

# GEODD

## Diagnostic Perception Développement Durable

### Analyse des résultats (point à fin 2006).

Ce Diagnostic Perception Développement Durable est un questionnaire constitué de 37 questions couvrant l'ensemble des facettes du développement durable et permettant de qualifier le participant et son entité.

Dès la réponse à la dernière question, le participant découvre son profil sur 5 critères :

- environnement
- société civile
- clients
- fournisseurs
- social

Par ailleurs, les réponses sont analysées selon d'autres axes afin d'apprécier la maturité de la démarche de l'entreprise :

- résultats
- déploiement
- leadership
- gouvernance

Fin 2006, la base de données des réponses au questionnaire porte maintenant sur plus de 2.000 réponses.

Plusieurs entités ont aussi fait appel aux possibilités d'utilisation du diagnostic sur des groupes mieux cerner les perceptions de leurs salariés, préparer les plans d'action.

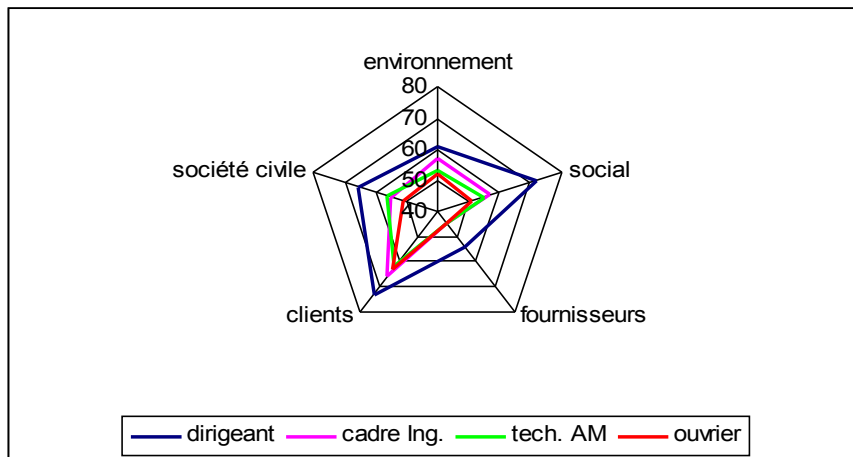
Ce document présente quelques informations portant à la fois sur

- les acteurs, les partenaires,
- les résultats synthétiques par critères,
- les résultats détaillés par question.

*rappel : le Diagnostic Perception Développement Durable a été créé par les experts du groupe GEODD dans le cadre d'un groupe de travail Centrale Ethique. Ce diagnostic est accessible gracieusement sur [geodd.net](http://geodd.net) à titre individuel. Un réseau de consultants est aussi disponible pour vous aider à le mettre en oeuvre dans votre entité.*

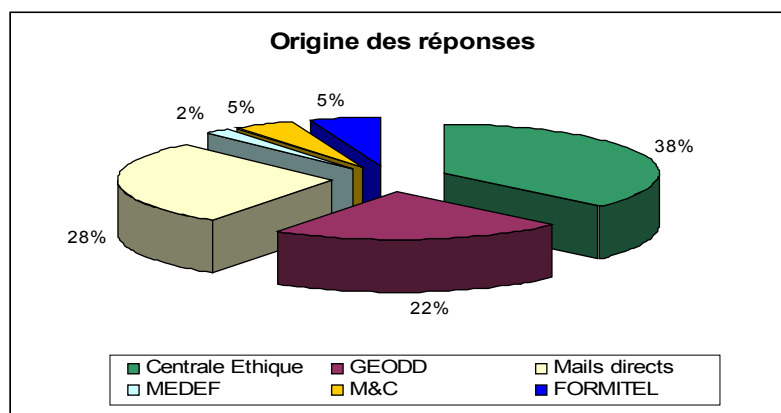
## Les acteurs, les partenaires

L'analyse de l'ensemble des réponses a permis de valider qu'il s'agissait bien d'une mesure de la **perception des différents acteurs**. En effet, le graphique ci dessous montre clairement « l'emboîtement » des différences de perception entre les différentes catégories d'acteurs, visibles lorsqu'on l'analyse l'ensemble des réponses.



