Impact Score

RÉVÉLEZ VOTRE IMPACT SCORE

Pour cartographier à 360°
l'impact de votre organisation

Mouvement IMPACT FRANCE

INTÉGREZ L'**IMPACT SCORE**

LE **RÉFÉRENTIEL** POUR GUIDER VOTRE STRATÉGIE VERS **L'IMPACT**

UN RÉFÉRENTIEL COMMUN

L'IMPACT SCORE

30 réseaux d'entreprises ont identifié dès 2019, 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.**

L'Impact Score est la preuve par l'exemple qu'un référentiel commun est possible et souhaitable pour toutes les entreprises !

J'évalue mon Impact Score

A QUI SERT L'IMPACT SCORE ?

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

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**

Les consommateurs et salariés

- Un référentiel qui donne une **meilleure lisibilité** des engagements sur 3 piliers clés
- Un référentiel permettant de **comparer** les organisations les unes avec les autres

Impact Score

ILS FONT ÉVOLUER L'OUTIL

Grandes entreprises & ETI

MAIF · biocoop · Groupe BPCE · Crédit Mutuel ARKEA · CMA CGM · Leboncoin · VEOLIA · Air Liquide · Nestlé · Grant Thornton · MACIF · Adecco · C3D · malakoff humanis

Acteurs publics

Banque de France Eurosystème · La Poste · Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion · EDF · FDJ · La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

TPE & PME

PUR Projet · PHITRUST · Selency · Le Slip Français · The Galion Project · LITA.co · ethiwork ethics_as_a_basic · LogiVitæ · Floratropia paris · SCHOOLAB · 50inTech · MissionChange

Associations

Sport dans la ville · On est prêt · La Cloche · Fresque de la Biodiversité · générations futures · weavers · pro bono lab

Experts

OFB Office français de la biodiversité · carbo · Mixity · ESSEC Business School · Ordre des experts comptables · Naldeo Group · Institut National de l'Économie Circulaire · The Shift Project · ESCP Business School · avise · early makers · em lyon business school · ONU Femmes · iM PROVE · SciencesPo · Valor'ESS · KIMSO Stratégie & Impact social · mozaïkRH · Mines ParisTech · RSE Développement People - Planet - Profit · Reclaim Finance · Cfdt · ekodev · Rift

Labels & Scores

Certified B Corporation · CDP Disclosure Insight Action · Lucie 26000 · positive workplace. · finansol · PME+ Pour un monde engagé · zei · ecovadis · Label Initiative Remarquable · Yuka

Et beaucoup d'autres acteurs sollicités

L'HISTOIRE DE l'IMPACT SCORE

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.

Version de l'Impact Score	V1	V2	V3
Date de sortie	Août 2020	Août 2021	Avril 2023
Nombre de questions	20	60-70	50-60
Nombre de répondants	300	1500	-
Parcours adapté aux TPE	❌	❌	✅
Qualité de l'expérience utilisateur	Mauvaise	Moyenne	Bonne

Impact Score

Quelques chiffres clés

77%

Des travailleurs et chercheurs d'emploi considèrent **l'engagement d'une entreprise** comme critère important*
Source : Sondage Harris Interactive pour le MIF

88%

Des français sont prêts à **changer de marque** s'ils ne partagent pas ses valeurs*
Source : Sondage Harris Interactive pour le MIF

+13%

De **performance** pour les entreprises ayant une **stratégie RSE**
Source : France Stratégie, 2019

87%

Des entreprises souhaitent opérer un changement de modèle
Source : Mouvement Impact France

26%

Des PME seulement ont entrepris une démarche RSE structurée dans un plan d'action précis
Source : Bpifrance

Impact Score

POURQUOI RÉALISER SON IMPACT SCORE ?

1 Gratuité

- Formulaire d'**auto-évaluation**
- **Score généré automatiquement** à la fin du questionnaire
- **Aucun audit** demandé

2 Rapidité

- **Moins de 2 heures** pour réaliser son Impact Score
- Aucun document justificatif demandé
- **50 à 60 questions**

3 Universalité

- **Référentiel construit avec 30 réseaux** d'entrepreneurs
- **Pour toute organisation**, quel que soit son statut, sa taille, son secteur et son niveau d'engagement
- Construction en **3 piliers** très lisibles

