



**VERS UN INDEX
SOCIAL ET ÉCOLOGIQUE**



INTÉGREZ L'IMPACT SCORE
LE RÉFÉRENTIEL POUR GUIDER VOTRE STRATÉGIE VERS L'IMPACT

LE CONTEXTE

Face à l'impératif écologique et social, 88% des entreprises souhaitent opérer un changement de modèle et s'engager dans leur transformation (*Source : Mouvement IMPACT France*). → Mais Bpifrance estime que *seules 26% des PME ont entrepris une démarche RSE structurée dans un plan d'action précis, alors que 80% des dirigeants de PME se sentent responsables du bien-être des employés, de la vie sociale locale ou du respect de l'environnement.*

C'est par ailleurs un enjeu décisif pour leur développement à moyen et long terme, quand on sait que *76% des jeunes placent la RSE au-dessus du salaire comme critère pour un emploi, 80% des Français se disent prêts à changer de marques s'ils n'en partagent pas les valeurs.*

+13%

De performance pour les entreprises ayant une stratégie RSE

Source : France Stratégie, 2019

+11%

Croissance de l'Impact Investing en France en 2018

Source : Impact Invest Lab

+13,5%

Croissance du marché bio en France en 2019

Source : Agence Bio

+22%

Croissance du commerce équitable en France en 2018

Source : Commerce Équitable France



POURQUOI UN INDEX IMPACT ?

L'ensemble des réseaux d'entreprises engagées s'est exprimé dans un appel lancé en septembre 2019 pour encourager la création d'un référentiel commun de base pour toutes les entreprises françaises quel que soit leur taille ou leur secteur.

Pour les entreprises et organisations

- Un référentiel pour **s'évaluer** facilement sur son impact social et écologique
- Un outil qui donne des clés pour **s'améliorer**, grâce aux ressources et Masterclass

Pour les pouvoirs publics

- Un outil pour **orienter les politiques publiques** vers les organisations les plus performantes sur l'Impact Score
- Une base de réflexion pour la construction d'un **index social et écologique**

Pour les consommateurs et salariés

- Un référentiel qui donne une **meilleure lisibilité** des engagements sur 4 piliers clés
- Un référentiel permettant de **comparer** les organisations les unes avec les autres



VERS UN INDEX IMPACT ?

Un Index Impact, instrument inspiré de l'index d'égalité professionnelle femme-homme, permettrait d'engager les entreprises dans une réelle transparence sur 20 engagements sociaux et écologiques, mais aussi sur leur trajectoire de transformation.

Toutes les entreprises bénéficieront donc d'un score global et par thématique. Quand les résultats sont inférieurs à un seuil minimal défini, les entreprises doivent engager un processus de transformation sous trois ans sous peine de sanctions financières.

Rendre obligatoire la publication d'un index social et écologique pour les entreprises permet à la fois à la puissance publique d'orienter son soutien suivant ces résultats (fiscalité, commande publique, investissement) et de garantir une meilleure compréhension de leurs actions auprès de leurs parties prenantes.

J'évalue mon Impact Score

UN RÉFÉRENTIEL TEST

L'IMPACT SCORE

Pour faire la preuve qu'un tel référentiel commun est possible et souhaitable pour toutes les entreprises, 30 réseaux d'entreprises engagées ont identifié ensemble à partir de tous les outils, labels, certifications et expertises existantes une base commune de 20 actions permettant à chaque organisation (entreprise, association, administration...) d'évaluer à partir d'indicateurs quantifiables leurs résultats et leurs progrès sur la voie de la transformation : l'Impact Score.

J'évalue mon Impact Score



UN RÉFÉRENTIEL TEST

L'IMPACT SCORE



Les réseaux d'entreprises ont construit ce référentiel commun et unique, qui permet aux organisations de publier avec transparence leurs données, ce qui sera d'ici 2024 une exigence européenne. L'Impact Score permet ainsi de rendre visible et compréhensible à toutes vos parties prenantes la transition sociale et écologique de votre modèle d'organisation autour de 20 actions structurantes.

Après avoir lancé en août 2020 une première version qui a regroupé plus de 1500 réponses, une version 2 de l'Impact Score plus aboutie va être lancée en mai 2021 co-construite grâce à une recherche-action en partenariat avec Sciences Po Paris et 60 acteurs économiques : grandes entreprises, ETI, PME, TPE, associations, labels et experts !

Pour les entreprises...

DE TOUTE TAILLE

DE TOUT SECTEUR

DE TOUT STATUT

CARTOGRAPHIE DES ACTEURS CONSULTÉS

Grandes entreprises & ETI



TPE & PME



Associations



Experts



Labels & Scores



ILS SOUTIENNENT L'IMPACT SCORE



LES UNIVERSITÉS D'ÉTÉ
DE L'ÉCONOMIE DE DEMAIN

Vous pouvez compter sur moi, la mise en place de l'Impact Score va être une de mes priorités absolues dans le temps qui m'est imparti !

Olivia Grégoire



Olivia Grégoire



LES UNIVERSITÉS D'ÉTÉ
DE L'ÉCONOMIE DE DEMAIN

Je suis prêt à utiliser l'Impact Score pour définir le standard de la technologie au service du bien commun et travailler sur la transparence des impacts

Cédric O



Cédric O



LES UNIVERSITÉS D'ÉTÉ
DE L'ÉCONOMIE DE DEMAIN

Il faut apporter de la transparence pour aider les consommateurs à se tourner vers des entreprises responsables. Travaillons ensemble pour le mettre en œuvre.

Agnès Pannier-Runnacher



Agnès Pannier-Runnacher



LES UNIVERSITÉS D'ÉTÉ
DE L'ÉCONOMIE DE DEMAIN

Intégrer des critères d'impact social et écologique décisifs dans l'attribution du plan de relance et des marchés publics ? OUI ! L'important c'est de faire et on va y arriver !