Ces différences de perception, visibles entre les niveaux hiérarchiques, sont aussi valables au sein de groupes plus homogènes. Les entités qui l'ont utilisé en interne, sur de petits groupes de personnes (bien souvent des comités de direction dans un premier temps) ont aussi pu constater des différences importantes de perception entre les participants au groupe.

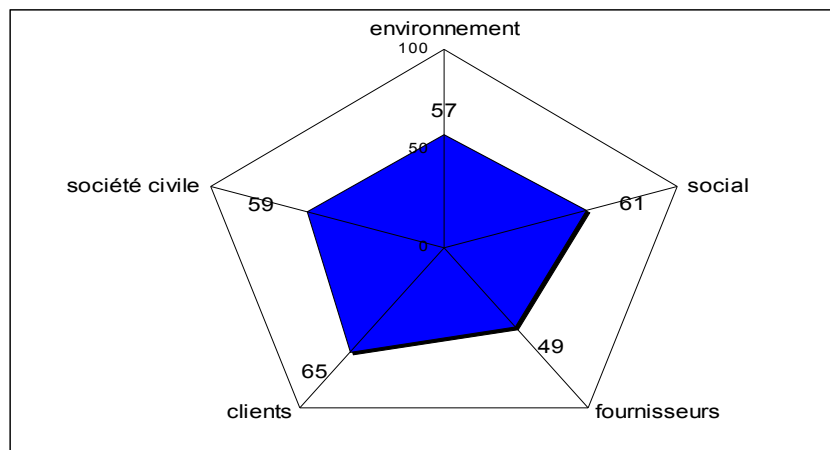
L'analyse de l'origine des passages dans le questionnaire est aussi riche d'enseignements. Elle permet d'identifier plusieurs sources et donc de vérifier qu'il est possible de s'organiser pour travailler en réseau, faire partager un même outil par différentes populations :



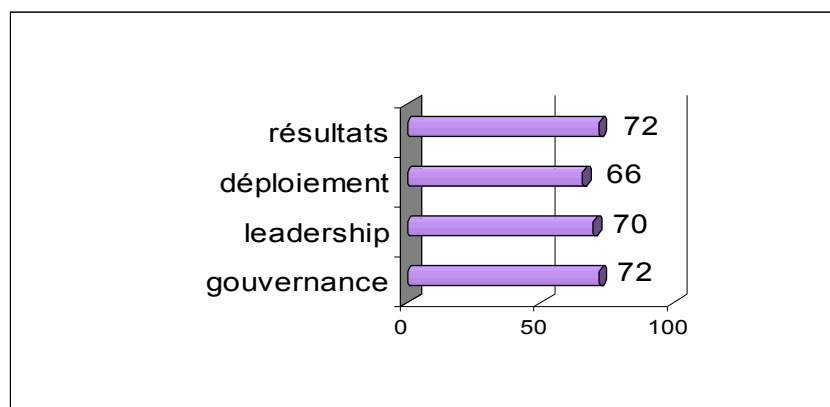
Merci donc aux sites partenaires qui ont joué le jeu en proposant à leurs visiteurs d'utiliser cet outil inter actif.

## Les résultats synthétiques par critère

Sur les résultats proprement dit, le profil moyen par critères montre que des progrès restent à faire sur chacun des axes.



Les réponses aux questions sont aussi analysées pour évaluer le degré de maturité de la démarche en entreprise. De ce point de vue le déploiement semble en retard par rapport aux autres axes. Cette information semble recouper les enseignements recueillis via d'autres enquêtes : les entreprises ont mis en place des éléments de gouvernance, elles estiment avoir des résultats et un certain leadership mais le déploiement vers l'ensemble de la population des salariés accuse un certain retard.



## Les résultats détaillés par question

L'analyse plus détaillée des réponses à chaque question permet de mettre en évidence les éléments sur lesquels les entreprises se sentent le plus en avant (pas d'éléments rouges dans le graphique ci dessous) :

- attention portée au client
- information du client claire
- pratiques commerciales

et ceux sur lesquels des efforts importants restent à faire (éléments verts en minorité sur le graphique) :

- prise en compte de critères sociaux pour la sélection des fournisseurs,
- participation au développement local
- accès au public défavorisé