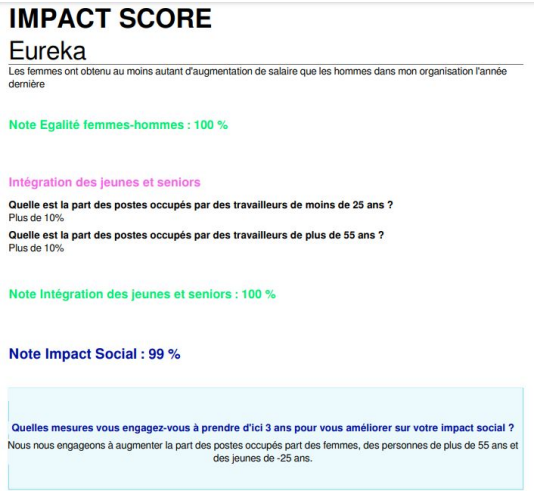
Impact Score

LA TRANSPARENCE AU COEUR DE L'IMPACT SCORE

Soit vous gardez votre Impact Score confidentiel

Soit vous acceptez de rendre public votre Impact Score

Si vous acceptez de rendre public votre Impact Score :


IMPACT SCORE

Eureka

Les femmes ont obtenu au moins autant d'augmentation de salaire que les hommes dans mon organisation l'année dernière

Note Egalité femmes-hommes : 100 %

Intégration des jeunes et seniors

Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs de moins de 25 ans ?
Plus de 10%

Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs de plus de 55 ans ?
Plus de 10%

Note Intégration des jeunes et seniors : 100 %

Note Impact Social : 99 %

Quelles mesures vous engagez-vous à prendre d'ici 3 ans pour vous améliorer sur votre impact social ?
Nous nous engageons à augmenter la part des postes occupés part des femmes, des personnes de plus de 55 ans et des jeunes de -25 ans.

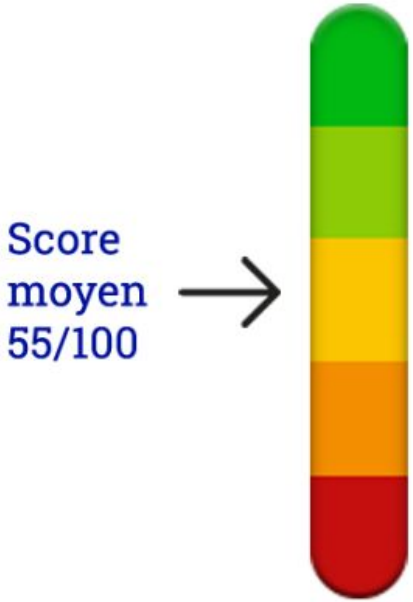
Vous pouvez communiquer sur l'Impact Score de votre entreprise

Votre score est rendu public sur le site de l'Impact Score

Vos réponses sont en open source dans un document PDF

CHIFFRES CLÉS SUR L'IMPACT SCORE

- **1500** organisations ont réalisé leur Score
- **12%** des entreprises ont rendu public leur Impact Score
- **400k€** **de médiane de chiffre d'affaires** des répondants



Score moyen par pilier :

- Limitation des impact négatifs : 54%
- Partage du pouvoir et de la valeur : 60%
- Stratégie à impact : 47%

Impact Score

ENTREZ DANS UNE DYNAMIQUE DE PROGRÈS

1. 📊 Je réalise mon Impact Score
2. 🎯 J'identifie les actions prioritaires à mettre en place
3. ⏏️ Je mets en place des actions correctives
4. 🪜 Je réévalue mon Impact Score
5. 📢 Je communique sur ma progression

Impact Score

ILS ONT ÉVALUÉ LEUR IMPACT SCORE

Phenix
L'anti-gaspi qui fait du bien

Application qui lutte contre le gaspillage alimentaire

EDF

Producteur et fournisseur d' électricité

Ynsect

Protéines et engrais naturels d'insectes

MAIF

Société d'assurance mutuelle

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre santé

Entreprise mutualiste à mission

REDMAN
REAL ESTATE · REAL IMPACT · BETTER LIFE

Promoteur immobilier

mirova
Investing in sustainability

Société de gestion

h·me exchange

Plateforme d'échange de maison

Et plus de 1500 autres entreprises

Impact Score

CAS D'USAGE DE L'IMPACT SCORE

Chaque acteur peut utiliser l'outil de l'Impact Score pour l'utilisation de son choix.
En voici quelques exemples :

" Chez Simpliciti, **la rémunération variable** des collaborateurs est indexée à la progression de notre Impact Score "

" La marketplace Superway sélectionne ses fournisseurs à partir de leur Impact Score. **Les vendeurs doivent atteindre au moins 50 à l'Impact Score**, et l'Impact Score de chaque vendeur est visible sur le site"

" **La Région Occitanie a décidé de rendre obligatoire l'Impact Score à toutes les entreprises** occitanes souhaitant obtenir des aides régionales "

ZOOM SUR LE DÉPLOIEMENT EN OCCITANIE

La Région Occitanie Pyrénées - Méditerranée x Impact Score

Depuis avril 2023, **toutes les entreprises de la Région Occitanie souhaitant obtenir des aides régionales** doivent obligatoirement réaliser leur Impact Score.

150 chargés d'accompagnement de la Région Occitanie formés à l'Impact Score

Vous aussi, déployez l'Impact Score !

