurs locaux** (exemple : contractualisation avec des entreprises françaises uniquement)
- **La qualité des relations employeurs/employés et les conditions de travail** : proximité qui engendre une compréhension de la part du dirigeant des difficultés dans le travail quotidien des salariés, le dirigeant effectuant souvent les mêmes tâches que le salarié. Exemple : un chef d'entreprise de 9 salariés a négocié auprès de la Mairie l'accès à une salle pour que les salariés puissent prendre leur déjeuner au chaud en période de Covid.

MATRICE N°1 - BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Source : Enquête quantitative en ligne, Utopies/TBC



Lecture : 75 % des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics ayant répondu à l'enquête déclarent mener des actions pour améliorer les conditions et la qualité de vie au travail. En moyenne, les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics accordent 8,8/10 points à ce sujet.

MATRICE °2 - BÂTIMENT

Source : Enquête quantitative en ligne, Utopies/TBC



Lecture : 74,8 % des entreprises du Bâtiment ayant répondu à l'enquête déclarent mener des actions pour améliorer les conditions et la qualité de vie au travail. En moyenne, les entreprises du Bâtiment accordent 8,8/10 points à ce sujet.

MATRICE N°3 - TRAVAUX PUBLICS

Source : Enquête quantitative en ligne, Utopies/TBC



Lecture : 76,8 % des entreprises de Travaux Publics ayant répondu à l'enquête en ligne déclarent mener des actions en faveur de la gestion des déchets et de l'économie circulaire. En moyenne, les entreprises de Travaux Publics ayant répondu à l'enquête accordent 8,4/10 points à ce sujet.

-3- DIFFÉRENTS NIVEAUX DE PRATIQUES ET DE FORMALISATION D'UNE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Au travers des entretiens et de l'enquête quantitative, 4 grandes catégories d'entreprises se distinguent :

-0- ABSENCE	-1- ACTIONS	-2- FORMALISATION	-3- PROACTIVITÉ
<ul style="list-style-type: none"> • Pas de démarche • Pas d'actions spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Des entreprises se déclarant concernées par le sujet • Des actions spécifiques au niveau environnemental et/ ou social • Une démarche non-formalisée • Des freins identifiés 	<ul style="list-style-type: none"> • Une démarche structurée avec des engagements, règles, indicateurs, etc. • Une formalisation liée à la taille de l'entreprise et à des attentes plus élevées de la part des parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Une démarche structurée avec des engagements, règles, indicateurs, etc. • Un positionnement global de l'entreprise et des bénéficiaires directs en termes de différenciation et d'attractivité • Lié à un dirigeant(e) convaincu(e) disposant d'une connaissance des enjeux et de la réglementation

0,3 %
des répondants à
l'enquête quantitative

84 %
des répondants à
l'enquête quantitative

15,7 %
des répondants à
l'enquête quantitative

✂ Absence de démarche de Responsabilité Sociétale [0,3 % des répondants à l'enquête quantitative]

Les entreprises qui n'ont pas mis en place de démarche de Responsabilité Sociétale et ne mènent pas d'actions spécifiques ; cette catégorie d'entreprises est très minoritaire et tend à disparaître du fait de la pression croissante des réglementations et des différentes parties prenantes (clients, collectivités, associations, etc.), et plus globalement, une sensibilisation de la société aux enjeux sociaux et environnementaux. Cela est corroboré à la fois par les entretiens menés, dans le sens où aucune des entreprises interrogées ne relève de cette catégorie, ainsi que l'enquête quantitative (seuls 2 répondants sur les 716 entreprises répondantes ont déclaré ne mener aucune action sur les différents sujets listés).

Il convient cependant de relever que, si ce profil concerne très peu d'entreprises ayant répondu à l'enquête, cela peut notamment se comprendre du fait que les entreprises répondantes sont par définition susceptibles d'être intéressées par la thématique au point d'avoir initié à minima des actions sur le sujet. En outre, certaines entreprises peuvent mettre en œuvre des actions en lien avec la démarche RSE sans forcément identifier les liens entre ces actions et la RSE.

✂ Actions mises en œuvre sans formalisation [84 % des répondants à l'enquête quantitative]

Les entreprises qui n'ont pas formalisé de démarche à date, mais mènent des actions, que ce soit au niveau environnemental (recherche de performance énergétique, gestion des déchets, etc.) ou social, et qui se déclarent concernées par le sujet, malgré un certain nombre de contraintes identifiées. La majorité des entreprises interrogées lors des entretiens qualitatifs relèvent de cette catégorie. Ces entreprises mènent des actions sur les thématiques identifiées comme prioritaires mais ne formalisent pas de bilan des actions menées à date, de plan de progrès et ne communiquent pas sous une forme écrite.

Formalisation et Proactivité

[15,7 % des répondants à l'enquête quantitative]

- Formalisation : les entreprises qui ont formalisé une démarche structurée et font valoir des démarches de progrès** (engagements, règles, indicateurs, etc.). La taille de l'entreprise est déterminante pour la mise en place d'une démarche formalisée, comme le montrent les résultats de l'enquête quantitative : pour l'ensemble des entreprises, les pourcentages des entreprises qui ont une démarche formalisée, publient un rapport RSE ou sont évaluées ou labellisées RSE sont respectivement de 16 %, 12 % et 31 %. Ces pourcentages montent à 37 %, 78 % et 84 % pour les entreprises de 50 salariés. Ce constat pose la question de la définition d'un cadre de formalisation RSE adapté aux TPE et plus spécifiquement aux entreprises unipersonnelles (72 % des entreprises du Bâtiment et 64 % des entreprises des Travaux Publics), permettant notamment de valoriser des actions déjà mises en œuvre.
- Proactivité : Une dernière catégorie ressort plus spécifiquement des entretiens : les entreprises qui se différencient par un niveau d'engagement particulièrement élevé** et par la proactivité de leur démarche sociale et environnementale, très souvent sous l'impulsion d'un(e) dirigeant(e) convaincu(e). Cet engagement se traduit dans le positionnement global de l'entreprise et par des bénéfices directs en termes de différenciation et d'attractivité en matière de recrutement, sans pour autant par une démarche formalisée, notamment pour des TPE.

Ce que **la notion de "démarche de responsabilité sociétale" sous-entend en termes de formalisation doit ainsi être particulièrement adapté aux TPE du Bâtiment et des Travaux Publics**, du fait de leur configuration. En effet, si 79 % des entreprises du BTP jugent la RSE et le développement durable comme étant tout à fait ou plutôt bénéfiques pour leur entreprise, seulement 33 % des entreprises qui ne mettent pas déjà en œuvre une démarche RSE jugeraient celle-ci comme "tout à fait pertinente" (ce taux s'élève à 64 % pour les entreprises de plus de 50 salariés). Ainsi, autant le développement durable est plébiscité par les entreprises, autant une démarche trop administrative peut constituer une contrainte pour elles.

Les TPE et PME voient par ailleurs plus de freins à la mise en place de pratiques de responsabilité sociétale. 94,5 % de l'ensemble des entreprises identifient au moins un frein à la mise en place d'une démarche RSE, ce pourcentage chute à 73 % pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Parmi ces freins, l'étude quantitative et les entretiens relèvent deux grands domaines :

- **Le manque de temps.** Il s'agit, selon l'enquête quantitative, du frein principal à la mise en œuvre d'une démarche, pour 75 % des entreprises. Au sein des TPE et des PME, la concentration des fonctions sur la personne des dirigeant(e)s d'entreprise induit une focalisation sur l'opérationnel, la difficulté à prendre du recul et réorienter les pratiques, ou encore mettre en valeur ce qui est déjà fait. Il faut toutefois souligner que la part d'entreprises ayant cité ce frein varie peu en fonction de la taille de l'entreprise et que l'allocation de ressources humaines à la responsabilité sociétale demeure un enjeu pour les entreprises.
- **La complexité du sujet,** pour 40 % des entreprises. Cela souligne l'enjeu d'accessibilité des concepts, outils, cadres incitatifs ou réglementaires, et le besoin de formation. Les entretiens indiquent que cela se traduit par des difficultés pour dresser un diagnostic, choisir les actions à engager, les mettre en œuvre, les évaluer. Quand elle est méconnue, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise tend à apparaître comme une démarche qui vient s'ajouter au reste, et ce faisant, ajouter des dépenses et du temps de travail administratif sans que les retombées ne soient perçues comme évidentes.

À noter que le contexte particulier lié au COVID et à la pénurie des matériaux (et hausse des prix) qui s'en est suivi, a pu freiner conjoncturellement la mise en place des démarches.



