ne-ed — Neuchâtel – Entreprises durables

Une initiative conjointe
de la Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN)
et de la Chambre Neuchâteloise du Commerce
et de l'Industrie (CNCI)

Chemin vers la durabilité

Des PME neuchâteloises s'engagent en faveur de la RSE

Publication réalisée par
Elodie Aubert, conseillère économique à la BCN
Patricia Da Costa, économiste à la CNCI

En 2024, la Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN) et la Chambre Neuchâteloise du Commerce et de l'Industrie (CNCI) se sont associées pour créer une dynamique et répondre aux besoins de leurs client.es et de leurs membres autour de la thématique de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). De cette collaboration est né le projet Need (Neuchâtel – entreprises durables) qui vise à constituer et développer une communauté d'intérêts RSE motivée par le partage d'expériences, et la volonté d'avancer ensemble pour une économie encore plus durable. Need comprend trois étapes majeures :

1. **Un état des lieux de la RSE dans le canton de Neuchâtel, ainsi qu'une compréhension et une analyse des besoins des entreprises.**
2. **La constitution d'une communauté d'intérêts autour d'échanges et de rencontres.**
3. **Le lancement d'une plateforme numérique dédiée aux entreprises souhaitant partager leurs expériences et leurs outils RSE, se mettre en mouvement et saisir les opportunités que peuvent offrir la mise en place d'actions RSE.**

Connaître les besoins des entreprises pour construire une dynamique qui leur ressemble

Lors de la première étape du projet Need, les partenaires se sont entretenus avec des acteurs de l'économie neuchâteloise pour connaitre leurs pratiques et leurs besoins en matière de RSE. Un premier sondage, réalisé en 2024, a permis d'établir un état des lieux de la RSE dans le canton et de définir les axes de travail, soit les thématiques clés sur lesquelles la BCN et la CNCI pouvaient s'appuyer pour construire la suite de leur démarche. Un projet qui vise à sensibiliser, inspirer et fédérer les entreprises dans leurs démarches de durabilité. Au deuxième semestre 2024, fort de ces premiers résultats, un cycle de visites d'entreprise a été lancé pour favoriser l'échange de bonnes pratiques et mettre en lien les entreprises intéressées par la RSE. En parallèle, une quinzaine d'entreprises[1] ont accepté de se livrer, lors d'un entretien, sur leurs responsabilités, les initiatives RSE déjà menées, leurs projets ou encore leur stratégie.

Perception et stratégie RSE

RÔLE(S) ET RESPONSABILITÉ(S) DES ENTREPRISES ENVERS LA SOCIÉTÉ

Les entreprises sondées reconnaissent leur responsabilité en matière de durabilité. Elles assument même de façon unanime leur rôle d'exemplarité, notamment pour toutes les actions pouvant être menées afin de réduire leur empreinte carbone. Elles sont conscientes de l'importance de conduire des initiatives concrètes pouvant, ainsi, participer à l'effort de sensibilisation et d'information de leurs collaborateur.trices et de toutes les parties prenantes de l'entreprise. Dès lors, la RSE est perçue comme une démarche nécessaire et un devoir permettant à l'économie neuchâteloise de progresser vers la durabilité, en maintenant, voire en renforçant, sa compétitivité et son attractivité.

Pour mener une démarche RSE pertinente et cohérente, les entreprises voient l'intégration de la durabilité de manière transversale par la mise en place de pratiques responsables à chaque niveau de l'entreprise (organisation, production, collaboration). La RSE devrait donc être incluse au cœur de l'activité, dans la stratégie d'entreprise, et ne plus être considérée comme élément complémentaire.

Le premier rôle évoqué par les entreprises du panel est leur responsabilité envers leurs collaborateur.trices, priorisant leurs initiatives RSE sur le bien-être de leur personnel. Elles n'ont d'ailleurs pas attendu que la RSE soit une thématique d'actualité pour y accorder une attention particulière ainsi que des ressources.