Impact Score

3 piliers clés d'engagement

Se transformer en créant une activité ayant un impact social et/ou écologique positif, limitant son impact négatif écologique et social, et mettant l'ensemble de son mode organisation en cohérence avec ses engagements

Limitation des impacts négatifs

Partage du pouvoir et de la valeur

Stratégie à impact positif

LES 20 PRINCIPES D'ACTION

D'UNE STRATÉGIE À IMPACT

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

LA PONDÉRATION

Stratégie à impact positif — 1/3

Limitation des impacts négatif
Externalités sociales et écologiques — 1/3

Partage du pouvoir et de la valeur — 1/3

Impact Score

LA MÉTHODOLOGIE

Le score final est une note sur **100** !

Chaque question apporte plus ou moins de points :

PAS DE PONDÉRATION	La question posée n'apporte pas de point
PONDÉRATION BASSE	La question posée apporte peut apporter moins de 1 point
PONDÉRATION MOYENNE	La question posée peut apporter entre 1 et 2 points
PONDÉRATION HAUTE	La question posée peut apporter plus de 2 points

Si vous ne savez pas répondre à une question faute d'informations, vous aurez la possibilité d'indiquer que votre organisation ne mesure ou contrôle pas cette information.

Impact Score

Impact Score

Questions clés

Pour évaluer l’engagement de votre entreprise

Impact Score

1

LIMITATION

DES IMPACTS NÉGATIFS

IMPACT SOCIAL

J'évalue mon Impact Score

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 1 : INCLUSION DE TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

1

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 16%** de ses recrutements qui sont des salariés en insertion

Le chiffre à connaître

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

Limitation des impacts négatifs

1. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi

1

Pour les organisations de moins de 10 salariés

Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs en situation de handicap ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :
- Oui
- Non

Pour les organisations de plus de 10 salariés

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

Réponses :
- 0 à 1%
- 1 à 2%
- 2 à 3%
- 3 à 4%
- 4 à 5%
- 5 à 6%
- Plus de 6%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

1

1. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi

Pour les organisations de moins de 10 salariés

Dans vos recrutements de l'année dernière, avez-vous embauché une ou plusieurs personnes en situation d'insertion ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Oui
- Non
- Mon organisation n'a pas eu de recrutement l'année dernière

Par travailleur en insertion, on entend les travailleurs qui ont au moins une des caractéristiques suivantes :
- Chômeur de longue durée (supérieure à 1 an)
- Bénéficiaire de minima sociaux (RSA...)
- Jeune de moins 26 ans ayant un niveau de diplôme inférieur à BAC+2
- Personnes arrivées en France il y a moins de 3 ans

Pour les organisations de plus de 10 salariés

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

Réponses :

- Moins de 2%
- 2 à 4%
- 4 à 6%
- 6 à 8%
- 8 à 10%
- 10 à 12%
- 12 à 14%
- 14 à 16%
- Plus de 16%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Mon organisation n'a pas eu de recrutement l'année dernière

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 2 : SALARIÉS ISSUS DE QUARTIERS POPULAIRES

1

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 ?

Aujourd'hui, environ 8% de la population française vit en quartier prioritaire de la ville.
Nous considérons que pour obtenir tous les points, il faut que l'entreprise ait **au moins 8%** de ses salariés qui résident en QPV (quartiers prioritaires de la ville).

Le chiffre à connaître

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*

Limitation des impacts négatifs

1

2. Soutien de publics fragiles

Pour les organisations de moins de 10 salariés

Avez-vous un ou plusieurs postes occupés dans votre entreprise par des travailleurs résidant en QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville) ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :
- Oui
- Non
- Mon entreprise est située en zone rurale

Vous pouvez voir sur ce site si une adresse se situe dans un quartier prioritaire de la ville.

Vous ne savez pas comment ce site fonctionne ? Visionnez le tuto réalisé par le Mouvement Impact France pour vous aider à mesurer la part de vos salariés qui résident en QPV

Pour les organisations de plus de 10 salariés

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

Réponses :
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Moins de 1%
- 1 à 1,9%
- 2 à 2,9%
- 3 à 3,9%
- 4 à 4,9%
- 5 à 5,9%
- 6 à 6,9%
- 7 à 7,9%
- Plus de 8%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Mon entreprise est située en zone rurale

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

1

2. Soutien de publics fragiles

Quelle est la part de vos sites français qui sont implantés dans des zones ayant au moins un des caractères suivants ? PONDÉRATION HAUTE

QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville), ZFU (Zone Franche Urbaine), BER (Bassins d'Emplois à Redynamiser), ZMM (Zones de Massif et de Montagne), ZRD (Zone de Restructuration de la Défense), ZRR (Zones de Revitalisation Rurale) »

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle par cette information
- Moins de 5%
- 5 à 10%
- 10 à 15%
- 15 à 20%
- 20 à 25%
- 25 à 30%
- 30 à 35%
- 35 à 40%
- 40 à 45%
- 45 à 50%
- Plus de 50%

Vous pouvez voir sur ce site si une adresse se situe dans une de ces zones

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

1

2. Soutien de publics fragiles

Pour quel pourcentage de vos produits/services avez-vous mis en place une démarche de conception universelle ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Moins de 20%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

Le Masque Inclusif, créé par la startup toulousaine ASA Initia et fabriqué par APF, permet de faciliter la communication des personnes qui s'appuient sur la lecture labiale. Particulièrement utiles pour les personnes sourdes ou malentendantes, ces masques peuvent être portés par toutes et tous.