-4- UNE DYNAMIQUE D'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES MÉTIERS ET D'INTÉGRATION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Une évolution des compétences

Presque tous les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics sont aujourd'hui affectés par la transition écologique, comme l'a identifié l'étude sur les mutations dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, publiée par l'Observatoire des Métiers du BTP en janvier 2021. Les compétences spécifiques aux secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics évoluent, et plusieurs grandes tendances peuvent être relevées :

- **Une évolution des métiers et compétences requis en amont du chantier**, et qui impactent notamment les profils de conception : nécessité de mieux connaître les matériaux et leurs interactions, les nouveaux équipements techniques, le fonctionnement thermique ainsi que la maîtrise du cycle de vie du bâtiment dans son ensemble. Les métiers du conseil et du diagnostic, comme les conseillers en rénovation énergétique sont aussi amenés à se développer. Pour les petites opérations, qui représentent la majorité des rénovations, les artisans et petites entreprises doivent désormais de plus en plus maîtriser les connaissances réglementaires et techniques en matière de performance énergétique et s'assurer de la cohérence des solutions proposées.
- **Une évolution des gestes métiers**, avec l'évolution des techniques de construction et d'isolation et donc la nécessité d'intégrer de nouveaux savoir-faire et connaissances. A titre d'illustration, quelques métiers directement concernés par ces mutations :
 - **Les couvreurs**, qui sont affectés par le développement du photovoltaïque induit par la RE 2020, doivent développer des compétences en installation d'équipements solaires en couverture ;
 - **Les plâtriers** doivent mettre à jour leurs connaissances sur l'utilisation de nouveaux types de produits contribuant à la performance énergétique du bâtiment (isolation, chauffage, diffusion de la lumière, etc.) ;

- **Les maçons** sont amenés à maîtriser l'utilisation des isolants par l'extérieur, ou mieux prendre en compte les échanges thermiques et acoustiques du bâtiment ;
- **Les métiers du génie électrique**, développent progressivement des compétences permettant l'installation d'équipements « intelligents » (domotique, *smart grids*, compteurs intelligents) ou le conseil de leurs clients sur la revente de l'électricité issue d'énergie renouvelable, ou sur le raccordement d'équipements mobilisant une source d'énergie renouvelable (solaire, éolien, géothermie...)
- **Une évolution sur l'organisation du travail sur le chantier** : on assiste à un renforcement de la tendance à plus de transversalité et de décloisonnement entre les corps de métier. La coordination entre corps de métiers devient incontournable pour assurer un niveau maximum de performance énergétique (en lien avec la nécessaire approche globale du bâtiment), et ce besoin va renforcer le rôle des métiers d'encadrement (assistant maîtrise d'ouvrage, conducteur d'opération notamment). Un autre aspect concerne la gestion environnementale des chantiers, qui nécessite une maîtrise de plus en plus exigeante des réglementations, ainsi que des savoir-faire en matière de gestion et recyclage des déchets.
- **L'accompagnement des occupants** : un bâtiment énergétiquement bien conçu peut avoir de mauvaises performances si l'usage qui en est fait n'est pas le bon. Cela implique de développer de nouvelles relations entre constructeur, gestionnaires du bâtiment et client final, et donc le développement de nouvelles compétences dans le conseil, l'information, l'accompagnement aux bons comportements.

Au regard des éléments issus de la réponse des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE) conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics faite à l'appel à contribution 2020 de France Compétence, **4 métiers ont vu une évolution significative des compétences requises à leur exercice : couvreur, plombier-chauffagiste, serrurier-métallier, et technicien / chef de projet en rénovation énergétique.** Le métier de diagnostiqueur de produits, matériaux et déchets issus des bâtiments est venu compléter cette liste de métiers en évolution ou en émergence en 2022.¹⁷

Afin d'accompagner ces mutations liées à la transition énergétique et aux obligations environnementales, et d'intégrer les nouveautés liées à la transition énergétique et aux obligations environnementales, l'Observatoire des métiers du BTP a publié en 2017 en partenariat avec le PACTE (le Programme d'action pour la qualité de la construction et la transition énergétique, lancé par les pouvoirs publics en 2015),

¹⁷ France Compétences, Publication de la liste des métiers, 20 décembre 2021, Accessible sur : <https://www.francecompetences.fr/fiche/publication-de-la-liste-2022-des-metiers-en-particuliere-evolution/>

un référentiel de compétences pour la performance énergétique des bâtiments, destiné à mieux anticiper les évolutions des métiers. Ce référentiel identifie les 5 300 compétences, connaissances et savoir-faire indispensables aux personnels d'encadrement et de chantier, que ce soit dans le cadre d'une construction neuve ou d'une rénovation de bâtiment, organisés par solutions techniques et domaines d'activité (charpente et ossature bois, électricité et domotique, etc.).

Ainsi, au-delà d'actions dites RSE, mises en œuvre par les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, et analysées plus haut, **l'évolution des métiers et des compétences dans ces deux secteurs dans le cadre de la transition numérique rend compte d'une implication directe des entreprises dans la responsabilité sociétale de leur activité.**

✓ De nombreux développements en termes de formation, mais un levier encore insuffisamment exploité par les entreprises

L'offre de formation s'est adaptée à ces nouvelles exigences et propose désormais, tant en formation initiale que continue, des modules de formation en lien avec la « transition énergétique » ou l'« écoconstruction ».

En termes de formation continue, la principale offre de formation sur les enjeux de la transition énergétique pour le BTP est le **dispositif FEEBAT** (Formations aux Économies d'Énergie dans le Bâtiment)¹⁸ développé et soutenu par les pouvoirs publics (Ministère de la transition écologique, Ministère du logement, Ministère de la Culture, Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ADEME), la filière Bâtiment (CCCA-BTP, CAPEB, CNOA, FFB, SCOP-BTP) et l'ATEE. Ce programme mis en place en 2008 propose **une offre de formations complète sur la rénovation énergétique des bâtiments** à des coûts préférentiels, dont l'objectif est la montée en compétences des professionnels en activité.

Le dispositif RGE créé en 2011 par l'État nécessite ainsi pour les entreprises qui souhaitent acquérir ce label de passer par **une formation non obligatoire accessible via le dispositif FEEBAT** avec le module (RENOVE), ce qui a stimulé les processus de formation. D'après les chiffres communiqués par FEEBAT, 15 000 jours de formation auraient été pris en charge en 2020 et environ 16 000 en 2021 (chiffres non définitifs) à 60 % par des chefs d'entreprises artisanales et à 40 % par des salariés d'entreprises.¹⁹

¹⁸ www.feebat.org

¹⁹ FEEBAT

L'enjeu de la sensibilisation et l'appropriation par les TPE des questions environnementales et énergétiques demeure. La réalité économique, que ce soit l'incertitude dans les calendriers ou le coût dans l'organisation du travail (coût financier de la formation et de la baisse d'activité) font que la formation peut être considérée comme une contrainte pour les petites entreprises. Celles-ci se positionnent en premier lieu sur les formations obligatoires, notamment celles relatives à la sécurité (CACES par exemple). Ainsi, en 2020, si près de 68 % des stagiaires ont suivi une formation relative à la sécurité, seulement 4,1 % des stagiaires ont suivi une formation à dimension environnementale et énergétique, au titre du plan de développement des compétences, notamment parmi lesquels :

- 26,8 % de stagiaires ayant suivi une formation FEEBAT ;
- 22,7 % ayant suivi une formation relative aux énergies renouvelables ;
- 12,1 % ayant suivi une formation relative à l'enveloppe bâti ;
- 9,4 % ayant suivi une formation relative aux éco-matériaux.²⁰

Inscrites au titre du plan de développement des compétences, ces formations ont pu être facilement recensées. Des salariés peuvent avoir recours à d'autres formations à dimension environnementale et énergétique, dont l'identification est moins évidente.

En parallèle, **les organismes de formation continue adaptent leur offre de formations pour répondre à ces nouvelles exigences.** C'est le cas par exemple de l'organisme Afortech, spécialisé dans les métiers du génie climatique, de la couverture et de la plomberie, qui a, entre autres, revu sept cursus de son catalogue pour aider les professionnels à saisir les opportunités de marché liées à la rénovation énergétique. Autre illustration : l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (Afp), qui compte environ 20 000 entrants chaque année dans un programme lié au bâtiment, propose désormais des parcours conduisant à la délivrance de deux titres professionnels : celui de « technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment » pour les équipements techniques et le tertiaire, et celui de « chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment » pour les travaux dans le secteur résidentiel. Les formations délivrées par l'AFPA évoluent à chaque révision de référentiel d'un métier : à titre d'illustration, quatre certifications sortiront en 2022 pour répondre aux nouvelles exigences liées à l'isolation²¹.