Barbara Pompili



Barbara Pompili

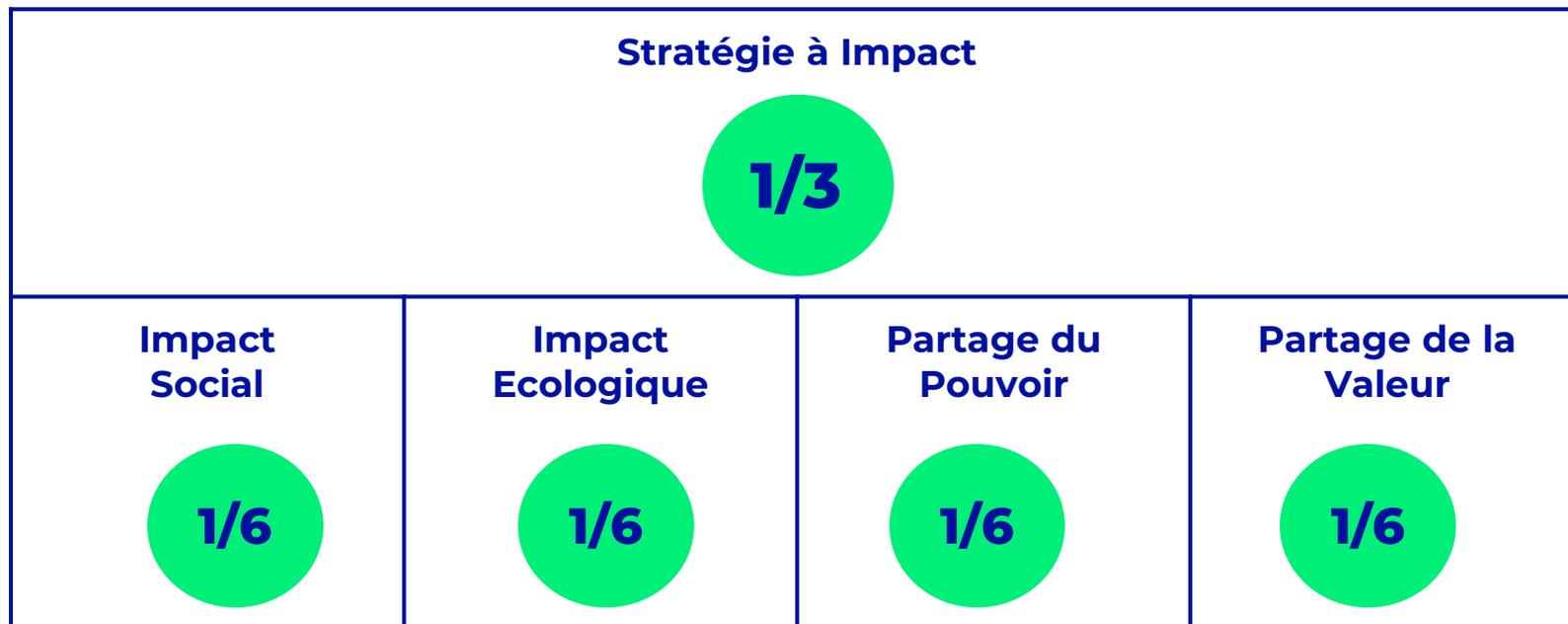
LES 20 PRINCIPES D'ACTION

D'UNE STRATÉGIE À IMPACT

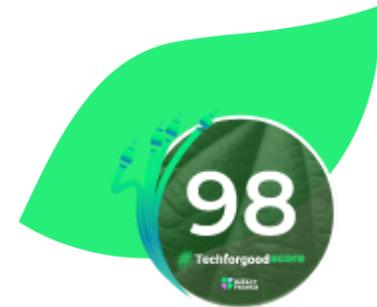


1 Stratégie à impact	2 Impact Social	3 Impact Écologique	4 Partage du Pouvoir	5 Partage de la Valeur
1. Mission sociale ou écologique liée aux ODD	5. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi	9. Mesure de l'empreinte carbone	13. Parties prenantes dans les instances de gouvernance	17. Partage de la valeur entre les parties prenantes
2. Mesure de l'impact du coeur d'activité	6. Salariés issus de quartiers prioritaires de la ville	10. Réduction de l'empreinte carbone	14. Place des salariés dans la décision	18. Écarts de rémunération
3. Labels / Agréments / Certifications / Scores	7. Egalité femmes-hommes	11. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles	15. Progression des salariés	19. Placements financiers responsables
4. Achats durables et inclusifs	8. Intégration des jeunes et seniors	12. Economie locale et circulaire	16. Stabilité au travail	20. Mécénat

LA PONDÉRATION



LA MÉTHODOLOGIE



Le score final est une note sur 100 !

Pour chaque question, voici une clé de lecture :

Niveau cible

Apporte 100% des points sur la question

Niveau avancé

Apporte 75% des points sur la question

Niveau intermédiaire

Apporte 50% des points sur la question

Niveau faible

Apporte 25% des points sur la question

Niveau minimal

Apporte 0% des points sur la question



QUESTIONS INTRODUCTIVES

[J'évalue mon Impact Score](#)

LES QUESTIONS INTRODUCTIVES



- 1 Quel est le nom de votre organisation ?
- 2 Quel est le secteur d'activité de votre organisation ?
- 3 Quelle est l'adresse du site Internet de votre organisation ?
- 4 Quel est le statut juridique de votre organisation ?
- 5 Combien de salariés en ETP (Equivalent Temps Plein) votre organisation avait-t-elle l'an
12 dernier ?
- 13 Quel est le chiffre d'affaires / budget de votre organisation lors de l'année dernière ?
- 14 Veuillez importer le logo de votre organisation
- 17 Comment décririez-vous l'implantation géographique des sites de votre organisation ?
- 18 Quelle est l'année de création de votre organisation ?
- Quelles sont les raisons qui vous amènent à répondre à l'Impact Score ?



**Impact
Score**

1

STRATÉGIE À IMPACT

J'évalue mon Impact Score

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 1 : MISSION SOCIALE OU ECOLOGIQUE LIÉE AUX ODD (OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE)

1

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Pour avoir un impact positif, une entreprise doit avoir une mission d'utilité sociale ou écologique reliée à au moins un des **17 objectifs du développement durable** définis par l'ONU en 2015 dans le cadre de l'Agenda 2030.

Les engagements pour les ODD ne doivent pas être à la marge de l'activité de l'entreprise, mais plutôt intégrés au cœur de sa stratégie. C'est seulement de cette manière qu'une entreprise pourra contribuer efficacement à la transition sociale et écologique. C'est pourquoi il est important pour les entreprises de se doter d'une raison d'être liée à son utilité sociale et écologique.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Les entreprises sociales et écologiques sont des entreprises qui consacrent l'intégralité de leur activité à résoudre un problème d'ordre social ou écologique, et elles doivent donc définir une mission sociale ou écologique.

LE CHIFFRE À SAVOIR

Les entreprises ayant entrepris une stratégie RSE sont en moyenne **13% plus performantes que les autres**. Source : *France Stratégie*



STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 1 : MISSION SOCIALE OU ECOLOGIQUE LIÉE AUX ODD (OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE)

20 **Question préliminaire** : A quel.s objectif.s du développement durable (ODD) votre organisation répond-elle en priorité ? (3 max parmi les 17)

21 Comment votre organisation intègre-t-elle la réponse aux ODD dans sa stratégie ?

Niveau cible	Le but principal de mon organisation est de répondre à un des 17 ODD
Niveau avancé	Dans l'échelle des priorités, la performance financière et la réponse à un des ODD sont au même niveau
Niveau intermédiaire	La performance financière de mon organisation est la priorité, mais mon organisation contribue activement à résoudre un des ODD grâce à son coeur d'activité et une démarche RSE structurée
Niveau faible	La performance financière est la priorité, et mon organisation répond à un des ODD en marge de son activité, pour lutter contre ses externalités négatives
Niveau minimal	Mon organisation ne répond à aucun ODD

22 Quelle part de votre chiffre d'affaires / budget est consacré à une mission d'utilité sociale et/ou écologique ?

Niveau cible	100%
Niveau avancé	75%
Niveau intermédiaire	50%
Niveau faible	25%
Niveau minimal	0%

23 Veuillez cocher les statuts et agréments dont votre organisation dispose

Niveau cible	ESUS, SCIC, Entreprise Adaptée, ESAT, SIAE
Niveau avancé	SCOP, Entreprise à Mission
Niveau intermédiaire	Raison d'être formulée dans les statuts
Niveau faible	
Niveau minimal	Aucun

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 2 : MESURE DE L'IMPACT DU CŒUR D'ACTIVITÉ (1/2) BONUS

1

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Une entreprise qui revendique avoir un impact positif se doit de le mesurer. Qu'il soit social ou écologique, cet impact positif est le signe d'un engagement fort de l'entreprise.

Nous souhaitons valoriser les entreprises dont l'impact positif grandit d'une année sur l'autre, car c'est le signe d'une bonne dynamique dans la poursuite de sa mission sociale ou écologique.

En revanche, certaines entreprises ont nécessairement un impact négatif par leur coeur d'activité car elles agissent dans des secteurs controversés. Celles-ci doivent donc être pénalisées.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

20% de croissance annuelle de son impact positif est une cible ambitieuse mais réalisable, et nous pensons que toutes les structures à impact peuvent y arriver.