La conception universelle, également appelée conception pour tous, consiste à "**concevoir des produits et services qui puissent être utilisés par tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter ni adaptation, ni conception spéciale**".

Exemples de bonnes pratiques de conception universelle :
- Rendre son site Internet accessible aux personnes en situation de handicap
- Concevoir des produits utilisables facilement par des personnes ayant un handicap
- Pratiquer des prix accessibles aux personnes ayant un pouvoir d'achat limité

Cliquez ici pour en savoir plus sur la conception universelle

Impact Score

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 3 : ÉGALITÉ HOMME / FEMME

1

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 connaître

En **2020**, les femmes avaient un **salaire** en équivalent temps plein **inférieur de 14,8 %** à celui des hommes. En **2020, 45,2%** des **sièges des conseils d'administration** étaient occupés par des femmes.

Source : INSEE / The Conversation

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

1

3. Egalité femmes-hommes

Pour les organisations de moins de 10 salariés

Votre organisation a-t-elle atteint la parité femmes-hommes dans ses effectifs ? PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :
- Non, moins de 30% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Non, entre 30 et 49,9% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Oui, plus de 50% des salariés de mon organisation sont des femmes

Votre organisation est-elle dirigée par une femme ? PONDÉRATION MOYENNE

Score bonus

Réponses :
- Oui
- Non

Pour les organisations de plus de 50 salariés

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

Réponses :
- Mon organisation ne maîtrise/contrôle pas cette information
- Moins de 75
- Entre 75 et 80
- Entre 80 et 85
- Entre 85 et 90
- Entre 90 et 95
- Plus de 95

Vous pouvez évaluer rapidement votre entreprise sur l'index égalité femmes-hommes sur ce site

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

3. Égalité femmes-hommes

1

Pour les organisations de plus de 50 salariés

Votre organisation a-t-elle mis en place un référent LGBT+ *(Facultative)* PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Mon organisation ne maîtrise/contrôle pas cette information
- Oui
- Non

Votre organisation a-t-elle mis en place un référent harcèlement ? *(Facultative)* PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Mon organisation ne maîtrise/contrôle pas cette information
- Oui
- Non

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

3. Égalité femmes-hommes

1

Pour les organisations de moins de 49 salariés

A poste équivalent, quel était le pourcentage d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans votre structure l'année dernière ?

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Les femmes ont un salaire moyen égal ou supérieur aux hommes dans mon organisation
- Les hommes ont un salaire moyen 0 à 5% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 5 à 10% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 10 à 15% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 15 à 20% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen plus de 20% plus élevé que celui des femmes

Comment mesurer l'information ?
Faire le calcul suivant : (Salaire moyen de tous les hommes de l'organisation au poste y - Salaire moyen de toutes les femmes au poste y) / (Salaire moyen de tous les hommes de l'organisation au poste y) x 100

Pour les organisations de 10 à 49 salariés

Quel était l'écart d'augmentation entre les hommes et les femmes dans votre organisation sur l'année dernière ?

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Les femmes ont obtenu plus d'augmentation de salaire que les hommes dans mon organisation l'année dernière
- Par rapport aux femmes, les hommes ont connu entre 0 et 5% plus d'augmentation l'année dernière
- Par rapport aux femmes, les hommes ont connu entre 5 et 10% plus d'augmentation l'année dernière
- Par rapport aux femmes, les hommes ont connu entre 10 et 15% plus d'augmentation l'année dernière
- Par rapport aux femmes, les hommes ont connu plus de 15% plus d'augmentation l'année dernière

Comment mesurer l'information ?
Faire le calcul suivant : (Part d'hommes ayant été augmentés - Part de femmes ayant été augmentées) / (Part d'hommes ayant été augmentés) x 100

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

3. Égalité femmes-hommes

1

Pour les organisations de 10 à 49 salariés

Quelle part des sièges de votre organe de gouvernance principal étaient occupés par des femmes l'année dernière ? PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Moins de 15%
- Entre 15 et 20%
- Entre 20 et 25%
- Entre 25 et 30%
- Entre 30 et 35%
- Entre 35 et 40%
- Entre 40 et 45%
- Entre 45 et 50%
- Plus de 50%

Par organe de gouvernance principal, nous entendons des organes tels que le conseil d'administration, l'assemblée générale, ou tout autre organe.