1 : Les entreprises sondées sont réparties entre les secteurs de l'industrie (55%), des services (36%) et du primaire (9%). La majorité des entreprises industrielles compte entre 11 et 50 collaborateur.trices (83% des entreprises industrielles), tandis que les entreprises de services affichent des effectifs plus variés, allant de 51 à plus de 250 salariés. Elles sont implantées dans différentes régions du canton : Littoral (36%), Montagnes neuchâteloises (36%), Val-de-Ruz (18%) et Val-de-Travers (9%).

QU'EST-CE QUE LA RSE ?

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) désigne l'engagement des entreprises à prendre en compte les impacts sociaux, environnementaux et de gouvernance de leurs activités. Elle vise à concilier performance économique, respect de l'environnement et prise en compte des parties prenantes (bien-être des salariés, relations équitables avec les client.es et les fournisseurs, etc.). La RSE repose sur des principes tels que l'éthique, la transparence, le respect de l'environnement et l'équité. Elle s'applique à tous les secteurs et concerne des actions variées, comme la réduction des émissions de CO_2, l'amélioration des conditions de travail ou le soutien aux communautés locales. Son objectif est de contribuer à un développement plus durable et responsable, en allant au-delà des simples obligations légales.

LA RSE ; UN ATOUT, MAIS…

Pour la majorité des représentant.es d'entreprise rencontrés.es lors des entretiens avec la BCN et la CNCI, la RSE est profondément ancrée dans l'ADN de leur société. Mais certains éléments peuvent donner un coup d'accélérateur à la mise en place de nouvelles initiatives, telles que l'augmentation du coût de l'énergie, la demande des client.es, l'évolution de la sensibilité des nouvelles générations de collaborateur.trices ou encore l'entrée dans un processus de certification.

Dans la conscience collective, la RSE comporte des avantages considérables, mais sa mise en œuvre se heurte à plusieurs obstacles qu'il conviendra de surmonter (ensemble) pour intégrer davantage de pratiques durables dans les activités économiques de la région. Les entreprises sondées ont partagé leur perception concernant les motivations et les freins qu'elles peuvent rencontrer lors de la mise en place d'initiatives RSE dans leur société.

MOTIVATIONS

Retour sur investissement
Les investissements initiaux, notamment en matière de réduction de l'empreinte carbone, sont coûteux, mais le retour sur investissement peut être très intéressant à moyen terme.

Image de marque
Toutes les initiatives RSE participent à l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise, un atout marketing à exploiter.

Client.es
Les entreprises ressentent une pression croissante de la part de leurs client.es pour intégrer davantage de RSE dans leur processus. La RSE est un moyen de fidélisation de la clientèle et une opportunité d'ouverture sur de nouveaux marchés. Faire de la RSE, c'est participer activement au jeu et, surtout, ne pas s'exclure du terrain !

Bien-être des collaborateur.trices
La RSE permet d'augmenter le bien-être des collaborateur.trices, leur satisfaction, leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et, indirectement, leur productivité.

Attractivité de l'employeur et rétention des talents
Des pratiques RSE sont des atouts considérables à l'embauche et limitent le turnover.

Préserver l'environnement
Participer à l'effort commun de préservation de l'environnement.

Egalité au sein de l'entreprise
Favoriser l'égalité au sein de l'entreprise est bénéfique à son fonctionnement.

FREINS

Coût financier
La mise en place de la RSE peut nécessiter des investissements financiers importants difficilement supportables pour l'entreprise, notamment en période de conjoncture économique peu favorable.

Culture de l'entreprise et des organes dirigeants
La mise en place d'actions RSE nécessite un alignement avec la culture d'entreprise (à défaut, les actions ne seront ni comprises ni suivies). Les organes dirigeants doivent être parfaitement convaincus par la démarche pour que celle-ci puisse fonctionner.

Parties prenantes
Une stratégie RSE demande un engagement de toutes les parties prenantes (collaborateur.trices, fournisseurs, client.es). La réticence de ces dernières, ou le manque de sensibilisation, peut être un frein non négligeable. Un accompagnement au changement est souvent nécessaire (change management).