LE CHIFFRE À SAVOIR

30% des dirigeants d'entreprise ont pour objectif d'augmenter l'impact positif de leurs activités sur la société et l'environnement. *Source : [Entreprise et Progrès](#)*

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 2 : MESURE DE L'IMPACT DU CŒUR D'ACTIVITÉ (1/2) BONUS

1

26

Question préliminaire : Votre organisation mesure-t-elle l'impact positif de sa mission sociale/écologique grâce aux indicateurs suivants ?

27

- Nombre de tonnes de déchets évitées grâce à l'activité de l'entreprise

28

- Émissions de GES/CO2 évitées grâce à l'action de l'entreprise

29

- Nombre de tonnes d'eau évitées grâce à l'activité de l'entreprise

30

- Nombre de personnes (avec un handicap, jeunes de moins de 25 ans, seniors de plus de 50 ans, personnes en insertion, habitants de QPV, femmes) ayant trouvé un emploi grâce à l'activité de l'organisation

31

- Nombre de bénéficiaires (avec un handicap, jeunes de moins de 25 ans, seniors de plus de 50 ans, personnes en insertion, habitants de QPV, femmes, associations) ayant été accompagnées/aidées/formées grâce à l'activité de l'organisation dans le cadre de sa mission sociale

32

- Autre indicateur de mesure d'impact positif (ex : nombre de rencontres générées, gain de pouvoir d'achat...)

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 2 : MESURE DE L'IMPACT DU CŒUR D'ACTIVITÉ (1/2) BONUS

1

33

Pour chaque indicateur d'impact positif coché, comment a-t-il évolué au cours de l'année dernière ?

Niveau cible

Hausse supérieure à 20%

Niveau avancé

Hausse de 15%

Niveau intermédiaire

Hausse de 10%

Niveau faible

Hausse de 5%

Niveau minimal

Stagnation ou baisse

36

Quel pourcentage du budget dédié à la R&D est consacré à l'innovation sociale et écologique ?

Niveau cible

100%

Niveau avancé

75%

Niveau intermédiaire

50%

Niveau faible

25%

Niveau minimal

0%



STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 2 : MESURE DE L'IMPACT DU CŒUR D'ACTIVITÉ (2/2) MALUS

1

37

Question : Veuillez indiquer si votre organisation est impliquée dans la production ou la commercialisation d'un des éléments suivants.

Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent. Pour chaque case cochée, quel pourcentage du chiffre d'affaires est impliqué dans l'activité cochée ?

RÉPONSES POSSIBLES :

- Alcool
- Tabac
- Jeux d'argent
- Armes
- Pornographie
- Combustibles fossiles
- Activités minières
- OGM
- Tests sur animaux
- Fourrures à partir d'animaux
- Déforestation
- Paradis fiscaux
- Artificialisation des sols
- Perturbateurs endocriniens
- Plastique à usage unique
- Produits illégaux ou faisant l'objet d'un retrait progressif (cannabis, drogues...)

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 3 : LABELS, AGRÉMENTS, CERTIFICATIONS, SCORE ET STATUTS (1/3)

1

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Les statuts sont très importants car ils permettent à une entreprise de graver dans le marbre sa raison d'être et mission sociale ou écologique.

Les labels et scores, quant à eux, permettent de certifier l'engagement d'une entreprise dans la transition sociale et écologique. Ils lui permettent aussi de progresser sur ces sujets et d'améliorer leur communication de marque.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

A chaque label et à chaque statut est attribué un nombre de points bien précis. Plus le label est exigeant et difficile à obtenir, plus il rapportera de points.

Les entreprises étant multi-labellisées seront valorisées, car c'est le signe d'un engagement fort.

LE CHIFFRE À SAVOIR

Les entreprises ayant au moins un label RSE connaissent une croissance de leur chiffre d'affaires annuel de 7,6%, contre 1,6% pour les entreprises françaises de moins de 250 salariés. *Source : [Goodwill Management](#)*

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 3 : LABELS, AGRÉMENTS, CERTIFICATIONS, SCORE ET STATUTS (1/3)

54

Question : Quels sont les labels/agréments/certifications/scores/engagements obtenus par votre entreprise ? (Veuillez cocher les cases)

TPE

PME

ETI

GE

Général



Écologique



Social



STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 3 : LABELS, AGRÉMENTS, CERTIFICATIONS, SCORE ET STATUTS (2/3)

Question : Quels sont les labels/agréments/certifications/scores/engagements obtenus par votre entreprise ? (Veuillez cocher les cases)

68 **Scores**



Logos for various score and rating agencies: zei, #impactscore, Eco Score, Moralscore, Mixity, choose mycompany, GBS, and Yuka.

82 **Chartes et Engagements**



Logos for various charters and commitments: United Nations Global Compact, PRI, Science Based Targets, and Qualité de l'habitat durable.

84 **Labels locaux**



Logos for local labels: Alsace Excellence, Lyon Ville Équitable & Durable, and Produit en Bretagne.

86 **Labels produits**



Logos for product labels: EU Ecolabel, NF Environnement, and France Garantie.

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 3 : LABELS, AGRÉMENTS, CERTIFICATIONS, SCORE ET STATUTS (3/3)

91

Question : Quels sont les labels/agréments/certifications/scores/engagements obtenus par votre entreprise ? (Veuillez cocher les cases)

Agroalimentaire



Bois, Papier, Carton



BTP & Construction



Electronique & Informatique



Chimie & Hygiène



Textile



Finance



Santé & Social



STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 4 : ACHATS DURABLES ET INCLUSIFS

1

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Pour contribuer à la transition sociale et écologique, les entreprises doivent s'entourer d'autres entreprises elles-mêmes engagées, pour contribuer à l'écosystème de l'économie à impact. Toute entreprise peut choisir sa chaîne de valeur en fonction de critères extra-financiers, et c'est un choix fort.

C'est pourquoi les entreprises qui cherchent à travailler en priorité avec des fournisseurs et prestataires labellisés doivent être valorisées. Mais attention, tous les labels ne se valent pas, et il faut choisir les labels les plus sérieux et exigeants !

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Pour prendre tous les points disponibles sur cette question, votre entreprise doit avoir parmi ses fournisseurs au moins 20% d'entre eux qui détiennent au moins un label RSE.

Bien que beaucoup d'entreprises ne sont pas encore labellisées, ce chiffre est tout à fait atteignable.

LE CHIFFRE À SAVOIR

9 organisations sur 10 disent mener une politique d'achats responsables au sein de leur entreprise. *Source: [Manutan](#)*

STRATÉGIE À IMPACT

ACTION 4 : ACHATS DURABLES ET INCLUSIFS

1

108

Question : Quelle part de vos achats totaux (en valeur, en €) a été réalisée auprès de fournisseurs et prestataires ayant au moins un des labels suivants l'année dernière ?

Niveau cible	Plus de 15%
Niveau avancé	11%
Niveau intermédiaire	7%
Niveau faible	3%
Niveau minimal	0%

Questions supplémentaires :

- Quelle part de vos fournisseurs ont été audités sur des critères RSE sur les 3 dernières années ? *Pour les organisations de plus de 500 salariés.*
- Votre organisation met-elle en place un plan d'action pour ses fournisseurs non conformes aux audits RSE ? *Pour les organisations de plus de 500 salariés.*



**Impact
Score**

2

IMPACT SOCIAL

J'évalue mon Impact Score

IMPACT SOCIAL

ACTION 5 : INCLUSION DE TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

2

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Sur le marché du travail, des catégories de la population se retrouvent malheureusement avec un taux de chômage plus élevé que la moyenne.