²⁰ Constructys

²¹ <https://www.lemoniteur.fr/article/face-aux-besoins-la-formation-continue-se-reinvente.2202477>

En termes de formation initiale, les rénovations et créations de diplômes prennent en compte une **multiplicité de concepts liés à la transition énergétique** :

- Efficacité énergétique (active et passive), diagnostic et mesure de l'efficacité
- Gestion active du bâtiment, des infrastructures
- Nouvelle approche de l'urbanisme
- Évolution des équipements techniques
- Sources renouvelables et mix énergétique
- Mise en place de « réseaux intelligents »
- Réglementations et normes associées
- Contribution à l'évolution du comportement des usagers

Le secteur du Bâtiment a d'ailleurs mis à jour l'ensemble des référentiels du CAP au BTS, notamment pour intégrer les évolutions des compétences en lien avec la transition énergétique

Par ailleurs, en lien avec l'Éducation Nationale, **le programme FEEBAT s'est étendu à la formation initiale** en 2018 et est en cours d'intégration dans plus de 140 supports de formation métiers, dans 5 filières (électrique, énergétique, bâtiment, économie, finitions). En novembre 2021, FEEBAT a également réalisé un test auprès d'élèves de CAP et Bac professionnel du Bâtiment, avec pour objectif de tester des ressources de formation innovantes dédiées à la formation professionnelle initiale, portant sur la rénovation énergétique des bâtiments. Ce test se poursuivra en 2022 à destination d'étudiants de BTS et d'apprentis, en vue d'un large déploiement par la suite.

Aujourd'hui, **pratiquement toutes les grandes écoles d'ingénieur en Bâtiment et Travaux Publics intègrent des options ou proposent des diplômes liés aux spécificités de la transition énergétique**. Il y a un réel besoin, comme le pointe l'étude du Shift Projet sur l'enseignement supérieur : la transition énergétique est globalement créatrice d'emplois, et, dans la construction, le solde de création d'emplois serait supérieur à celui de la destruction. Il y a donc une vraie tension sur ces métiers, et un réel besoin de développement des compétences.

Par ailleurs, il est à noter que l'ADEME a créé une plateforme en ligne (mooc-batiment-durable.fr) permettant un apprentissage plus souple et plus économe en temps.

Préconisations :

- ✓ Penser des temps de formation plus courts et des formats adaptés aux TPE pour accélérer l'acquisition de compétences nouvelles.
- ✓ Penser des formations alliant formation théorique et formation pratique avec les entreprises, sur le terrain.

COMMENT ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE AU SEIN DES SECTEURS DU BTP ?

- 1- Une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise adaptée aux TPE et PME
- 2- L'accompagnement des plus petites entreprises
- 3- L'aide à la prise de recul et la recherche de sens
- 4- Les bénéfices d'une démarche Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
- 5- L'engagement des salariés
- 6- La valorisation des progrès liés à la mise en œuvre de la réglementation
- 7- La sensibilisation des donneurs d'ordre

79 % des entreprises du Bâtiment et Travaux Publics ayant répondu à l'enquête quantitative considèrent la Responsabilité Sociétale de l'Entreprises et le développement durable tout à fait ou plutôt bénéfiques. Toutefois, 67 % des répondants n'estiment pas la mise en place d'une démarche pertinente dans le futur, ce qui peut s'expliquer par les freins identifiés par les entreprises, et notamment les plus petites, au déploiement des démarches Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, mais aussi par une relative méconnaissance de ces démarches. Cette partie apporte un éclairage sur les freins et les leviers, et proposent des pistes d'accompagnement.

-1- UNE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE AUX TPE ET PME

Si l'on retrouve une adhésion à l'esprit et aux valeurs que véhicule une démarche RSE, le terme reste mal compris par de nombreux professionnels : d'après l'étude quantitative, seulement 49 % des entreprises du BTP déclarent connaître le terme « Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ».

À noter que plus la taille des entreprises augmente et plus la connaissance du terme grandit : 37 % des entreprises de 0 salarié contre 89 % des entreprises de 50 salariés et plus. De même, 9,5 % des entreprises de 5 à 9 salariés déclarent ainsi avoir mis en place une démarche Responsabilité Sociétale de l'Entreprise formalisée, contre 37,4 % des entreprises de 50 salariés et plus.

Ces différences s'expliquent notamment par le fait que, si le terme de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est apparu dès les années 1970, **les démarches se sont diffusées dans un premier temps au sein des grandes entreprises** via notamment la loi sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRE) qui a créé la première obligation de reporting extra-financier pour les entreprises cotées. Les premiers référentiels de démarches RSE (notamment la Global Reporting Initiative (GRI) pour le reporting) ont donc été conçus pour des organisations de grande envergure, voire la plupart du temps, internationales.

Pour les TPE, majoritaires dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise peut être ainsi perçue comme principalement adaptée et pertinente pour ces grandes entreprises. Elle s'apparente souvent à une source d'un travail administratif et à des coûts supplémentaires.

« Je constate que mes clients redoutent le formalisme des démarches et se sentent plus à l'aise avec les solutions pragmatiques. Il est possible de faire de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, avec seulement quelques indicateurs décisionnels, des engagements concrets et une feuille de route pluriannuelle, sans excès de bureaucratie. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ne doit pas être vécue comme une contrainte, mais comme une opportunité. »

(Président d'un cabinet de conseil en Responsabilité Sociétale de l'Entreprise)

Cette assimilation de la démarche de responsabilité sociétale aux grandes entreprises explique sans doute le sentiment des entreprises du BTP de manquer de temps pour l'appréhender (cité comme un frein par plus de 75 % des entreprises), ou le sentiment d'avoir affaire à un sujet trop complexe (cité par 40 % des entreprises).

Les entretiens ont mis, par ailleurs, en évidence une autre réserve, reposant sur l'idée qu'il serait nécessaire d'être parfait pour revendiquer une démarche de responsabilité sociétale. Cette injonction perçue à la "perfection" peut alors être paralysante. La pédagogie autour du fait qu'une démarche Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est avant tout une démarche de progrès, devrait la rendre plus accessible.

Pour Jean-Marie Courrent, « Si l'on veut "faire bien" on ne fait rien, car cela paralyse l'action. Ce qu'il faut, c'est dédramatiser les démarches Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. Il faut que les entreprises réalisent qu'elles font déjà des choses. »

(Enseignant-chercheur sur la PME)

Pistes de recommandations :

- ✓ **Expliciter plus précisément ce que pourrait être une démarche de responsabilité sociétale pour une entreprise unipersonnelle, une TPE et une PME, afin de proposer une démarche adaptée et créatrice de valeur.**
- ✓ **Faciliter les échanges entre pairs pour améliorer l'appropriation de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.** Des dirigeants d'entreprises de même taille et de même activité (« ambassadeurs ») pourraient être perçus comme plus convaincants que toute autre personne pour partager les intérêts à s'engager, les avantages rencontrés a posteriori, la faisabilité de la démarche et échanger sur les obstacles rencontrés et les réponses apportées.

-2- L'ACCOMPAGNEMENT DES PLUS PETITES ENTREPRISES

Structurer une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise peut être complexe pour les plus petites entreprises, du fait de leur taille et des ressources dont elles disposent. Parmi les difficultés soulignées par les dirigeants ou salariés interrogés, on retrouve souvent le manque de temps ou de moyens financiers ou RH.

Si, en principe, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ne requiert pas une taille critique d'entreprise, on observe que **la part des entreprises qui structurent des démarches Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, tous secteurs confondus, augmente proportionnellement au nombre de salariés** : 23 % dans les TPE jusqu'à 54 % dans les ETI.²² Cette tendance est confirmée par l'enquête quantitative menée au cours de cette étude.

Ce manque de moyens pénalise notamment la recherche de nouveaux processus de construction ou encore la veille sur les actualités réglementaires. Dans ce contexte, les chefs d'entreprises se sentent parfois démunis ou perdus :

« Les entreprises ont une trop grande quantité d'informations à traiter. Il y a trop d'informations, trop de réglementations, trop de choses à mettre en place »
(Chef d'entreprise de peinture de 4 personnes).



Selon l'étude quantitative, 23 % des entreprises jugent qu'elles manquent d'accompagnement sur ce sujet. Toutefois, **les organisations professionnelles représentatives d'employeurs sont identifiées comme le principal relais d'informations** : 55 % des entreprises du BTP déclarant s'informer sur les sujets sociétaux auprès de leur organisation.