Impact Score

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 4 : INTÉGRATION DES JEUNES ET SENIORS

1

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 connaître

En **2022, 17,3%** des jeunes de **15 à 24 ans** étaient au **chômage. En 2021,** le **taux d'emploi des seniors** en France (56%) est **inférieur à celui de la moyenne de l'Union européenne** (60,5 %). À **6,3 %**, le **taux de chômage des seniors** reste plus bas que celui de l'ensemble des actifs, même si l'écart se réduit depuis 2003.
Source : INSEE & DARES

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

4. Intégration des jeunes et seniors

1

Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs de moins de 25 ans ? PONDÉRATION HAUTE

Dans les postes occupés, on comprend les salariés, alternants/apprentis, et les dirigeants

Réponses :
- Oui
- Non

Pour les organisations de plus de 10 salariés

Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs de moins de 25 ans ? PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :
- Mon organisation ne maîtrise/contrôle pas cette information
- Moins de 1%
- 1-2%
- 2-3%
- 3-4%
- 4-5%
- 5-6%
- 6-7%
- 7-8%
- 8-9%
- 9-10%
- Plus de 10%

Quelle est la part des postes occupés par des alternants / apprentis ? PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :
- Mon organisation ne maîtrise/contrôle pas cette information
- Moins de 1%
- 1 à 1,5%
- 1,5 à 2%
- 2 à 2,5%
- 2,5 à 3%
- Plus de 3%

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

4. Intégration des jeunes et seniors

1

Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs de plus de 55 ans ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :
- Oui
- Non

Pour les organisations de plus de 10 salariés

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

Réponses :
- Mon organisation ne maîtrise/contrôle pas cette information
- 1-2%
- 3-4%
- 5-6%
- 7-8%
- 9-10%
- 11-12%
- 13-14%
- 15-16%
- 17-18%
- 19-20%
- Plus de 20%

Impact Score

Impact Score

1

LIMITATION

DES IMPACTS NÉGATIFS

IMPACT ECOLOGIQUE

J'évalue mon Impact Score

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 5 : MESURE DE L'EMPREINTE CARBONE

1

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 mesurer, mais les entreprises qui entreprennent de mesurer leurs **émissions Scope 3 seront très valorisées.**

Le chiffre à connaître

Depuis le **1er janvier 2023**, toutes les **émissions indirectes significatives** (Scope 3) doivent être **déclarées obligatoirement** au sein de la déclaration d'un Bilan GES pour toutes les entreprises soumises à la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). Or, le **Scope 3** peut représenter **jusqu'à 90% des émissions** de GES d'une entreprise.
Source : Global Climate Initiatives

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

5. Mesure de l'empreinte carbone

1

Mesurez-vous votre bilan carbone ?
Si oui, quel périmètre de vos émissions mesurez-vous ?
Scope 1, 2, 3 PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Non, mon organisation ne mesure pas son bilan carbone
- Non, mais mon organisation à prévu de le réaliser dans les 6 prochains mois
- Oui, mon organisation mesure son scope 1 et 2
- Oui, mon organisation mesure son scope 1, 2 et 3

Les émissions Scope 1 sont des émissions directes et liées à la fabrication du produit
Les émissions Scope 2 sont des émissions indirectes liées aux consommations énergétiques
Les émissions Scope 3 sont les autres émissions indirectes, qui représentent la majorité des émissions des entreprises (transport, déplacements, fin de vie...)
Plus de détails ici

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

5. Mesure de l'empreinte carbone

1

Organisations de plus de 10 salariés mesurant leur bilan carbone

Pour le Scope 1, 2 et 3, quel est le pourcentage de l'activité de l'organisation qui est couverte par l'analyse ?

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- 0 à 25%
- 25 à 50%
- 50 à 75%
- 75 à 100%

A quelle fréquence votre organisation mesure-t-elle ses émissions Scope 1, 2 et 3 ?

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Tous les ans
- Tous les 2 ans
- Tous les 3 ans
- Moins d'une fois tous les 3 ans

La mesure de votre empreinte carbone a-t-elle été validée par un intermédiaire externe ?

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Oui
- Non
- En partie

Communiquez-vous votre empreinte carbone à vos parties prenantes internes et externes ?

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Oui
- Non

Impact Score

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 6 : RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

1

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 connaître

La France représente **0,79% des émissions de gaz à effet de serre dans le monde en 2022.**
Source : Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

6. Réduction de l'empreinte carbone

1

Pour les organisations de plus de 10 salariés

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 ?