Les entreprises qui ont dans leurs effectifs ce type de salariés permettent donc d'aider des personnes éloignées de l'emploi à avoir un travail. Parmi les public éloignés de l'emploi, on comprend les personnes en situation de handicap et des personnes en insertion.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Conformément à la loi, nous considérons que les entreprises devraient atteindre le seuil de 6% de leur salariés en situation de handicap. Mais les entreprises étant au-dessus de cette exigence seront valorisées.

D'autre part, nous considérons que pour obtenir tous les points, il faut que l'entreprise ait au moins 5% de ses recrutements qui sont des salariés en insertion

LE CHIFFRE À SAVOIR

La France compte environ 12 millions de personnes en situation de handicap. En 2019, 18% des personnes en situation de handicap étaient au chômage, soit environ le double du reste de la population. *Source: [IDDHEA](#)*

IMPACT SOCIAL

ACTION 5 : INCLUSION DE TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

2

114

Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs en situation de handicap ?

Niveau cible

Plus de 6%

Niveau avancé

4,5 %

Niveau intermédiaire

3%

Niveau faible

1,5%

Niveau minimal

0%

115

Dans tous vos recrutements de l'année dernière, quelle part représentaient les personnes en situation d'insertion ?

Niveau cible

Plus de 10%

Niveau avancé

7,5%

Niveau intermédiaire

5%

Niveau faible

2,5%

Niveau minimal

0%



*En situation d'insertion =
chômeurs de longue durée
(depuis plus d'un an),
bénéficiaires de minima sociaux,
jeunes de moins de 25 ans ayant
comme diplôme le plus élevé le
BAC, personnes arrivées en
France il y a moins de 3 ans
Postes = salariés, alternants,
stagiaires, services civiques
-> Les personnes en insertion
représentent environ 10% de la
population en âge de travailler*

IMPACT SOCIAL

ACTION 6 : SALARIÉS ISSUS DE QUARTIERS POPULAIRES

2

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Les entreprises qui cherchent à recruter des personnes qui résident en QPV (Quartier Prioritaire de la Ville) sont dans une démarche d'inclusion et d'ouverture, et participent à la création d'emplois dans les QPV.

De la même manière, les entreprises qui s'implantent dans des zones moins dynamiques comme les QPV, les ZFU (zones franches urbaines) ou les ZRR (zones rurales à revitaliser) doivent être valorisées car elles créent de l'emploi dans des zones moins dynamiques.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Conformément à la loi, nous considérons que les entreprises devraient atteindre le seuil de 6% de leur salariés en situation de handicap. Mais les entreprises étant au-dessus de cette exigence seront valorisées.

D'autre part, nous considérons que pour obtenir tous les points, il faut que l'entreprise ait au moins 16% de ses recrutements qui sont des salariés en insertion

LE CHIFFRE À SAVOIR

Le taux de chômage des personnes résidant en QPV est de 23%, soit un chiffre presque 3 fois plus élevé que pour les autres zones géographiques. *Source: Inégalités.fr*

IMPACT SOCIAL

2

ACTION 6 : SALARIÉS ISSUS DE QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE

117

Question : Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs résidant en QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville) ?

Niveau cible

La part de salariés venant de QPV est supérieure à la moyenne *

Niveau avancé

La part de salariés venant de QPV représente entre 3/4 de la moyenne *

Niveau intermédiaire

La part de salariés venant de QPV représente la moitié de la moyenne *

Niveau faible

La part de salariés venant de QPV représente 1/4 de la moyenne *

Niveau minimal

Mon organisation n'a pas de salarié résidant en QPV *



Pour la pondération, on comparera à la moyenne des salariés résidant en QPV dans le lieu d'implantation de l'entreprise. Ainsi, les scores seront différents selon la région ou le département d'implantation.

121

Question 2 (Bonus) : Quelle est la part de vos sites français qui sont implantés dans des zones ayant au moins un des caractères suivants ?

QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville), ZFU (Zone Franche Urbaine), Zones AFR (Aides à Finalité Régionale), BER (Bassins d'Emplois à Redynamiser), ZRD (Zone de Restructuration de la Défense), ZRR (Zones de Revitalisation Rurale)

Liens ici pour savoir si un site est dans l'une de ces zones : <https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/questions/partir-de-ladresse-de-ma-future-entreprise-comment-puis-je-savoir-si-je-suis>

IMPACT SOCIAL

ACTION 7 : ÉGALITÉ HOMME/FEMME

2

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

L'entreprise ne peut prétendre avoir un impact social positif sans instaurer d'ambitieuses règles en matière d'égalité femmes-hommes. Malgré de nombreuses législations (1972, 1982, 2001), les écarts de rémunération demeurent importants.

Les entreprises qui ont féminisé leur comité exécutif (cf Loi Copé-Zimmermann) et conseil d'administration doivent montrer le chemin aux autres, et celles qui sont exemplaires sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes doivent aussi être valorisées.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

L'index égalité professionnelle femmes-hommes place les entreprises de plus de 50 salariés devant une obligation de résultats d'égalité femmes-hommes depuis 2019, sous peine de sanction financière si le score de 75/100 n'est pas atteint à l'index.

Enfin, nous considérons que la mesure minimale est d'avoir 30% de femmes dans ses instances de gouvernance.

LE CHIFFRE À SAVOIR

En 2017, les femmes ont un revenu salarial moyen inférieur de 23 % à celui des hommes tous temps de travail confondus. En 2020, 45,2% des sièges des conseils d'administration étaient occupés par des femmes.

Source: [INSEE](#) / [The Conversation](#)



IMPACT SOCIAL

ACTION 7 : ÉGALITÉ HOMME/FEMME

2

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

123

Quel était le score de votre votre entreprise à l'index égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année dernière ?

Niveau cible	Plus de 95
Niveau avancé	90
Niveau intermédiaire	85
Niveau faible	80
Niveau minimal	75

124

Quelle part des sièges du conseil d'administration de votre organisation étaient occupés par des femmes l'année dernière ?

Niveau cible	Plus de 45%
Niveau avancé	40
Niveau intermédiaire	30
Niveau faible	20
Niveau minimal	Moins de 15%



IMPACT SOCIAL

ACTION 7 : ÉGALITÉ HOMME/FEMME

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 49 SALARIÉS

125 Quelle était la part de femmes dans votre comité exécutif / comité de direction l'année dernière ?

Niveau cible	Plus de 45%
Niveau avancé	40%
Niveau intermédiaire	30%
Niveau faible	20%
Niveau intermédiaire	Moins de 15 %

126 Quelle part des sièges du conseil d'administration de votre organisation étaient occupés par des femmes l'année dernière ?

127 Quel était le pourcentage d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans votre structure l'année dernière ?

Niveau cible	Les femmes ont une rémunération au moins aussi élevée que celle des hommes
Niveau avancé	Les hommes ont un salaire moyen 5 à 10% plus élevé que celui des femmes
Niveau intermédiaire	Les hommes ont un salaire moyen 10 à 15% plus élevé que celui des femmes
Niveau faible	Les hommes ont un salaire moyen 15 à 20% plus élevé que celui des femmes
Niveau minimal	Les hommes ont un salaire moyen plus de 20% plus élevé que celui des femmes

128 En pourcentage, quel était l'écart d'augmentation entre les hommes et les femmes dans votre organisation l'année dernière ?