En la matière, la dynamique est très positive puisque **la plupart de ces organisations ont structuré des démarches d'accompagnement des entreprises du secteur**. S'appuyant toutes sur des référentiels reconnus (ISO 26000 notamment), ces démarches varient dans leur forme (auto-évaluation, accompagnement, labellisation) mais elles poursuivent généralement toutes le même objectif : faciliter la mise en place de démarches Responsabilité Sociétale de l'Entreprise pour les entreprises, voire faciliter leur reconnaissance dans le cas des labels. Ces démarches sont en cours de déploiement.

²² BPI France Lab, Étude : La RSE, Une aventure humaine, les PME-ETI et la RSE, 2018, Accessible sur : https://lelab.bpifrance.fr/get_pdf/878/bpifrance_le_lab_etude_une_aventure_humaine_les_pme-eti_et_la_rse.pdf

	Porteur	Type & objectifs	Thématiques privilégiées	Mise en œuvre et déploiement
Artisans engagés, Entreprise responsable (2019)	CAPEB	<p>Service d'accompagnement à une démarche RSE</p> <ul style="list-style-type: none"> Permettre aux artisans du bâtiment de développer sur une base volontaire et à leur rythme une démarche Responsabilité Sociétale de l'Entreprise Accès à un réseau d'artisans engagés 	<p>Qualité des travaux Responsabilité d'employeur/ de chef-fe d'entreprise Respect de l'environnement Ancrage dans les territoires (ISO 26000)</p>	<p>Création d'un compte donnant accès à des outils de diagnostic, de planification des actions et de communication ainsi qu'au réseau des artisans également engagés. Des référents CAPEB aux niveaux régional et départemental animent ce réseau et peuvent venir en assistance aux artisans engagés.</p> <p>Service réservé aux adhérent-es, gratuit. À ce jour, 184 entreprises se sont engagées dans la démarche.</p>
Bâtitteur Responsable-Mon auto-évaluation Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (2021)	FFB	<p>Auto-évaluation RSE</p> <ul style="list-style-type: none"> Répondre à 2 enjeux pour faciliter la mise en place de politiques Responsabilité Sociétale de l'Entreprise formalisées : <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les démarches Responsabilité Sociétale de l'Entreprise déjà existantes mais non identifiées comme telles par les entreprises ; - Diffuser une meilleure connaissance de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. 	<p>Environnement Relations d'affaires équitables Engagement dans la vie locale Relations et conditions de travail (ISO 26000)</p>	<p>L'auto-évaluation passe par un site internet dédié administré par la FFB. Les entreprises créent un compte, remplissent leur carnet de bord, constitué d'un questionnaire accompagné d'outils pratiques et de conseils permettant d'identifier des pistes d'amélioration. Un rapport RSE personnalisé est automatiquement généré. Les entreprises ont également la possibilité de signer une courte charte pour formaliser leur démarche.</p> <p>Lancée en avril 2021, la démarche aurait été adoptée par environ 600 entreprises à fin septembre.</p>

	Porteur	Type & objectifs	Thématiques privilégiées	Mise en œuvre et déploiement
Label RSE SCOP BTP (2016)	Fédération SCOP BTP	<p>Label</p> <p>(certifié par un OTI, Organisme Tiers Indépendant)</p> <ul style="list-style-type: none"> Engager une démarche collective des PME coopératives du BTP vers une appropriation des enjeux de RSE La labellisation doit permettre de faire reconnaître l'évolution positive des entreprises évaluées au modèle Engagé RSE de l'Afnor avec une grille spécifique adaptée aux secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics 	Tous les domaines de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (ISO 26000), avec un accent mis sur l'environnement (préservation des ressources naturelles et des écosystèmes) et des modes de gouvernance exemplaires en matière de partage des ressources et des bénéfices.	<p>5 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation Information Diagnostic "Simply RSE" Prise en charge par l'OP régionale et passage par les Clubs RSE Labellisation <p>Diagnostic pris en charge par l'organisation professionnelle régionale, coût de l'audit à la charge de l'entreprise.</p> <p>À ce jour, 120 SCOP ont entamé une démarche, 47 SCOP ont réalisé un diagnostic, 12 SCOP ont été évaluées Engagé RSE par l'Afnor et 10 SCOP ont obtenu le label RSE SCOP BTP.</p>
Parcours Responsabilité Sociétale de l'Entreprise TP (2021)	FNTP	<p>Label</p> <p>(pas d'OTI)</p> <ul style="list-style-type: none"> Proposer une reconnaissance, par la profession et adaptée aux spécificités du secteur, des démarches Responsabilité Sociétale de l'Entreprise des entreprises des travaux publics. 	Gouvernance, Gestion des ressources humaines, Relations contractuelles, Environnement, Ancrage local (ISO 26000)	<p>Le processus est ouvert aux entreprises adhérentes de la FNTP.</p> <p>La validation des dossiers se fait en en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> Entretien avec un conseiller-expert FNTP Remise du label par un comité d'experts et de parties prenantes. <p>La démarche est gratuite pour les deux premiers niveaux, "engagé" et "performant". Une visite sur site (au frais de l'entreprise) est nécessaire pour le niveau "avancé".</p> <p>À fin 2021, 67 entreprises ont été labellisées (majoritairement des TPE et PME ou entités de grands groupes)</p>

LA COMPLÉMENTARITÉ ENTRE DES DÉMARCHES TRANSVERSALES ET DES OUTILS DE PROGRÈS PLUS SPÉCIFIQUES

Sectoriellement, des labels moins transversaux et plus ciblés existent également afin de mettre en valeur les pratiques d'entreprises s'engageant dans des domaines relevant de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise :

L'accessibilité : le label RSE Handibat

Handibat est un label porté par la CAPEB, qui a pour objectif de reconnaître d'une part les compétences des professionnels sur l'aménagement de bâtiments accessibles à tous, et d'autre part, la qualité de l'accessibilité des ERP pour les personnes en situation de mobilité réduite et de handicap (moteur, visuel, mental, auditif...).

Le label suit trois axes principaux : le conseil sur l'orientation et l'information des clients sur la réglementation et les modes de financement des travaux, le service au client et la compétence des professionnels dans l'adaptation du bâti aux enjeux d'accessibilité.

Ce label payant donne de la visibilité aux entreprises par l'intégration d'un réseau national accessible aux clients et aux fournisseurs (annuaires et cartes interactives, campagnes de communication, utilisation du logo handibat...). Elle est également un gage de qualité auprès des clients.

La performance énergétique : la qualification ECO-ARTISAN RGE

Cette qualification RGE, gérée par QUALIBAT, a aussi été mise en place par la CAPEB. La qualification ECO Artisan permet de valoriser les entreprises artisanales du bâtiment qui sont en capacité de conseiller (notamment à l'aide de l'évaluation thermique) et d'accompagner les clients dans leurs travaux de performance énergétique. La qualification impose de respecter 3 engagements :

- Engagement 1 : un ECO Artisan s'engage à améliorer la performance énergétique des logements, quel que soit son corps de métier. Un ECO Artisan doit donc proposer une évaluation thermique du logement.
- Engagement 2 : un ECO Artisan s'engage à conseiller des solutions performantes qui répondent aux attentes de ses clients. Il doit apporter un conseil global en rénovation thermique.
- Engagement 3 : un ECO Artisan s'engage sur la qualité de service et la bonne réalisation de ses travaux.

Un contrôle de réalisation est effectué, au moins une fois sur la durée de la validité de la qualification, et au plus tard, sur les vingt-quatre premiers mois qui suivent sa délivrance, pour vérifier la bonne exécution des travaux dans le respect des règles de l'art, des normes NF-DTU et de la réglementation, ainsi que de la qualité de service que l'entreprise doit à son client, au titre de la réalisation des travaux.

Pistes de recommandations :

- ✓ **Communiquer sur les accompagnements disponibles au sein des organisations professionnelles.** Spécifiques aux entreprises des secteurs du BTP, ceux-ci permettent aux TPE/PME de déployer une démarche Responsabilité Sociétale de l'Entreprise de manière plus efficace.
- ✓ **Ne pas imposer de formalisme aux TPE en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise** et permettre à chaque entreprise d'utiliser la ou les méthodes qui lui conviennent le mieux.



-3- L'AIDE À LA PRISE DE RECUL ET LA RECHERCHE DE SENS

Les dirigeants de petites entreprises sont souvent absorbés par un quotidien prenant, pour certains en raison d'une viabilité économique plus fragile que pour les plus grandes entreprises. Ainsi, le chef d'entreprise a souvent toutes les casquettes. Par manque de temps ou de personnes à qui déléguer les tâches, celui-ci porte souvent lui-même les sujets de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, ce qui peut avoir des conséquences diamétralement opposées : un portage très fort au niveau de l'organisation ou une relégation du sujet RSE derrière la multiplicité de tâches qu'il doit exercer.