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- C'est la première fois que mon organisation mesure son empreinte carbone
- Augmentation du rapport
- Baisse entre 0 et 1%
- Baisse entre 1 et 2%
- Baisse entre 2 et 3%
- Baisse entre 3 et 4%
- Baisse entre 4 et 5%
- Baisse supérieure à 5%

Votre organisation a-t-elle fixé des objectifs de long terme de réduction de ses émissions de CO2 ?

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Oui
- Non

Limitation des impacts négatifs

1

6. Réduction de l'empreinte carbone

Pour les organisations de plus de 10 salariés

D'après vos engagements, quels sont les objectifs de réduction annuelle de votre empreinte carbone pour les prochaines années ?

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Réduction inférieure à 1% par an
- Réduction comprise entre 1 et 1,9% par an
- Réduction comprise entre 2 et 2,9% par an
- Réduction comprise entre 3 et 3,9% par an
- Réduction comprise entre 4 et 4,9% par an
- Réduction de plus de 5% par an

Quelle part de votre chiffre d'affaires / budget est consacré à la compensation réelle et à la séquestration carbone ?

Question bonus

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information
- 0%
- 0,1 à 0,25%
- 0,25 à 0,5%
- 0,5 à 0,75%
- 0,75 à 1%
- Plus de 1%

La compensation carbone consiste à absorber ses propres émissions de CO_2 par le biais de la réalisation de projets de réduction ou de capture et de séquestration de carbone. Il s'agit souvent de projets de reforestation et de plantation d'arbres, mais aussi de capture du CO2.
Il faut garder à l'esprit qu'avant toute initiative de compensation, il est essentiel d'abord de réduire ses émissions ou d'éviter d'en émettre de nouvelles.

Cliquez ici pour en savoir plus sur la compensation carbone

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

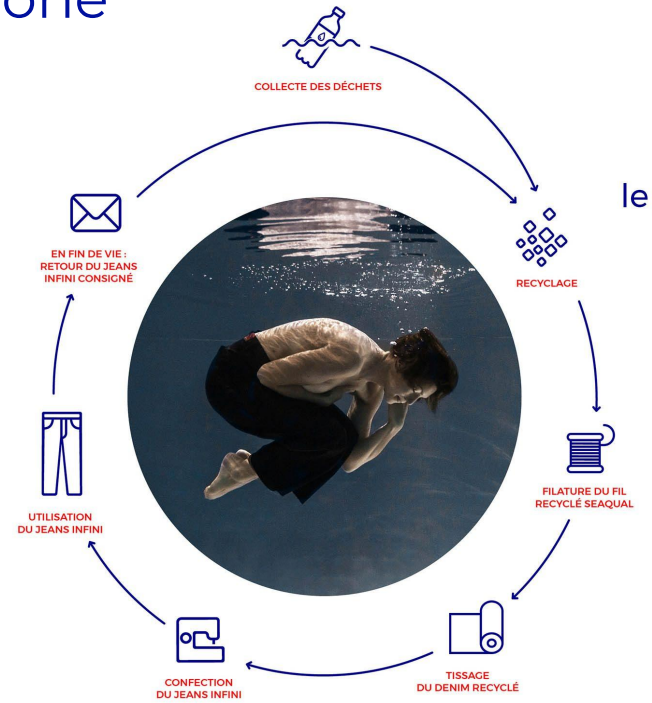
6. Réduction de l'empreinte carbone

1

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

Réponses :

- Aucun
- Moins de 20%
- De 20 à 49,9%
- De 50 à 79,9%
- De 50 à 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation n'est pas concernée par cette action



1083

le jeans Infini

L'éco-conception consiste à intégrer la protection de l'environnement dès la conception des biens ou services. Elle a pour objectif de réduire les impacts environnementaux des produits tout au long de leur cycle de vie.

Exemples de bonnes pratiques d'éco-conception :

- Utiliser moins de matières premières dans la fabrication d'un produit
- Fabriquer un produit à partir de matériaux recyclés
- Concevoir un site Internet qui émet peu de CO2 par rapport à la moyenne
- Utiliser des matières premières moins polluantes dans la fabrication de son produit

Cliquez ici pour en savoir plus sur l'éco-conception

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

6. Réduction de l'empreinte carbone

1

Mettez-vous déjà en place des actions pour réduire votre consommation énergétique ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Oui
- Non

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

Réponses :
- En voiture
- En avion
- En train
- A pied
- En vélo
- En transports

Quelle part de votre effectif utilise la mobilité douce (transports en commun, marche, vélo, trottinette, covoiturage, autopartage, véhicule électrique, télétravail) pour se rendre au travail ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Moins de 20%
- De 20 à 39,9%
- De 40 à 59,9%
- De 60 à 79%
- De 80 à 100%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

1

6. Réduction de l'empreinte carbone

Votre organisation met-elle en place le tri sélectif des déchets ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Oui
- Non

Avez-vous mis en place des mesures pour réduire l'empreinte numérique de votre organisation ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Oui
- Non