Niveau cible	Les femmes ont obtenu au moins autant d'augmentation de salaire que les hommes dans mon organisation l'année dernière
Niveau avancé	Par rapport aux femmes, les hommes ont connu entre 0 et 5% plus d'augmentation l'année dernière
Niveau intermédiaire	Par rapport aux femmes, les hommes ont connu entre 5 et 10% plus d'augmentation l'année dernière
Niveau faible	Par rapport aux femmes, les hommes ont connu entre 10 et 15% plus d'augmentation l'année dernière
Niveau minimal	Par rapport aux femmes, les hommes ont connu plus de 15% plus d'augmentation l'année dernière

IMPACT SOCIAL

ACTION 8 : INTÉGRATION DES JEUNES ET SENIORS

2

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Une entreprise inclusive doit être à l'image de la France, et avoir dans ses effectifs des personnes de toute situation, de toute zone géographique, de tout sexe, mais aussi de tout âge.

Aujourd'hui, les catégories d'âge de la population active qui connaissent le taux d'emploi le plus faible sont les 18-25 ans et les plus de 55 ans. Ainsi, les entreprises qui comptent dans leurs effectifs bon nombre de jeunes et de seniors sont sur la bonne voie et doivent poursuivre ainsi pour montrer que la diversité intergénérationnelle est une force en entreprise.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Toute entreprise doit avoir des équipes intergénérationnelles. L'objectif est d'avoir dans ses effectifs en pourcentage au moins autant de jeunes et de seniors qu'il n'y en a dans la population active, c'est-à-dire environ 10% pour les 18-25 ans.

LE CHIFFRE À SAVOIR

En 2021, 21,8% des jeunes de 18 à 25 ans étaient au chômage. Le nombre de chômeurs a explosé sur la décennie 2008-2018 de 179% pour les 55 ans contre 21% pour les 15-64 ans. *Source: [INSEE](#) & [DARES](#)*

129 Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs de moins de 25 ans ? (hors stagiaires)

Niveau cible	Plus de 10%
Niveau avancé	7,5%
Niveau intermédiaire	5%
Niveau faible	2,5%
Niveau minimal	0%

130 Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs de plus de 55 ans ?

Niveau cible	Plus de 10%
Niveau avancé	7,5%
Niveau intermédiaire	5%
Niveau faible	2,5%
Niveau minimal	0%



**Impact
Score**

3

IMPACT ÉCOLOGIQUE

J'évalue mon Impact Score

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 9 : MESURE DE L'EMPREINTE CARBONE

3

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Dans le contexte de l'urgence climatique, les entreprises ont la responsabilité de réduire au maximum leur empreinte carbone. Mais avant de réduire son empreinte écologique, il est très important de la mesurer. Pour ce faire, les entreprises doivent mesurer leurs émissions directes (Scope 1) et indirectes (Scope 2 et 3) de manière régulière. Cette mesure de l'empreinte carbone est la clé pour permettre à une entreprise de réduire son empreinte carbone. La réduction effective des émissions et les objectifs de long terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre seront valorisés.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Les exigences envers les entreprises sont croissantes en fonction de leur taille : on peut difficilement demander à une TPE d'avoir un bilan carbone aussi précis que celui d'un grand groupe. La mesure des émissions Scope 1 et 2 est la base qui est importante à mesure, mais les entreprises qui entreprennent de mesurer leurs émissions Scope 3 seront très valorisées.

LE CHIFFRE À SAVOIR

Le Scope 3 représente environ 75% des émissions totales d'une entreprise, et compte donc beaucoup plus que les émissions Scope 1 et 2. *Source : [Réseau Action Climat France](#)*

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 9 : MESURE DE L'EMPREINTE CARBONE

3

134

Question : Mesurez-vous votre empreinte carbone ? Si oui, quel périmètre de vos émissions mesurez-vous ? Scope 1, 2, 3 (avec la liste déroulante de tous les composants du Scope 3 par l'ADEME)

Niveau cible

Mon organisation mesure intégralement ses émissions Scope 1, 2 et 3

Niveau avancé

Mon organisation mesure ses émissions Scope 1, 2, mais ne mesure que partiellement ses émissions Scope 3

Niveau intermédiaire

Mon organisation mesure entièrement ses émissions Scope 1 et 2

Niveau faible

Mon organisation mesure ses émissions Scope 1 ou Scope 2

Niveau minimal

Mon organisation ne mesure pas ses émissions de gaz à effet de serre



Les exigences de mesure de l'empreinte carbone ne sont pas les mêmes selon la taille de l'entreprise. Plus une entreprise a de salariés, plus on attendra d'elle qu'elle mesure ses émissions de gaz à effet de serre.

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 10 : RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

3

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Après avoir mesuré son empreinte carbone, toute entreprise doit ensuite mettre en place des actions pour la réduire d'une année sur l'autre.

Chaque année, toute entreprise doit réduire son empreinte carbone, et il est aussi important d'avoir une vision de long terme avec des objectifs de réduction des émissions à horizon 2030-2040-2050.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Conformément aux accords de Paris, les émissions de gaz à effet de serre doivent être réduites d'environ 5% par an. Si cet objectif est atteint, alors l'entreprise sera en ligne avec les accords de Paris.

Même si l'objectif premier est de réduire réellement ses émissions de gaz à effet de serre, il est aussi important de se projeter sur le long terme et d'avoir des objectifs en lien avec les accords de Paris.

LE CHIFFRE À SAVOIR

La France représente 1,34% des émissions de gaz à effet de serre dans le monde. *Source : [Accords de Paris](#)*

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 10 : RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

3

POUR LES ORGANISATIONS MESURANT LEURS ÉMISSIONS

136

Question : Comment a évolué le rapport Scope 1, 2, 3 (en tonnes équivalent CO2) / (ETP ou CA ou Tonnage Produit ou Actifs sous Gestion) sur l'année dernière ?

Niveau cible

Baisse supérieure à 5%

Niveau avancé

Baisse de 4%

Niveau intermédiaire

Baisse de 3%

Niveau faible

Baisse de 2%

Niveau minimal

Baisse inférieure à 1%

147

Questions supplémentaires :

Avez-vous fixé des objectifs de long terme de réduction de vos émissions de CO2 ?

Indiquer les scopes concernés, le pourcentage de réduction pour chaque, année de référence, année cible

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 10 : RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

3

POUR TOUTES LES ORGANISATIONS NE MESURANT PAS LEURS ÉMISSIONS

151

Quelle part de vos salariés utilisent la mobilité douce pour se rendre au travail ?

Niveau cible

100%

Niveau avancé

75%

Niveau intermédiaire

50%

Niveau faible

25%

Niveau minimal

0%

153

Pour quel pourcentage de vos produits / services avez-vous mis en place une démarche d'éco-conception ?

Niveau cible

Plus de 25%

Niveau avancé

20%

Niveau intermédiaire

15%

Niveau faible

10%

Niveau minimal

Moins de 5%

Questions supplémentaires

149

- Mettez-vous en place des mesures pour réduire votre consommation énergétique ?

152

- Pour les déplacements professionnels, comment se déplacent principalement vos collaborateurs ?

154

- Mettez-vous en place le tri sélectif des déchets ?

155

- Etes-vous dans une démarche zéro déchet ?

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 11 : BIODIVERSITÉ ET UTILISATION RESSOURCES NATURELLES

3

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Les ressources naturelles sont limitées et toute entreprise doit essayer de réduire au maximum son utilisation de ressources naturelles comme l'eau, l'énergie, les matières premières nécessaires à la production de l'entreprise.

Les entreprises responsables doivent donc être sobres et peu gourmandes en ressources naturelles pour préserver la planète.