“

Selon un dirigeant d'une entreprise de carrelage de 9 personnes :
« *L'intégration des grands défis environnementaux et sociaux dans les entreprises du BTP est avant tout une histoire de conviction personnelle, notamment chez le chef d'entreprise* ».

La polyvalence du dirigeant peut ainsi participer au sentiment d'avoir "la tête dans le guidon" et de ne pas réussir à structurer une vision et une démarche d'amélioration de l'entreprise sur le moyen ou long terme. Pour les chefs d'entreprises, le quotidien est avant tout "la gestion de priorités" (artisan plâtrier, entreprise unipersonnelle).

“

Un témoignage met en lumière ce sentiment :
« *C'est compliqué pour les dirigeants de TPE de prendre de la hauteur, contrairement aux grandes entreprises qui ont des DRH et des services dédiés pour se poser les questions.* »
(Secrétaire général au sein d'une organisation professionnelle représentative d'employeurs)

Cela induit peu de temps disponible pour réorienter les pratiques, la gestion, mais aussi pour mettre en valeur ce qui est déjà fait. En matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise cela se traduit par des difficultés pour dresser un diagnostic, choisir les actions à engager, ainsi qu'à leur mise en œuvre et évaluation.

À l'inverse, parmi les entreprises engagées, une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise a des bénéfices intangibles, comme le "sens", un "mieux vivre ensemble", une capacité d'exercer son métier en étant proches de valeurs personnelles. L'alignement avec des convictions personnelles est ainsi le 3ème bénéfice perçu à la mise en place de pratiques sociétales, d'après l'étude quantitative.

La taille de l'entreprise influencerait aussi sur la priorisation des thématiques. Les problématiques du quotidien, qui reposent souvent sur la nécessité d'instaurer de la proximité avec les salariés, les clients,

les fournisseurs, accentueraient parfois un *“effet de myopie”* : Olivier Torrès parle de proxémique, soit la tendance des dirigeants de petites entreprises à favoriser ce qui leur est le plus proche affectivement, géographiquement et temporellement, c’est-à-dire, leurs équipes. Un enseignant-chercheur a souligné cette théorie :

« Pour les TPE, la vision de proximité favorise les parties prenantes les plus proches, (salariés, clients) et à l'inverse les grands enjeux mondiaux sont minimisés. »

Plus de 80 % des dirigeants de TPE et PME interrogés lors de l'enquête de la BPI France²³ de 2018 affirment qu'ils se sentent responsables de l'amélioration des conditions de travail des salariés, de la vie sociale locale ou de la protection de l'environnement : ceci est aligné avec notre enquête quantitative, dans le sens où trois des enjeux majeurs qui ressortent de l'enquête sont les conditions de travail et les pratiques sociales, la préservation de l'environnement et les relations avec les clients. 50 % des entreprises du BTP interrogées ont par exemple mis en place un accord ou une mesure du cadre et des conditions de travail (contre une moyenne de 51 % sur l'ensemble des secteurs).

Enfin, les TPE/PME ont parfois le sentiment que leur impact est moindre, ce qui limite leur responsabilité.

Un intervenant explique ainsi :

« La taille des entreprises joue dans cette perception : il y a l'idée que leur taille étant petite, leurs externalités sont faibles (positives ou négatives) ».

Pistes de recommandations :

- ✓ **Sensibiliser aux enjeux de développement durable**, tels que le changement climatique (via par exemple, la Fresque du Climat, comme cela a été cité par une TPE interrogée) ou bien les enjeux environnementaux et sociaux relatifs aux matériaux de construction afin de mettre en avant l'intérêt sociétal de l'action ;
- ✓ **Valoriser les efforts et les impacts de manière collective**, par exemple au travers d'un suivi annuel de l'amélioration des pratiques des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- ✓ **Accompagner les TPE dans leur communication** pour valoriser leurs démarches auprès de leurs clients (savoir expliquer les surcoûts : mise en déchèterie, démarches qualité, emploi local...), de leurs partenaires, etc.

²³ BPI France Lab, Étude : La RSE, Une aventure humaine, les PME-ETI et la RSE, 2018, Accessible sur : https://lelab.bpifrance.fr/get_pdf/878/bpifrance_le_lab_etude_une_aventure_humaine_les_pme-eti_et_la_rse.pdf

-4- LES BÉNÉFICES D'UNE DÉMARCHE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, levier global de compétitivité

La mise en place de démarches de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est souvent associée à un gain économique pour l'entreprise, qui se traduit via différents bénéfices :

- Une meilleure gestion des risques (sécurité / réputation)
- En interne, une plus forte adhésion et un meilleur engagement des collaborateurs
- Le développement de l'employabilité des salariés et des compétences
- La réduction de certains coûts (facture énergétique notamment ; coût lié au traitement des déchets²⁴)
- La création de valeur via la différenciation dans l'offre de produits "responsables"
- Le développement du sentiment d'appartenance / de proximité des salariés
- Le bénéfice d'une image positive, la gestion du risque de réputation

Les résultats de l'enquête quantitative corroborent ce constat : pour les répondants, **les bénéfices perçus de la mise en place de pratiques environnementales et sociétales sont majoritairement des enjeux de marché à moyen-long terme** : la satisfaction des clients et la qualité du travail et des prestations (environ 50 % des entreprises répondantes), mais également l'amélioration de l'image externe de l'entreprise (35 % des répondants), et la fidélisation des salariés actuels (30 % des répondants). A noter que, pour les TPE et les PME, les bénéfices sont associés à leurs parties prenantes directes alors que les plus grandes entreprises perçoivent davantage un bénéfice plus large en termes d'image :

- **Plus de 50 % des entreprises de moins de 10 salariés citent la satisfaction des clients comme bénéfice de la responsabilité sociétale.** Cela concerne 23 % des entreprises de plus de 50 salariés à le citer.
- **Plus de 55 % des entreprises de plus de 50 salariés citent l'amélioration de l'image comme bénéfice.** Cela concerne 37 % des entreprises unipersonnelles.

²⁴ En moyenne, une gestion efficace des déchets de chantier permettrait une réduction des coûts de l'ordre de 30 à 40 % selon l'Ademe). ADEME Normandie, Gestion et valorisation des déchets de chantier de construction, Guide transversal, Accessible sur : <https://normandie.ademe.fr/sites/default/files/guide-gestion-dechets.pdf>

Au cours des entretiens, il apparaît que l'intérêt économique "direct" de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise n'est pas une évidence pour les entreprises rencontrées. **L'intérêt de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise se situe davantage dans la performance globale :**

« Construire durable, avoir des techniques plus vertes, c'est aussi être connu et reconnu comme tel. C'est une autre forme de retour sur investissement qui garantit une meilleure attractivité commerciale. »

(Responsable Responsabilité Sociétale de l'Entreprise au sein d'une organisation professionnelle représentative d'employeurs)



Pour devenir un réel levier de compétitivité, il semblerait que la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise doive être portée au cœur de l'offre et de l'organisation. Des travaux ont ainsi souligné que ce sont les entreprises qui ont pleinement intégré la démarche au sein de leur modèle d'affaires qui réalisent les meilleures performances, contre celles qui n'ont mis en place que quelques pratiques uniquement, voire aucune.

Cette création de valeur globale peut être illustrée par une entreprise interrogée. Cette TPE de menuiserie de 11 salariés, "engagée depuis plus de 10 ans", a intégré la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise au sein de sa stratégie. Démarche compétences, fresque du climat, apprentissage de langue des signes par l'ensemble des collaborateurs (un des salariés est sourd), "quart d'heure environnement" (rendez-vous régulier organisé par l'entreprise pour sensibiliser ses collaborateurs aux questions et bonnes pratiques environnementales)... : en interne, un ensemble d'actions sont menées pour donner du sens ainsi que les bonnes clés de compréhension pour permettre aux collaborateurs d'avancer. La démarche est menée jusqu'à l'intégration dans l'offre : le travail avec des fournisseurs français uniquement (le PVC vient du Doubs, l'aluminium de Dijon par exemple) permet la maîtrise des délais, une meilleure traçabilité et donc une meilleure qualité, arguments de poids face à une concurrence venue des pays de l'Est, 30 à 40 % moins chère. Si le sujet est porté et impulsé au plus haut niveau de l'entreprise, les responsabilités sont aussi réparties au sein des collaborateurs, dès que cela est possible : par exemple la santé-sécurité relève plutôt du chargé de prévention à l'atelier, alors qu'un autre collaborateur est chargé du *lean management*.