Ressources humaines
La mise en place d'actions RSE nécessite du temps et des compétences variées qui ne sont pas toujours disponibles au sein des équipes. Le manque de ressources humaines et de compétences RSE sont des freins majeurs à l'intégration des aspects de durabilité dans l'entreprise. Le turnover peut également impacter une démarche RSE, notamment dans l'effort de communication auprès des équipes que cela entraîne.

Secteur d'activités
Toutes les initiatives RSE ne peuvent pas être généralisées à tous les secteurs d'activités. Certaines actions ne pourront tout simplement pas être menées, à l'instar du télétravail pour les équipes de production.

Développement technologique
Les entreprises désireuses de produire de façon plus durable peuvent être freinées par un manque de développement technologique de leur appareil de production.

Monitoring
Pour la mise en place d'une stratégie RSE efficace, les aspects de monitoring des actions sont importants. Rassembler toutes les données nécessaires peut être un travail fastidieux et coûteux.

DEGRÉ D'ENGAGEMENT RSE : QUAND LES ENTREPRISES FONT DE LA RSE SANS LE SAVOIR

Aujourd'hui, seule une minorité d'entreprises ont formalisé leur volonté en matière de RSE dans une stratégie clairement définie, ainsi que la nomination d'une personne dédiée (à l'interne ou à l'externe) pour la déployer. Pour les autres, le souhait est exprimé, mais les moyens financiers et humains pour y parvenir sont manquants. Pour traiter des questions de RSE au sein des entreprises, le reste du panel a cependant constitué des groupes de travail ou réparti cette gestion dans les tâches de plusieurs collaborateur.trices en fonction de leurs compétences et de leurs intérêts pour les sujets concernés.

De plus, il semblerait que la mise en place d'actions RSE ne soit pas entièrement dépendante de la formalisation d'une stratégie puisque :

- pour certaines entreprises, c'est au cours de l'entretien mené par la BCN et la CNCI qu'elles ont réalisé la multitude d'actions déjà menées.
- les entreprises consultées jugent leurs engagements RSE plutôt élevés. En effet, elles ont été questionnées sur le niveau de leur engagement pour chaque pilier : gouvernance, environnement, social. Tous piliers confondus, la moyenne de l'engagement s'établi à 7.2 sur 10 et la perception est un peu plus forte dans les entreprises de services que dans les industries.

Initiatives menées pour s'inspirer

INITIATIVES RSE : QUELS EFFORTS POUR QUELS BÉNÉFICES ?

Dans l'optique d'inspirer et guider l'économie neuchâteloise, les entreprises ayant pris part aux entretiens ont listé quatre-vingt-huit initiatives RSE menées au sein de leur société et estimé les efforts et les bénéfices de chacune d'entre elles. Cette évaluation facilite la priorisation des actions RSE à poursuivre selon les objectifs propres à chaque entreprise.

ENVIRONNEMENT

	EFFORT FINANCIER	EFFORT HUMAIN	BÉNÉFICE ÉCONOMIQUE	BÉNÉFICE SOCIÉTAL
Calcul & monitoring de l'empreinte carbone	🔴	🟡	🟢	🟡
Changement de méthode de chauffage	🔴	🔴	🟢	🟡
Digitalisation de l'entreprise	🔴	🟡	🟡	🟡
Durabilité du produit/service	🟡	🟡	🟡	🟢
Efficience énergétique	🟡	🟡	🟡	🟢
Gestion des déchets	🟡	🔴	🟡	🟡
Plan de mobilité	🔴	🟡	🟡	🟢
Pose de panneaux solaires	🔴	🟢	🟢	🟢
Réduction de la consommation d'eau	🔴	🟡	🟡	🟢

🔴 Fort effort ou faible bénéfice 🟡 Effort ou bénéfice modéré 🟢 Faible effort ou fort bénéfice

CALCUL & MONITORING DE L'EMPREINTE CARBONE

Les entreprises sondées s'accordent sur l'effort financier considérable que représentent les initiatives de calcul, analyse et réduction de l'empreinte carbone (calcul de l'empreinte carbone, mise en place de mesures de réduction des consommations énergétiques et monitoring). Elles n'ont toutefois pas la même perception au niveau de l'effort humain. Les entreprises s'entendent toutes sur les importants bénéfices économiques et sociétaux que ces actions représentent.