Les entreprises se fournissant avec des énergies renouvelables seront valorisées, car elles puisent moins dans les énergies fossiles dont les stocks sont limités.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Pour prendre tous les points sur cette action, les entreprises doivent réduire leur utilisation de chaque ressource d'au moins 5% chaque année.

D'autre part, la part d'énergies renouvelables utilisées dans le mix énergétique doit être supérieure à 40%.

LE CHIFFRE À SAVOIR

68% des animaux vertébrés ont disparu depuis 1970. *Source : [WWF](#)*

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 11 : BIODIVERSITÉ ET UTILISATION RESSOURCES NATURELLES

3

160

- Comment a évolué la consommation totale d'eau de votre organisation / (ETP ou CA ou Tonnage Produit ou Actifs sous Gestion) sur l'année dernière ?

161

- Comment a évolué la production de déchets de votre organisation / (ETP ou CA ou Tonnage Produit ou Actifs sous Gestion) sur l'année dernière ?

Niveau cible

Baisse supérieure à 5%

Niveau avancé

Baisse de 4%

Niveau intermédiaire

Baisse de 3%

Niveau faible

Baisse de 2%

Niveau minimal

Baisse inférieure à 1%

163

Quelle est la part d'énergies renouvelables dans le mix énergétique ?

Niveau cible

Plus de 40%

Niveau avancé

30%

Niveau intermédiaire

20%

Niveau faible

10%

Niveau minimal

0%

164

Votre organisation a-t-elle réalisé une analyse de cycle de vie pour au moins un de ses produits / services ?

IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 12 : ÉCONOMIE LOCALE ET CIRCULAIRE

3

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Les ressources naturelles sont limitées et toute entreprise doit essayer de réduire au maximum son utilisation de ressources naturelles comme l'eau, l'énergie, les matières premières nécessaires à la production de l'entreprise.

Les entreprises responsables doivent donc être sobres et peu gourmandes en ressources naturelles pour préserver la planète.

Les entreprises se fournissant avec des énergies renouvelables seront valorisées, car elles puisent moins dans les énergies fossiles dont les stocks sont limités.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Pour prendre tous les points sur cette action, les entreprises doivent réduire leur utilisation de chaque ressource d'au moins 5% chaque année.

D'autre part, la part d'énergies renouvelables utilisées dans le mix énergétique doit être supérieure à 40%.

LE CHIFFRE À SAVOIR

68% des animaux vertébrés ont disparu depuis 1970. *Source : [WWF](#)*



IMPACT ÉCOLOGIQUE

ACTION 12 : ÉCONOMIE LOCALE ET CIRCULAIRE

3

168 Quel était le pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires situés en **France** l'année dernière ?

Niveau cible	Plus de 60%
Niveau avancé	45%
Niveau intermédiaire	30%
Niveau faible	15%
Niveau minimal	0%

169 Quel était le pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires situés en **Europe** l'année dernière ?

Niveau cible	Plus de 90%
Niveau avancé	70%
Niveau intermédiaire	50%
Niveau faible	30%
Niveau minimal	Moins de 10%

170 Quel pourcentage des matières inutilisées (déchets, invendus...) en interne de l'entreprise ont été recyclés ou réutilisés en seconde main l'année dernière ?

Niveau cible	100%
Niveau avancé	75%
Niveau intermédiaire	50%
Niveau faible	25%
Niveau minimal	0%

172 Quel pourcentage des matériaux/produits utilisés par l'entreprise étaient d'origine recyclée ou de seconde main l'année dernière ?



**Impact
Score**

4

PARTAGE DU POUVOIR

J'évalue mon Impact Score

PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 13 : PARTIES PRENANTES DANS LA GOUVERNANCE

4

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Alors que les décisions sont bien souvent prises de manière verticale et que l'organisation du pouvoir en structure pyramidale et hiérarchique ne permet pas à tout le monde de toujours s'exprimer, les entreprises doivent incorporer davantage d'horizontalité dans leur processus de prise de décisions.

C'est pourquoi il faut viser une proportion équilibrée dans la représentation des différentes parties prenantes dans les instances de direction (actionnaires, dirigeants, salariés, etc), et que ce ne soit pas que les dirigeants et actionnaires qui orientent la stratégie de l'entreprise.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Selon la taille de l'entreprise, les exigences de partage de la gouvernance doivent varier : plus une entreprise est grande, plus elle doit avoir un nombre important de parties prenantes différentes dans son conseil d'administration, et plus le pourcentage des sièges du conseil d'administration dédiés aux salariés doit être important. Ainsi, la part des sièges du CA dédiés aux salariés devrait atteindre entre 30 et 50%, selon la taille de l'entreprise.

LE CHIFFRE À SAVOIR

Le taux moyen de représentation des salariés dans le conseil d'administration des sociétés du SBF 120 était de 9,17 % en 2017. Source : [The Conversation](#)



PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 13 : PARTIES PRENANTES DANS LA GOUVERNANCE

175 Quelle part des sièges du Conseil d'Administration est occupée par des salariés ?

- de 249 salariés 250 à 4999 salariés +de 5000 salariés

	- de 249 salariés	250 à 4999 salariés	+de 5000 salariés
Niveau cible	Plus de 30%	Plus de 40%	Plus de 50%
Niveau avancé	20%	30%	40%
Niveau intermédiaire	15%	20%	25%
Niveau faible	10%	12,5%	15%
Niveau minimal	Moins de 5%	Moins de 7,5%	Moins de 10%

178 Combien de catégories de parties prenantes sont représentées au Conseil d'Administration ?

NB : Voici les 10 types de parties prenantes : investisseurs, salariés, fournisseurs, clients, associations, sous-traitants, experts, grand public, syndicats, pouvoirs publics

- de 19 salariés 20 à 249 salariés + de 250 salariés

	- de 19 salariés	20 à 249 salariés	+ de 250 salariés
Niveau cible	Plus de 3	Plus de 4	Plus de 5
Niveau avancé	Plus de 3	3	4
Niveau intermédiaire	2	3	3
Niveau faible	1	2	2
Niveau minimal	1	1	1

PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 14 : PLACE DES SALARIÉS DANS LA DÉCISION

4

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Si les salariés doivent être davantage présents dans les instances de gouvernance, ils doivent également être davantage écoutés et consultés grâce à des processus plus démocratiques et à des dispositifs plus opérationnels. Par exemple, pour les entreprises de plus de 11 salariés, des réunions du CSE (Comité Social Economique) permettent aux salariés de s'exprimer et de faire remonter des sujets importants au regard des collaborateurs. Les entreprises qui accordent de l'importance à ces réunions et qui consultent régulièrement leurs salariés doivent donc être valorisées car elles partagent mieux le pouvoir.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Les entreprises de plus de 11 salariés sont tenues de conclure un accord collectif et d'organiser régulièrement des réunions du CSE : au moins 6 pour les entreprises de moins de 300 salariés, et au moins 12 pour les entreprises de plus de 300 salariés.

LE CHIFFRE À SAVOIR

77% des Français aimeraient être davantage associés aux prises de décisions stratégiques réalisées par les directions de leur entreprise. *Source : [Maddyness](#)*



PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 14 : PLACE DES SALARIÉS DANS LA DÉCISION

4

Organisations de plus de 11 salariés

180

Votre organisation a-t-elle conclu un accord collectif sur le nombre de réunions annuelles du CSE (Comité Social Économique) ?

181

Combien de réunions du CSE (Comité Social Économique) ont eu lieu lors de l'année dernière ?