Exemples d'actions : Fontaine à eau, jardin, contenants réutilisable, compostage, reconditionner son matériel, voiture électrique pro

Etes-vous dans une démarche zéro déchet ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Oui
- Non

Votre organisation (dirigeant(s) et/ou employés) a-t-elle participé à une formation à la transition écologique (fresque du climat, atelier 2 tonnes...) ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :
- Oui
- Non

Exemples d'actions : réparation et entretien des équipements informatique, achat d'équipement reconditionné, stockage local des données

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 7 : BIODIVERSITÉ ET UTILISATION DES RESSOURCES NATURELLES

1

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 connaître

69% des animaux vertébrés ont disparu depuis 1970. *Source : WWF*

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

1

Quel est l'état d'avancement de votre organisation dans sa démarche biodiversité ? PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Mon organisation a déjà réalisé un état des lieux de ses impacts et dépendances à la biodiversité
- Mon organisation a déjà défini un plan d'action visant à promouvoir la biodiversité
- Mon organisation a déjà mis en œuvre des actions en faveur de la biodiversité
- Mon organisation a sensibilisé ses collaborateurs aux enjeux de l'entreprise liés à la biodiversité
- Mon organisation a intégré des critères liés à la biodiversité dans ses décisions stratégiques
- Nos collaborateurs connaissent le sujet de la biodiversité et nos enjeux associés
- Aucune de ces réponses

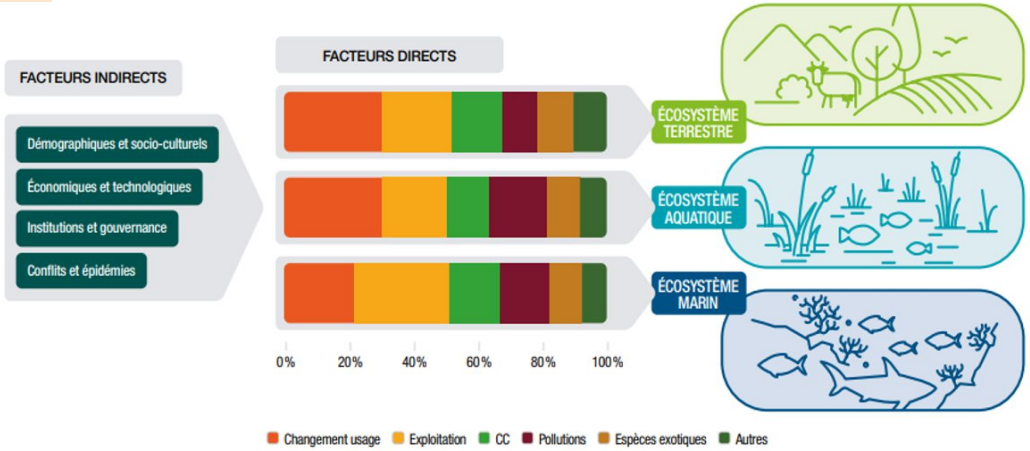


Figure 1 : Hiérarchisation des facteurs d'érosion de la biodiversité selon le type d'écosystème considéré

(source : adapté de l'Évaluation mondiale de l'IPBES, 2019)

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

1

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 ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Le rapport a augmenté au cours de l'année dernière
- Le rapport a diminué de moins de 1%
- Le rapport a diminué entre 1 et 1,9%
- Le rapport a diminué entre 2 et 2,9%
- Le rapport a diminué entre 3 et 3,9%
- Le rapport a diminué entre 4 et 4,9%
- Le rapport a diminué de plus de 5%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

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

Réponses :

- Le rapport a augmenté au cours de l'année dernière
- Le rapport a diminué de moins de 1%
- Le rapport a diminué entre 1 et 1,9%
- Le rapport a diminué entre 2 et 2,9%
- Le rapport a diminué entre 3 et 3,9%
- Le rapport a diminué entre 4 et 4,9%
- Le rapport a diminué de plus de 5%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

1

7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

Pour les organisations de moins de 249 salariés

Faîtes-vous appel à des énergies renouvelables dans votre mix énergétique ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Oui, mon organisation dispose d'une installation photovoltaïque ou renouvelable en autoconsommation
- Oui, mon organisation est reliée à un réseau de chaleur renouvelable local pour mon eau chaude sanitaire et/ou mon chauffage
- Oui, mon organisation a souscrit un contrat avec un fournisseur d'énergie verte (voir la liste en information, sur le "i")
- Non, mon organisation n'a mis en place aucune de ces démarches
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

Pour les organisations de plus de 250 salariés

Quelle est la part d'énergies renouvelables dans votre consommation électrique (en kWh) ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- 0 à 4,9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- 20 à 24,9%
- 25 à 29,9%
- 30 à 34,9%
- 35 à 39,9%
- Plus de 40%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

Voici ici la liste des fournisseurs d'électricité verte, labellisés VertVolt : Enercoop, Yéli Circuit Court, Alterna, Ilek, Plüm Energie, Eco-conso, Mon producteur local, Option VertElec+ happ-e et Vert Electrique Régional.