Pistes de recommandations :

- ✓ **Communiquer sur l'évolution des attentes des parties prenantes** (ex : clients individuels, maîtres d'ouvrage privés et publics, établissements de financement, étudiants, etc.) afin de permettre aux entreprises de développer des actions et des engagements en phase avec ces attentes.
- ✓ **Accompagner les entreprises dans la communication et la promotion de leurs engagements et des actions** déjà mises en place ainsi que dans le fait d'aborder ces thématiques de manière proactive dans leurs échanges oraux avec leurs clients, leurs collaborateurs et leurs partenaires.

✓ La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, facteur d'attractivité des métiers

Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre et à un déficit d'attractivité : la faible attractivité des métiers est citée par 10 % des entreprises du Bâtiment et 14 % des entreprises des Travaux Publics interrogées pour expliquer les tensions au recrutement²⁵.

De plus, dans les prochaines années, le Bâtiment et les Travaux Publics vont devoir renouveler leur main d'œuvre, au vu de la pyramide des âges de ces deux secteurs (15 % des salariés ayant plus de 55 ans, 13 % des salariés ayant moins de 26 ans)²⁶.

Le développement de la responsabilité sociétale a souvent été cité dans les entretiens comme un facteur d'attractivité pour les entreprises du secteur. RSE et marque employeur paraissent de plus en plus étroitement liées, dont la valorisation auprès des candidats (mais aussi des clients) devient un véritable enjeu pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, bien que cette valorisation ne soit pas formalisée par les TPE. L'enquête quantitative souligne par ailleurs un effet générationnel : les répondants les plus jeunes sont ceux qui connaissent le mieux le terme de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (81 % des moins de 25 ans contre 53 % des plus de 25 ans).

²⁵ Observatoire des métiers du BTP, *Les métiers en tension*, 2021. Accessible sur : <https://www.metiers-btp.fr/entrant-btp/publication/les-metiers-en-tension/>

²⁶ Données 2021 UCF - CIBTP retraitement Observatoire des métiers du BTP

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise représente un levier pour attirer les salariés car elle questionne les pratiques pour lesquelles le Bâtiment et les Travaux Publics sont d'emblée concernés du fait même des caractéristiques de leur activité : meilleur cadre de travail, prise en charge des questions de sécurité, formation continue...

Elle apporte également **une vision stratégique à la gestion des ressources humaines, dans le sens où elle oriente l'accompagnement des salariés sur le long terme**, en favorisant le développement des compétences en lien avec les mutations des métiers (ex. rénovation thermique, performance énergétique, économie circulaire, préservation de la biodiversité, etc.)

Toutefois, à l'échelle des entreprises, cet impact de la responsabilité sociétale sur l'attractivité des salariés n'est pas toujours perçu, puisque seulement 12 % des entreprises l'identifient comme un bénéfice attendu. Ce chiffre s'élève toutefois à 35 % pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Pistes de recommandations :

- ✓ **Communiquer sur l'intégration des thématiques du développement durable dans l'évolution des formations.**
- ✓ **Renforcer le dialogue entre les entreprises et les nouvelles générations sur les attentes respectives et l'évolution des métiers.**

-5- L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise pouvant impliquer l'ensemble d'une organisation, plusieurs leviers ont été identifiés pour favoriser l'engagement des collaborateurs en interne, dont les possibilités de mise en œuvre varient notamment selon la configuration des entreprises concernées :

La sensibilisation est le levier le plus développé parmi les entreprises consultées dans les entretiens. Les entreprises mettent en œuvre, par exemple, les actions suivantes :

- **Climat / ressources** : réalisation d'une Fresque du Climat au sein de l'entreprise (TPE de menuiserie, 11 salariés), sensibilisation à la gestion des ressources comme l'eau, le tri de déchets (affiches, recommandations dans les cabanes de chantier, au dépôt sur site) etc. (TPE de carrelage de 9 salariés, ETI 1200 salariés),
- **Santé / sécurité** : communication de prévention sur les bulletins de salaire pour réduire les accidents du travail (membre d'une organisation professionnelle), distribution d'un livret de sécurité illustré pour contourner l'illettrisme d'une partie des salariés, avec signature du livret par les salariés en fin de formation, affichages dans les bases vie
- **Handicap** : apprentissage de la langue des signes par l'équipe pour un salarié sourd (TPE de menuiserie de 11 salariés) ; semaine de sensibilisation au handicap (PME de 214 salariés, TP)

Certaines entreprises mettent aussi en place des instances permettant aux salariés d'être acteurs de la démarche :

- La nomination d'« ambassadeurs Responsabilité Sociétale de l'Entreprise » au sein de l'entreprise (entretiens ETI BTP 1200 salariés ; PME de Travaux Publics de 250 salariés ; TPE de menuiserie, 11 salariés), des salariés volontaires et motivés, va permettre de les consulter en amont, de recueillir leurs idées et de diffuser plus facilement de nouvelles pratiques.
- Les temps de discussion et d'échange entre salariés (ex : « quart d'heure environnement » au sein d'une TPE de menuiserie de 11 salariés) sur le concept du quart d'heure sécurité, des « causeries » à thème prédéterminé, permettent aux salariés de faire remonter des informations si besoin.

Deux autres leviers sont cités par des entreprises mais sont moins répandus à l'échelle de l'ensemble du secteur :

- **La formation des salariés sur les sujets de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise** : celle-ci a tendance à se développer mais elle reste plus difficile à mettre en œuvre pour les TPE et les PME.
- **L'intégration de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise dans les processus d'évaluation des salariés** : peu développée encore, celle-ci se met en place dans des entreprises de taille importante :

« Tous les salariés ont un entretien annuel et un entretien professionnel, où l'on évalue le savoir-faire (critères techniques) et le savoir-être (Grille Responsabilité Sociétale de l'Entreprise d'évaluation + sécurité + bienveillance + savoir être et savoir transmettre). La grille est adaptée à chaque métier. »
(ETI BTP, 1200 salariés)



Pistes de recommandations :

- ✓ **Identifier les thématiques prioritaires sur lesquelles les pratiques doivent évoluer** et définir les modalités de participation les plus adaptées aux contraintes de l'entreprise.
- ✓ **Identifier les besoins des salariés pour progresser sur ces thématiques** et recueillir leurs idées pour améliorer les pratiques.
- ✓ **Identifier des formations répondant aux enjeux du Bâtiment et des Travaux Publics** et communiquer auprès des entreprises.

-6- LA VALORISATION DES PROGRÈS LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉGLEMENTATION

La réglementation peut apparaître comme une contrainte pour les professionnels du BTP, et même difficile à mettre en œuvre en ce qu'elle peut supposer parfois une certaine appropriation et anticipation. Mais elle peut aussi être perçue comme **un levier d'action pour favoriser la mise en place de pratiques Responsabilité Sociétale de l'Entreprise au sein des entreprises.**

“

« Il y a clairement plus de rigueur sur les chantiers lorsqu'il y a des réglementations et des normes, par exemple sur les matériaux ou les process »
(Chef d'entreprise de carrelage, 9 salariés).

C'est notamment le cas sur les questions d'amélioration des conditions de travail et de sécurité des chantiers : la réglementation est perçue comme offrant un cadre déjà très complet de prise en compte de ces enjeux.

La réglementation est, par ailleurs, aussi porteuse d'opportunités. La réglementation liée à l'amélioration énergétique des bâtiments existants ouvre également de nouveaux marchés et donc des perspectives de croissance pour les entreprises. Selon une étude publiée par l'ADEME en juin 2021, le marché de la rénovation énergétique des logements se monte à 30,4 milliards d'euros. C'est également le cas de l'accessibilité : seulement 6 % des logements seraient adaptés au vieillissement de la population en France. Un rapport remis au Gouvernement au printemps 2021 propose ainsi, parmi 80 propositions, la création d'un système d'aides « MaPrimeAdapt' », qui fonctionnerait sur le modèle de « MaPrimeRénov' ».

En revanche, l'augmentation rapide des contraintes réglementaires en matière de préservation de l'environnement peut provoquer le sentiment de ne pas arriver à suivre. On observe, par exemple, une certaine difficulté à se tenir à jour des réglementations :

“

« À force de rajouter des contraintes, on y perd notre latin. Il y a beaucoup trop de réglementations. On finira par arriver à respecter toutes les réglementations, mais cela reste compliqué et abstrait pour beaucoup »
(Chef d'entreprise de peinture de 4 salariés).

Le focus réglementaire présenterait aussi le risque de ne réduire la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise qu'à quelques thématiques, comme la question des déchets et du gasoil non routier. Cela se traduit par l'invisibilisation d'autres enjeux du Bâtiment et des Travaux Publics relevant de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, en particulier sur les sujets sociaux, par exemple, les enjeux de féminisation des métiers, ou de participation à la prise de décision.