CHANGEMENT DE MÉTHODE DE CHAUFFAGE

Le passage au chauffage au bois, la mise en place d'une pompe à chaleur ou le raccordement à un chauffage à distance sont toutes des initiatives coûteuses pour les entreprises, tant financièrement qu'humainement, mais rentables à moyen terme. Le bénéfice sociétal est, quant à lui, modéré.

DIGITALISATION DE L'ENTREPRISE

Les entreprises se rejoignent sur l'effort financier que représentent les actions pour digitaliser leur environnement de travail. Elles ont cependant des perceptions différentes sur l'effort humain, ainsi que les bénéfices économiques et sociétaux que cela représente. Ces écarts s'expliquent par la nature de l'initiative (implémentation d'une gestion électronique des documents (GED) ou remplacement du papier par le digital par exemple). Les entreprises rapportent également que les changements de méthodologie de travail entraînent une certaine réticence au sein du personnel, selon l'ancienneté et les tranches d'âge des collaborateur.trices.

DURABILITÉ DU PRODUIT/SERVICE

Développer des produits ou services plus durables entraine un bénéfice sociétal élevé. Concernant les efforts financiers et humains, les perceptions sont divergentes selon le type d'initiative menée, d'où une évaluation des efforts jugée modérée. Il est intéressant de spécifier que la mise en place de ce type d'initiatives n'est pas motivée par des aspects économiques, mais plutôt par la volonté de proposer un produit ou un service plus durable.

EFFICIENCE ÉNERGÉTIQUE

Les initiatives d'efficience énergétique (réduction de la consommation électrique, rénovation, mix énergétique, etc.) présentent toutes un effort humain et un bénéfice économique modérés. Les entreprises ne se rejoignent par sur la perception de l'effort financier que représentent ces actions. En effet, il peut être minime voire nul lorsqu'il s'agit, par exemple, d'arrêter un chauffage inutile au sein d'une entreprise et important lors d'une isolation de toiture ou d'une rénovation complète d'un bâtiment, raison pour laquelle la perception globale est modérée.

GESTION DES DÉCHETS

L'effort financier peut être plus ou moins élevé selon l'importance de l'infrastructure mise en place pour le tri des déchets (recyclage des matières premières ou mise en place d'une nouvelle centrale de tri des déchets, par exemple). Mais, dans tous les cas, l'effort humain est conséquent, notamment en raison du changement d'habitudes des collaborateurs et collaboratrices qu'il implique. Les bénéfices économiques et sociétaux de ces démarches sont, quant à eux, modérés.

PLAN DE MOBILITÉ

Les entreprises ayant mis en place un plan de mobilité évaluent l'effort humain et les bénéfices économiques plutôt modérés. Les bénéfices sociétaux sont quant à eux élevés. L'effort financier est conséquent et dépend également des mesures intégrées au plan de mobilité de l'entreprise (prime de déménagement, subvention des abonnements, vélos électriques, bornes de recharges électriques gratuites, etc.).

POSE DE PANNEAUX SOLAIRES

Toutes les entreprises sondées font état d'un effort humain faible pour la mise en place de panneaux photovoltaïques puisque la pose est généralement externalisée. Néanmoins, l'effort financier est conséquent, mais contrebalancé par un large bénéfice économique facilement quantifiable, ainsi qu'un important bénéfice sociétal.

RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU

Les entreprises s'accordent sur le bénéfice économique modéré qui découle d'une réduction de la consommation d'eau. Elles sont aussi unanimes sur le haut bénéfice sociétal d'une telle démarche, mais elles sont partagées sur l'effort humain que ces initiatives impliquent. L'effort financier est conséquent pour toutes les entreprises sondées.

SOCIAL

	EFFORT FINANCIER	EFFORT HUMAIN	BÉNÉFICE ÉCONOMIQUE	BÉNÉFICE SOCIÉTAL
Amélioration des conditions de travail	🔴	🟡	🟡	🟢
Amélioration du bien-être des collaborateur.trices	🔴	🟡	🔴	🟢
Diversité & inclusion	🟢	🟡	🟡	🟢
Formation	🟡	🟡	🟡	🟢
Sponsoring	🔴	🔴	🟡	🟢

🔴 Fort effort ou faible bénéfice 🟡 Effort ou bénéfice modéré 🟢 Faible effort ou fort bénéfice

De manière générale, toutes les initiatives listées et menées dans le domaine social apportent un important bénéfice sociétal d'après les entreprises questionnées.