Entre 11 et 299 salariés

Plus de 300 salariés

Niveau cible	Plus de 6	Plus de 12
Niveau avancé	5	10
Niveau intermédiaire	4	8
Niveau faible	3	6
Niveau minimal	Moins de 2	Moins de 4

Organisations de moins de 11 salariés

182

Les salariés sont-ils consultés régulièrement dans la prise de décision de l'organisation ?

183

Avez-vous mis en place un système de suivi et de pilotage du bien-être au travail ?

PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 15 : PROGRESSION DES SALARIÉS

4

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Le bon développement d'une structure ne peut être détaché de l'engagement des collaborateurs dans l'exercice de leur profession et de leur épanouissement personnel. L'entreprise doit y contribuer en leur permettant de progresser perpétuellement grâce au levier de la formation continue, tout au long de la vie. En plus des dispositions prévues au plan réglementaire dans le cadre du compte personnel de formation, les formations sont pour l'entreprise, un investissement précieux dans leur capital humain.

La progression (augmentation, promotion) doit également être encouragée. Il s'agit là d'un levier permettant de maintenir l'engagement de leurs collaborateurs.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Pour que les salariés se sentent valorisés, il faut qu'au moins 30% d'entre eux connaissent une augmentation de salaire chaque année, et que la quasi-totalité d'entre eux aient reçu au moins une formation lors des 3 dernières années.

LE CHIFFRE À SAVOIR

59% des salariés ont suivi une formation en 2016. *Source : République Française*



PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 15 : PROGRESSION DES SALARIÉS

4

188

Quelle est la part des salariés ayant bénéficié d'une formation hors CPF d'au moins une demi-journée durant les trois dernières années ?

*NB : CPF = Compte Professionnel de Formation
Cette formation peut avoir été donnée en interne ou en externe*

Niveau cible

Plus de 90%

Niveau avancé

70%

Niveau intermédiaire

50%

Niveau faible

30%

Niveau minimal

Moins de 10%

189

Quel est le pourcentage des salariés de votre organisation qui ont connu une augmentation de salaire l'année dernière ?

Niveau cible

Plus de 30%

Niveau avancé

25%

Niveau intermédiaire

20%

Niveau faible

10%

Niveau minimal

Moins de 5%

PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 16 : STABILITÉ AU TRAVAIL

4

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Le sentiment de stabilité au travail généré par l'emploi durable (CDI) constitue un levier essentiel de développement de leur implication, de leur motivation et contribue efficacement à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Atout stratégique s'il en est, œuvrer pour la qualité de vie au travail et le bien-être des collaborateurs permet de réduire efficacement le turnover et d'obtenir un taux de rétention plus élevé. Cet indicateur est particulièrement utile pour démontrer l'efficacité d'une politique RH et avoir une vue d'ensemble, d'une année à l'autre, du climat social dans l'entreprise.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Alors qu'environ 75% des salariés sont en CDI en France, il faudrait viser un chiffre plus haut pour assurer plus de stabilité dans l'emploi. De plus, l'objectif cible est que 95% des salariés de l'entreprise au début de l'année n le soient encore à la fin de cette année : c'est signe de fidélité et de bien-être.

LE CHIFFRE À SAVOIR

En 2019, 75 % des personnes en emploi sont en contrat à durée indéterminée (CDI) contre 12 % en CDD ou contrat intérimaire (les 13 % restants étant soit indépendants, soit en contrat d'apprentissage). *Source: [DARES / INSEE](#)*



PARTAGE DU POUVOIR

ACTION 16 : STABILITÉ AU TRAVAIL

191

Quel est le pourcentage des salariés de votre organisation qui sont en CDI (contrat à durée indéterminée) ?

Niveau cible

Plus de 95%

Niveau avancé

85%

Niveau intermédiaire

75%

Niveau faible

65%

Niveau minimal

Moins de 55%

192

Quel a été le taux de rétention des salariés de votre organisation l'année dernière l'année dernière ?

NB : Taux de rétention = Pourcentage de vos employés qui travaillent toujours pour votre organisation à la fin de l'année : C'est le (nombre de salariés restés / nombre total de CDI)

Niveau cible

Plus de 95%

Niveau avancé

90%

Niveau intermédiaire

82,5%

Niveau faible

75%

Niveau minimal

Moins de 70%



**Impact
Score**

5

PARTAGE DE LA VALEUR

J'évalue mon Impact Score

PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 17 : PARTAGE DE LA VALEUR ENTRE LES PARTIES PRENANTES

5

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Alors que les dividendes augmentent à un rythme bien plus élevé que les salaires, la question du partage de la valeur se pose, à raison, de plus en plus. Une entreprise partageant la valeur doit se fixer des seuils lors du versement des dividendes à ses actionnaires, et doit aussi avoir un niveau de salaires qui augmente si possible en parallèle à la croissance de l'entreprise. Pour fidéliser les collaborateurs et augmenter leur contribution dans le développement de l'entreprise, il peut également être utile de mettre en place une l'actionnariat salarié. En fin d'année, l'entreprise peut choisir de réduire les dividendes versés pour mieux partager la valeur avec ses salariés grâce à un accord d'intéressement.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Nous considérons que la mesure minimale serait d'atteindre 50%, pour qu'une plus grande part de la valeur ajoutée soit reversée aux salariés et réinvestie dans l'entreprise. Aujourd'hui, un peu plus de 5% du capital des sociétés françaises est entre les mains des salariés, mais la loi PACTE prévoit de faire monter cette part à 10%. En France, 36,5% des salariés sont actionnaires de leur entreprise cotée : c'est donc le minimum à atteindre.

LE CHIFFRE À SAVOIR

En 2019, les entreprises du CAC40 ont dégagé 79,5 milliards d'euros de bénéfices, dont 60 milliards ont été reversés aux actionnaires, soit plus de 75% des bénéfices. D'autre part, seules 4% des PME ont un dispositif d'actionnariat salarié. Source : [Le Figaro](#) & [Les Echos](#) / [Cadremploi](#)



PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 17 : PARTAGE DE LA VALEUR ENTRE LES PARTIES PRENANTES

197 Quelle est la part des bénéfices de l'organisation qui ont été reversés sous forme de dividendes aux actionnaires l'année dernière ?

Niveau cible	Moins de 20%
Niveau avancé	25%
Niveau intermédiaire	35%
Niveau faible	45%
Niveau minimal	Plus de 50%

199 Quel pourcentage de tous vos salariés à temps plein se sont vus octroyer un dispositif d'actionnariat salarié ?

Niveau cible	Plus de 50%
Niveau avancé	40%
Niveau intermédiaire	30%
Niveau faible	20%
Niveau minimal	Moins de 10%

198 Quelle est la part du capital de votre entreprise qui est détenue par des salariés (hors dirigeants) ?

Niveau cible	Plus de 10%
Niveau avancé	7,5%
Niveau intermédiaire	5%
Niveau faible	2,5%
Niveau minimal	0%

200 Quelle part de vos salariés à temps plein bénéficient d'un plan d'épargne salariale (accord d'intéressement ou participation) ?

Niveau cible	Plus de 50%
Niveau avancé	40%
Niveau intermédiaire	30%
Niveau faible	20%
Niveau minimal	Moins de 10%



PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 17 : PARTAGE DE LA VALEUR ENTRE LES PARTIES PRENANTES

202

Question : Quelle part de l'épargne salariale de vos collaborateurs a au moins un des labels suivants ?

Finansol, ISR (Investissement Socialement Responsable), CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale), Greenfin

Niveau cible	Plus de 50%
Niveau avancé	40%
Niveau intermédiaire	30%
Niveau faible	20%
Niveau minimal	Moins de 10%

PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 18 : ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

5

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

A l'heure où les dirigeants du CAC40 gagnent en moyenne 277 fois le SMIC, la question du juste partage de la valeur peut légitimement être posée. Est-il normal d'avoir de tels écarts de rémunération entre deux salariés d'une même entreprise ?