Pistes de recommandations :

✓ **Mettre à disposition une veille réglementaire sectorielle.**

Les exigences réglementaires pourraient être traduites de manière simple et accompagnées d'exemples de mise en œuvre par les différents métiers.

✓ **Communiquer sur "le sens" des réglementations et valoriser une mise en œuvre qualitative.**

Les réglementations visent souvent collectivement à améliorer les pratiques professionnelles et présentent des bénéfices pour la société dans son ensemble, qui méritent d'être rappelés. Par ailleurs, les pratiques relevant de la conformité réglementaire pourraient être mieux valorisées car, bien appliquées, elles requièrent parfois des efforts importants.

-7- LA SENSIBILISATION DES DONNEURS D'ORDRE

La satisfaction des clients et la qualité du travail représentent les principaux bénéfices identifiés par les entreprises dans l'enquête quantitative (respectivement 51 % et 50 %). Par ailleurs, elles sont une majorité à déclarer mettre en place des actions pour dialoguer avec les clients (pour améliorer le suivi de chantier, pour mieux informer sur la réception des travaux, pour réaliser des travaux permettant de réduire les émissions de CO2...) et le dialogue avec les clients est globalement jugé comme un enjeu majeur.

Toutefois, plusieurs entreprises interrogées soulignent la difficulté de valoriser des solutions plus vertueuses en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise auprès de leurs clients, notamment si celles-ci sont plus coûteuses.

Des solutions préférables mais plus coûteuses, comme le choix de matières premières plus respectueuses de l'environnement et de la santé des travailleurs, ou encore l'accès aux filières de recyclage des déchets, semblent encore difficiles à faire valoir auprès des clients.

Un exemple parmi d'autres, issus d'études du Cerema sur le coût des isolants "traditionnels" et des isolants biosourcés, apporte des données chiffrées intéressantes. Sur le plan purement économique, sans tenir compte des spécificités techniques, de la facilité de pose ou de l'impact sur la santé des salariés ou sur l'environnement, seule la ouate de cellulose en vrac arrive à entrer en compétition avec la laine de verre traditionnelle.

“

« Acheter des produits éco-responsables ou labellisés, oui on le fait, pour nous et pour les salariés, la santé, le confort (odeur)... mais c'est plus cher. »
(Chef d'une entreprise de peinture de 4 salariés).

En somme, les chefs d'entreprises des TPE ou PME ont parfois la sensation de ne pas pouvoir influencer sur les marchés, ce qui peut se traduire par un sentiment d'impuissance et de marginalisation :

“

« Le coût des démarches environnementales n'est pas pris en charge. Seulement une niche d'acteurs peut trier leurs déchets. »
(Chef d'une entreprise de peinture de 4 salariés).



Bibliographie

📖 Ouvrages et articles

Bonneveux, Élise et Soparnot, Richard *“Les stratégies de responsabilité sociale des petites et moyennes entreprises : quels effets pour quelles parties prenantes ?”*, RIHME, 2016/1, n°20

Callot, Philippe, « *La difficile appropriation du concept de RSE par les TPE. Le cas de la viticulture* », *La Revue des Sciences de Gestion*, 2014/5-6 (N° 269-270), p. 129-137. DOI : 10.3917/rsg.269.0129.

Courrent, Jean-Marie, “PME et RSE”, in Postel, Nicolas et Sobel, Richard (dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, 2013.

Daunay, Julie et Dugast, César, *“Le bâtiment, un secteur en première ligne des objectifs de neutralité carbone de la France en 2050”*, *Carbone 4*, 11/01/2019.

Dumartin, Sylvie, *“Les pratiques environnementales des entreprises”*, Insee Première, n°1673, Novembre 2017 :

Kervran, Perrine et Bloch-Lainé, Virginie, « *Le corps à l'ouvrage* » [podcast], La série documentaire (LSD), France culture, 11 octobre 2021.

Peyronnet, Marie, *“Discrimination systémique dans le BTP : Une notion nouvelle aux effets limités”*, Dalloz actualité, 8 Janvier 2020

Scotto Marie-José, Sappe Robin, Boyer André, « *Réussir la diversité du genre. Une expérience de développement de l'égalité professionnelle femme/homme dans le secteur de la construction, souvent considéré comme “masculin” : l'exemple de CARI, entreprise de BTP dans les Alpes Maritimes* », *Management & Avenir*, 2008/4 (n° 18)

📄 Rapports et autres documents institutionnels

SITES DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES REPRÉSENTATIVES D'EMPLOYEURS :

CAPEB, Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment : <https://www.capeb.fr/>

CNATP, Organisation professionnelle des artisans des Travaux Publics et du Paysage : <https://www.cnatp.org>

FFB, Fédération Française du Bâtiment: <https://www.ffbatiment.fr>

FNTF, Fédération Nationale des Travaux Publics : <https://www.fntp.fr>

SCOP BTP : Fédération des SCOP du BTP : <https://www.scopbtp.org>

RAPPORT SUR LES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS :

Observatoire des métiers du BTP, Étude menée par le cabinet Ammyos, *Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics*, janvier 2021

BPI France Lab, *Une aventure humaine, les PME-ETI et la RSE*, 2018

BPI France, PwC et Observatoire de la RSE (ORSE), Enquête : RSE, la parole aux fournisseurs, Janvier 2020

CESE (Antoine Bonduelle et Stéphanie Goujon), *TPE-PME, comment réussir le passage à la neutralité carbone ?*, février 2018

France Stratégie, *Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité, Évaluation et approche stratégique*, janvier 2016

Lamure, Élisabeth et Le Nay, Jacques, *Comment valoriser les entreprises responsables et engagées ? Rapport d'information fait au nom de la délégation aux entreprises du Sénat*, 25 juin 2020

Patricia Lexcellent, *Commande publique responsable : un levier insuffisamment exploité*, Étude du CESE, mars 2018

OPP BTP, *Une approche économique de la prévention*, 2013

ANNEXE 1 : REVUE DU CADRE RÉGLEMENTAIRE SUR LES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Des réglementations sur le climat et l'énergie

Loi	Description
Loi climat et résilience (22 août 2021)	<p>Les 300 articles de loi découlent pour partie de la convention citoyenne pour le climat. Ils doivent participer à la réduction de 40% des émissions de gaz à effet de serre.</p> <p>Pour le logement, la loi prévoit la rénovation des 5 millions de passoires thermiques (classées F et G), l'accompagnement des ménages dans la rénovation énergétique, la division par deux de l'artificialisation nette pour arriver à un objectif zéro artificialisation nette en 2050, l'interdiction de la construction de grandes surfaces commerciales sur les zones agricoles.</p>
Loi énergie climat (novembre 2019)	<p>La loi inscrit l'urgence climatique dans le code de l'énergie ainsi que l'objectif d'une neutralité carbone en 2050 (cf. Stratégie Nationale Bas Carbone), en divisant les émissions de gaz à effet de serre par six au moins d'ici cette date. Le texte porte sur quatre axes principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sortie progressive des énergies fossiles et le développement des énergies renouvelables • La lutte contre les passoires thermiques • L'instauration de nouveaux outils de pilotage, de gouvernance et d'évaluation de la politique climatique • La régulation du secteur de l'électricité et du gaz
Décret n° 2019-771, "décret tertiaire" relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire (1^{er} octobre 2019)	<p>Le texte vient détailler l'obligation de travaux inscrite dans la loi Grenelle 2 de 2010 puis mise à jour dans l'article 175 de la loi Elan. Cette loi vise une réduction des consommations d'énergie finale d'au moins 40 % dès 2030 puis de 50 % en 2040 et 60 % en 2050 par rapport à 2010. Ce décret touche de fait les secteurs du BTP, et va provoquer une réaction en chaîne sur les organismes de la construction.</p>
Fin de l'exonération sur le Gazole non routier (GNR) - horizon 2022	<p>La fin de l'exonération sur le GNR, prévue pour le 1^{er} janvier 2023, a été reportée par le gouvernement. Elle devait entraîner une augmentation de 50 % des charges liées au carburant qui étaient déjà, le deuxième poste de dépense, pour les entreprises du BTP après la main d'œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le prix du litre de carburant pour les engins de chantier passerait de 80 centimes à 1,40 euro. • La fin de l'exonération de GNR devrait représenter 750 millions d'euros de taxes supplémentaires par an pour le secteur. <p>L'étalement de la loi sur 3 ans devait permettre aux entreprises d'anticiper un maximum le renouvellement des engins de chantier. Aucune nouvelle date de mise en œuvre de cette mesure n'est annoncée à ce jour.</p>

Loi	Description
Zones à faibles émissions (ZFE)	<p>En France, les zones à faible émission reposent sur le système crit'air. Elles ont pour objectif de diminuer les émissions de polluants dans les grandes agglomérations afin d'améliorer la qualité de l'air. Elles régulent le trafic des véhicules les plus polluants dans des périmètres et plages horaires définis. 11 ZFE existent en 2021 sur le territoire métropolitain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au 1^{er} Janvier 2023, les véhicules professionnels - utilitaires et camions - porteurs de la vignette Crit'Air3 (soit plus de 3 véhicules sur 4) sont totalement interdits de circulation et de stationnement, 24h/24 et 7j/7 en zone ZFE (engins de chantiers non concernés par la vignette Crit'Air) • Les véhicules crit'air 2 (souvent diesel) seront eux interdits en 2026.