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entreprises font toutes état d'efforts financiers importants relatifs à l'amélioration des conditions de travail de leurs collaborateur.trices. Les efforts humains et les bénéfices économiques sont modérés. Toutefois, le bénéfice attribué à la rétention des talents au sein des entreprises n'est pas mesurable et pourrait être non négligeable.

AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEUR.TRICES

Les initiatives pour l'amélioration du bien-être des collaborateur.trices supposent des efforts financiers conséquents pour toutes les entreprises sondées, qu'il s'agisse d'une participation aux frais dentaires, du matériel de bureau ergonomique ou encore d'activités extra professionnelles. L'effort humain est modéré et le bénéfice économique est faible voire inexistant pour certaines entreprises. Toutefois, le retour sur investissement d'initiatives améliorant le bien être des collaborateur.trices est difficilement quantifiable.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

La catégorie diversité et inclusion comporte, notamment, les actions suivantes : des ateliers de promotion de la diversité, la parité hommes/femmes au sein des entreprises et l'intégration de personnes en situation de handicap. Ces initiatives demandent généralement un effort financier moindre. L'effort humain et le bénéfice économique dépendent, eux, de la nature de l'initiative et du secteur d'activités de l'entreprise, raison pour lesquelles la perception est modérée.

FORMATION

Les entreprises sondées ne s'accordent pas sur les efforts financiers et humains que représentent les offres de formations au sein des entreprises. La perception globale est donc modérée. En effet, les efforts peuvent être importants pour la mise en place de formations continues ou l'engagement pour le développement de la formation professionnelle, mais minimes lors de l'organisation de visites d'entreprise pour les écoles. Le bénéfice économique est perçu comme modéré pour les entreprises.

SPONSORING

Les entreprises qui sponsorisent des actions, des manifestations ou associations locales, s'accordent toutes sur les efforts financiers et humains élevés que ces actions représentent. Le bénéfice économique direct est modéré. Toutefois, si le renforcement de l'image de marque de l'entreprise ou la fidélisation de son public étaient quantifiables, les bénéfices économiques pour l'entreprise pourraient être plus élevés.

GOUVERNANCE

	EFFORT FINANCIER	EFFORT HUMAIN	BÉNÉFICE ÉCONOMIQUE	BÉNÉFICE SOCIÉTAL
Certifications	🟡	🔴	🟢	🟢
Organes dirigeants	🟢	🟡	🟡	🟡
Politique d'égalité salariale	🟡	🔴	🟡	🟢
Rapport RSE	🟡	🟡	🟡	🟢
Relation partenaires	🟡	🟡	🟡	🟢

🔴 Fort effort ou faible bénéfice 🟡 Effort ou bénéfice modéré 🟢 Faible effort ou fort bénéfice

CERTIFICATIONS

En fonction du secteur d'activités de l'entreprise, il existe un large panel de certifications dans le domaine de la RSE. L'effort financier est jugé modéré, mais l'effort humain est conséquent pour toutes les entreprises sondées. Le bénéfice économique associé à la certification est évalué plutôt conséquent puisque qu'elle permet de répondre aux exigences des client.es et ouvre potentiellement de nouvelles opportunités d'affaires.

ORGANES DIRIGEANTS

Qu'il s'agisse, par exemple, d'un lissage hiérarchique ou la mise en place d'un conseil d'administration externe à l'entreprise, les initiatives touchant les organes dirigeants des entreprises représentent un effort financier faible et un effort humain modéré. Les bénéfices économiques et sociétaux sont plutôt neutres selon les entreprises sondées.