Les entreprises ayant une politique d'encadrement des plus hauts salaires doivent être encouragées car elles permettent une meilleure répartition de la valeur créée par l'entreprise.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Pour les grandes entreprises de plus de 5000 salariés, nous pensons que les plus hauts revenus ne devraient pas être supérieurs à 100 fois le SMIC, pour des questions morales. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif cible serait d'avoir des écarts de rémunération qui n'excèdent pas 6 fois le SMIC, soit presque ce qui est exigé par l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale). Puis pour les PME plus grosses et les ETI, plus la taille de l'entreprise est petite, plus les écarts de rémunération doivent être faibles.

LE CHIFFRE À SAVOIR

En 2018, les PDG du CAC40 ont gagné en moyenne 277 fois le SMIC, soit une augmentation de 12% en un an.

Source: [Le Monde](#)

PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 18 : ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

5

205

Quel était l'écart de rémunération entre le plus haut revenu (fixe + variable + dividendes) de l'organisation et le salaire minimum (SMIC) l'année dernière ? De 1 à combien sont les écarts de rémunération ?

Moins de 249 salariés

250 à 4999 salariés

Plus de 5000 salariés

Niveau cible	Moins de 10	Moins de 15	Moins de 20
Niveau avancé	15	30	50
Niveau intermédiaire	20	50	100
Niveau faible	25	70	125
Niveau minimal	Plus de 30	Plus de 90	Plus de 150

208

Quelle part des dirigeants de l'organisation avaient une rémunération variable en fonction des résultats sur des critères ESG / extra-financiers l'année dernière ?

Pour les organisations de plus de 500 salariés

PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 19 : PLACEMENTS FINANCIERS RESPONSABLES

5

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

De nombreuses entreprises ayant de la trésorerie excédentaire investissent dans des placements financiers et des supports d'épargne. Toutefois, ceux-ci n'entrent que trop peu souvent en adéquation avec la transition écologique et sociale nécessaire à réaliser.

C'est pourquoi il est essentiel de s'assurer que ces investissements sont responsables, et respectent des engagements précis et définis en faveur de l'humain et l'environnement. Pour le savoir, les entreprises doivent s'orienter vers des fonds et supports d'épargne labellisés de préférence Finansol, Greenfin ou ISR (Investissement Socialement Responsable).

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Pour dire qu'une entreprise réalise des placements financiers responsables, son objectif doit être d'atteindre 100% de ses produits d'investissement labellisés. Mais il serait faux de penser que tous les labels se valent. En effet, le label Finansol est plus exigeant que les labels ISR ou Greenfin, et montre des engagements forts.

LE CHIFFRE À SAVOIR

Fin 2020, le label Finansol était disponible dans 143 supports d'investissement, Greenfin l'était dans 25, et le label ISR (Investissement Socialement Responsable) était disponible dans 527 supports d'investissement, soit un total de 695 supports financiers labellisés. *Source : [Idéal Investisseur](#)*



PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 19 : PLACEMENTS FINANCIERS RESPONSABLES

5

210 **Question :** Votre organisation investit-elle tout ou partie de sa trésorerie dans des supports financiers (fonds, livrets...)?

211 Quelle est la part des placements réalisés par votre organisation dans des supports financiers (fonds, livrets) ayant au moins un des labels suivants ?

ISR, Greenfin, Finansol

Niveau cible	Plus de 50%
Niveau avancé	40%
Niveau intermédiaire	30%
Niveau faible	20%
Niveau minimal	Moins de 10%

PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 20 : MÉCÉNAT

5

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?

A côté de leur cœur d'activité, les entreprises peuvent décider de procéder à des dons : de l'argent, du temps de travail des collaborateurs, des produits... Toutes ces politiques de mécénat vont dans le bon sens et permettent de soutenir des associations qui œuvrent pour l'intérêt général.

Qu'il soit financier, de compétence ou en nature, tout type de mécénat doit être développé pour venir en aide aux associations.

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?

Le mécénat est défiscalisé pour les entreprises jusqu'à 0,5% de leur chiffre d'affaires. C'est pourquoi la mesure minimale est selon nous de consacrer 0,5% de son chiffre d'affaires au mécénat, puis l'objectif cible est de 1%. Avec la crise économique, les politiques de mécénat sont de moins en moins généreuses, mais elles doivent être relancées pour soutenir les associations d'utilité sociale et écologique.

LE CHIFFRE À SAVOIR

Seulement 4,1% des entreprises pratiquent du mécénat. Au total, 3,6 milliards d'euros sont consacrés au mécénat par les entreprises françaises chaque année. *Source : [Associathèque](#)*



PARTAGE DE LA VALEUR

ACTION 20 : MÉCÉNAT

214

Question : Quelle part du chiffre d'affaires de votre entreprise de l'année dernière a été consacré au mécénat, financier, de compétence ou en nature ?

Niveau cible	Plus de 0,5%
Niveau avancé	0,4%
Niveau intermédiaire	0,3%
Niveau faible	0,2%
Niveau minimal	Moins de 0,1%

215

Question association : L'engagement social et écologique est-il un critère dans le choix de vos partenaires ?



**Impact
Score**

QUESTIONS FINALES

[J'évalue mon Impact Score](#)

QUESTIONS FINALES

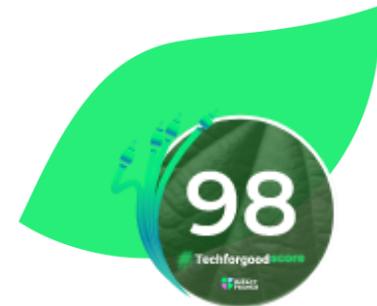


220 Votre organisation paie-t-elle ses impôts en France ?

221 J'accepte que le Mouvement IMPACT France conserve mes données, conformément au RGPD

222 J'accepte de rendre publiques toutes mes réponses et le détail des réponses de mon Impact Score

RÉALISEZ AUSSI VOTRE TECH FOR GOOD SCORE



Après avoir évalué votre Impact Score, vous avez la possibilité d'évaluer aussi votre Tech for Good Score, une extension de l'Impact Score dédiée aux acteurs de la tech !

Beaucoup d'entreprises se revendiquent aujourd'hui de la Tech for Good, mais lesquelles le sont vraiment ? A vous de le voir en réalisant votre Tech for Good Score !

UN SCORE CONSTRUIT EN 3 PARTIES :

Impact Score
50%

Tech Sociale
25%

- Accessibilité, open source, diversité, inclusion, place des femmes, protection des données personnelles, co-construction

Tech Écologique
25%

- Pollution numérique, éco-conception des solutions technologiques, empreinte carbone des datacenters, matériel informatique recyclé et de seconde main, obsolescence programmée, formation

UNE QUESTION ?

IMPACTSCORE@IMPACTFRANCE.ECO



L'Impact Score et les Objectifs de Développement Durable



1, 2, 3, 5, 6



1, 2, 3



1, 2, 3, 16



1, 2, 3, 15



1, 2, 3, 7



1, 2, 3, 11



1, 2, 3, 10, 11



1, 3, 15, 16



1, 3



1, 2, 3, 5, 6, 8, 17, 18



1, 2, 3, 4, 6, 12



1, 2, 3, 4, 10, 12



1, 2, 3, 4, 9, 10, 12



1, 2, 3, 11



1, 2, 3, 11



1, 3, 13, 14, 17



1, 3, 19, 20