Des réglementations sur l'économie circulaire et gestion des déchets

Loi	Description
Loi du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (AGEC)	<p>La loi entend accélérer le changement des modèles de production et de consommation afin de réduire les déchets et préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat. Elle s'inscrit dans la mise en œuvre de la charte de l'environnement de 2004. La loi AGECE a des implications spécifiques sur la construction comme la systématisation d'un diagnostic relatif à la gestion des produits, des matériaux et déchets issus de ces travaux.</p> <p>Elle met en place une filière REP (responsabilité élargie du producteur) qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023 pour les acteurs du BTP, sur le modèle d'une éco-contribution (pollueur-payeur). L'éco-contribution devrait financer la reprise "gratuite" des déchets triés, le ramassage ainsi que le traitement des décharges sauvages de déchets du bâtiment, le développement des filières de recyclage et le renforcement du maillage territorial des points de collecte.</p> <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un taux de recyclage d'au moins 55 % des déchets de gros œuvre en 2027 • Un taux global de valorisation des déchets d'au moins 90 % en 2027
Décret du 10 mars 2016, a pour objectif d'adapter et de simplifier le domaine de la prévention et de la gestion des déchets	<p>Le décret du 10 mars 2016, a pour objectif d'adapter et de simplifier le domaine de la prévention et de la gestion des déchets. Il fait obligation aux producteurs et détenteurs de déchets (entreprises, commerces, administrations...) de trier à la source 5 flux de déchets : papier/carton, métal, plastique, verre, bois).</p>

Des réglementations transversales

Loi	Description
Loi Pacte - Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation de l'Entreprise (23 mai 2019)	<p>Au travers de ses 70 articles, la loi PACTE amène plusieurs changements pour les entreprises. Certaines mesures prises par la loi simplifient la création d'entreprise, les seuils applicables aux PME ou favorisent le rebond des entrepreneurs en cas d'échec. D'autres facilitent l'investissement dans l'économie réelle. D'autres encore structurent le rôle de l'entreprise dans la société et l'environnement (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) avec la définition de la notion de raison d'être pour l'entreprise ou du statut d'"entreprise à mission".</p>
La loi du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude	<p>Cette loi a ouvert aux URSSAF (agents en charge de la lutte contre le travail illégal et à la fraude) l'accès à plusieurs bases de données fiscales et sociales gérées par la Direction générale du travail comme la base Sipsi (Déclaration préalable de détachement de salariés).</p>
Devoir de vigilance (mars 2017)	<p>Elle met en place une obligation pour les maisons mères d'identification et de prévention des risques liés à leurs opérations mais aussi aux activités de leurs filiales et de leurs fournisseurs. Les sujets à prendre en compte sont : les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.</p> <p>Cette obligation se traduit par la publication et la mise en œuvre d'un plan de vigilance (depuis le 1^{er} janvier 2018) qui doit être inclus dans le rapport de gestion. Il comprend notamment les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une cartographie des risques pour l'environnement et les sociétés • Les procédures d'évaluation de la chaîne de valeur • Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves • Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements • Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité <p>Cette loi concerne les grandes entreprises : les organisations de plus de 5 000 salariés et dont le siège social est en France, ou de plus de 10 000 salariés en France avec un siège social à l'étranger.</p>

Loi	Description
<p>Loi DPEF (2017) Déclaration de Performance Extra-Financière</p>	<p>La DPEF est une obligation de publication d'informations non financières (conséquences sociales et environnementales de l'entreprise) dans le rapport de gestion par les entreprises. L'obligation de publier une DPEF dépend du statut juridique de l'entreprise, de son caractère coté ou non, de son nombre d'employés et du montant de son bilan ou chiffre d'affaires.</p> <p>Sont ainsi concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les sociétés cotées avec des effectifs supérieurs à 500 employés et un chiffre d'affaires supérieur à 40 millions d'euros. • Les entreprises non cotées avec un effectif inférieur à 500 salariés, dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros. • Les établissements exerçant une activité d'assurance, de mutuelle, de crédit ou de prévoyance. <p>Toute entreprise peut rédiger une DPEF, mais hors de ce cadre, elle n'y sera pas contrainte.</p> <p>Les filiales sont exonérées uniquement si leur société mère est elle-même éligible et établit une déclaration consolidée de performance extra-financière.</p> <p>La DPEF définit quatre domaines de reporting :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La prise en compte des conséquences sociales (sociales/sociétales) de l'activité de l'entreprise 2. La prise en compte des conséquences environnementales 3. Le respect des droits de l'Homme (pour les entités cotées et assimilées) 4. La lutte contre la corruption (pour les entités cotées et assimilées)
<p>Loi NRE (nouvelles réglementations économiques) - 2001, entrée en vigueur en 2003</p>	<p>Un ensemble de mesures de régulation financière, de régulation de la concurrence et de régulation de l'entreprise. Son objectif a été d'améliorer la transparence dans les relations économiques et favoriser la prise en compte du développement durable dans les activités des entreprises. Elle est une loi pionnière sur les questions de reporting extra-financier, puisqu'elle impose pour la première fois aux sociétés cotées d'intégrer des données sociales et environnementales dans son rapport de gestion.</p>

ANNEXE 2 : REVUE DE 2 LABELS NON SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DU BTP

Deux labels, non spécifiques aux secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ont été analysés car potentiellement instructifs pour les entreprises du BTP.

1. Le label PME + « pour un monde engagé »

Il s'agit d'un label porté par la FEEF, qui permet de reconnaître et de rendre visible les PME du secteur de la distribution (alimentaire et non alimentaire), qui mettent en place des démarches Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Ce label a lui aussi été conçu à partir du référentiel ISO 26 000 (Lucie) et s'oriente autour des thématiques suivantes :

- Respect des réglementations (droit du travail, droit des affaires, code de l'environnement)
- Gouvernance et éthique (innovation, indicateurs Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, plan d'action, innovation...)
- Emploi local et conditions de travail (dialogue social, sécurité et santé, développer le capital humain...)
- Préservation de l'environnement (protection environnement, biodiversité et pollution, éco-construction, économie circulaire).
- Empreinte territoire (implication parties prenantes, actions pour l'emploi local)
- Loyauté des pratiques (lutte contre la corruption, loyauté des pratiques...)
- Anticiper et prendre en compte les attentes clients & consommateurs (engager et sensibiliser pour une économie circulaire et plus durable).

Se déroulant en 5 étapes (de l'auto-évolution à l'audit externe) il permet de rejoindre un nouveau réseau d'entreprise et de gagner en compétitivité en se différenciant.

2. Le label Objectif CO₂

Ce label a été mis en place auprès des entreprises de transports, peut également s'avérer intéressant pour le secteur de la construction, qui partage un même enjeu autour des engins de chantier et du transport. Ce label, qui contient également un programme et une charte de progrès créés par le ministère de l'Écologie (MEEDDM), l'ADEME et le programme EVE, privilégie les thématiques suivantes :

- Gouvernance : définition du système de pilotage et du périmètre d'action, définition des rôles et des responsabilités des managers, intégration et formation des parties prenantes, identification d'un périmètre temporel
- Axe carburant (valorisation de carburants alternatifs, suivi de la consommation)
- Axe conducteur (gestion de température, éco-conduite et primes incitatives)
- Axe véhicule (modernisation de la flotte, maintenance voiture, recours au transport combiné rail-route etc)
- Organisation des flux de transport (Implication des donneurs d'ordre, des sous-traitants et de l'ensemble des acteurs de la chaîne logistique, optimisation des flux de remplissage des camions)

Le label n'est décerné que si les conditions d'éligibilité sont respectées et l'obtention est soumise à un auditeur habilité Objectif CO₂. L'audit permet de vérifier la fiabilité des données et l'atteinte d'un niveau suffisant de performance environnementale (CO₂).

Enfin le label Numérique Responsable (NR) peut aider les acteurs du BTP à se sensibiliser aux questions d'impact environnemental et social du numérique et des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, une question transversale qui touche tous les secteurs.



contact@metiers-btp.fr
www.metiers-btp.fr