POLITIQUE D'ÉGALITÉ SALARIALE

En fonction de la taille de l'entreprise, l'effort financier de la mise en place d'une politique d'égalité salariale peut être conséquent; la perception moyenne est modérée. Les entreprises se rejoignent, toutefois, sur l'important effort humain que ces initiatives représentent. Le bénéfice économique est modéré, mais le bénéfice sociétal est élevé.

RAPPORT RSE

Les entreprises sondées ayant élaboré un rapport RSE se rejoignent sur l'effort financier et humain modéré que cette initiative représente. Les bénéfices économiques sont eux aussi modérés, mais le bénéfice sociétal est quant à lui élevé.

RELATION PARTENAIRES

Les initiatives améliorant la relation de l'entreprise avec ses client.es et fournisseurs (chartes fournisseurs, charte anti-corruption, charte d'éthique dans les affaires, etc.) nécessitent toutes des efforts financiers et humains modérés. Les avis des entreprises sont plutôt disparates au sujet du bénéfice économique, raison pour laquelle la perception générale est plutôt modérée. Le bénéfice sociétal est, quant à lui, élevé.

ne-ed.ch : partage d'expériences et boite à outils pour initier davantage d'actions RSE

Les actions RSE menées ou abandonnées par les entreprises sondées se sont parfois heurtées à des obstacles internes ou externes à l'entreprise. Quels éléments auraient pu faciliter ou contribuer à leur mise œuvre ?

1. Sensibilisation, information et formation dédiées aux organes dirigeants et aux collaborateur.trices
2. Outils pratiques et guides axés sur :
   - Le démarrage de la démarche RSE : outils clés en main et des modèles faciles à utiliser.
   - La formalisation d'une stratégie qui permet de définir le cadre et une vision.
   - Un accompagnement personnalisé
3. Partage d'expériences : Les entreprises expriment le besoin de partager des expériences et des bonnes pratiques pour s'inspirer mutuellement.
4. Accès aux expert.es du domaine : recherche d'expertise spécialisée pour bénéficier de conseils avisés et qualifiés, voire pour accompagner des projets dans l'entreprise.
5. Ressources financières et humaines : aides financières dédiées et ressources humaines partagées.

Ce constat a permis d'imaginer la plateforme numérique ne-ed.ch que la BCN et la CNCI souhaitent proposer aux entreprises neuchâteloises pour les soutenir dans leurs démarches RSE. Cette plateforme se veut novatrice dans l'accompagnement des entreprises vers une responsabilité sociétale renforcée. Grâce à ne-ed.ch, elles disposeront désormais d'un espace dynamique d'échanges et de collaborations, leur permettant de partager leurs propres expériences, d'accéder à des ressources ciblées, de disposer d'exemples concrets et de bénéficier de bonnes pratiques adaptées à leurs réalités.

Compte tenu du succès rencontré lors du premier cycle de visites organisé au 2ème semestre 2024, la BCN et la CNCI souhaitent également poursuivre l'organisation d'événements rassemblant les entreprises neuchâteloises, tels que des ateliers de formations, un second cycle de visites d'entreprises, ainsi que des points réguliers sur l'évolution du cadre réglementaire impactant les entreprises neuchâteloises.

La plateforme ne-ed.ch offrira donc un espace pour faire naître et croître une communauté convaincue par la force de l'intelligence collective axée sur la pratique RSE dans les entreprises. De ce fait, le dynamisme et la pérennité de ne-ed.ch reposeront sur l'implication active des entreprises pour l'alimenter et la promouvoir.

Pour célébrer son lancement et engager activement la communauté économique locale, un événement inaugural est organisé le 30 avril 2025, réunissant spécialistes, entreprises et partenaires.

Plateforme need :

Inscription à l'événement de lancement :

REMERCIEMENTS
Cet article est le résultat d'une démarche participative d'un panel d'entreprises de la région. Elles sont ici remerciées pour leur précieuse collaboration dans le cadre de ce projet.

ne-ed.ch

Une initiative conjointe
de la Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN)
et de la Chambre Neuchâteloise du Commerce
et de l'Industrie (CNCI)

soutenu par

npr
Nouvelle
politique
régionale

Impressum Editeur : Chambre Neuchâteloise du Commerce et de l'Industrie, Rue de la Serre 4, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel 1