Pour commercialiser une offre d'électricité verte, un fournisseur doit acheter, à des producteurs d'énergies renouvelables, des « certificats » en proportion de l'électricité qu'il vend. Plus d'informations ici

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

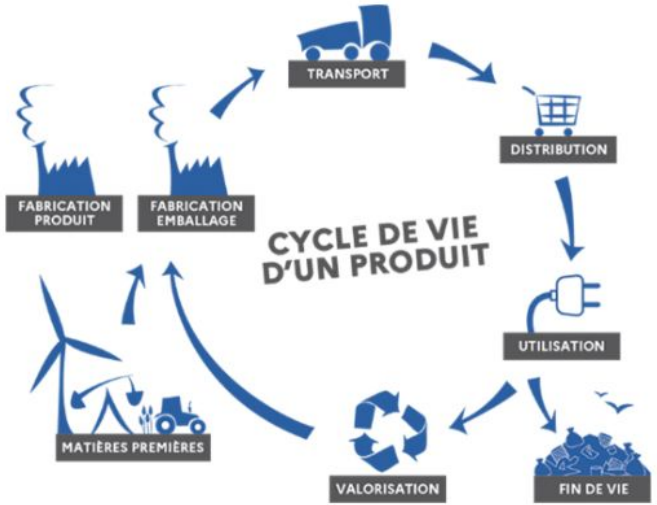
7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

1

Votre organisation a-t-elle réalisé une analyse de cycle de vie pour ses produits / services ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Oui, pour tous les produits / services de mon organisation
- Oui, pour une partie des produits / services de mon organisation
- Oui, pour seulement un produit / service de mon organisation
- Non, mon organisation n'a pas réalisé d'analyse de cycle de vie de ses produits / services



Une analyse de cycle de vie recense et quantifie, tout au long de la vie des produits, les flux physiques de matière et d'énergie associés aux activités humaines.
Cliquez ici pour en savoir plus

Impact Score

LIMITATION DES IMPACTS NÉGATIFS

ACTION 8 : ÉCONOMIE LOCALE ET CIRCULAIRE

1

POURQUOI CETTE ACTION EST-ELLE IMPORTANTE ?
Dans un contexte de **raréfaction des ressources** et d'**accroissement de la production de déchets**, l'économie circulaire promeut des modèles économiques qui prennent en compte la nécessité d'une **gestion sobre des ressources**, la **durabilité dans la fabrication** des produits (éco-conception), la **longévité**, la **réutilisation**, la **remise à neuf** et le **recyclage** afin de réduire la consommation et l'usage de matériaux, d'énergies et la production de déchets et d'émissions. Son principe de fonctionnement en **boucles fermées** permet de développer des écosystèmes territoriaux sobres, efficients et durables

QUELS SEUILS ET OBJECTIFS ?
Pour prendre tous les points sur cette action, les entreprises doivent réaliser leurs achats à des fournisseurs à moins de 300km (**plus de 20%**), situés en France (**plus de 60%**) ou a minima en Europe (**plus de 90%**). En parallèle, **plus de 90%** des matériaux utilisés pour leur processus de production doivent être d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main.

Le chiffre à connaître

En moyenne, chaque Européen génère près de **180 kg de déchets d'emballages par an**. En l'absence d'action, l'UE connaîtrait une **augmentation supplémentaire de 19 % des déchets d'emballages d'ici à 2030**, et même de 46 % pour les déchets d'emballages en plastique. *Source : Commission Européenne* (communiqué de 2022)

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

8. Économie locale et circulaire

1

Quel était le pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires à moins de 300km l'année dernière ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- 0%
- 0,1 à 4,9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- Plus de 20%

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

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- Plus de 60%

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

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Moins de 50%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,9%
- 70 à 79,9%
- 80 à 89,9%
- Plus de 90%

Impact Score

Limitation des impacts négatifs

1

8. Economie locale et circulaire

Quel pourcentage des matériaux utilisés pour le processus de production des biens et/ou services proposés par votre organisation étaient d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main l'année dernière ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,9%
- 70 à 79,9%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%

Pour une activité de service :

- Matériels informatiques reconditionnés (ordinateur, portable..)
- Mobilier seconde main (bureau, chaise, lampe..)
- Véhicules et vélos d'occasion...

Impact Score

Impact Score

2

PARTAGE

DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

PARTAGE DU POUVOIR

J'évalue mon Impact Score

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 9 : PARTIES PRENANTES DANS LA GOUVERNANCE

2

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 connaître

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*

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

2

9. Parties prenantes dans les instances de gouvernance

Combien de catégories de parties prenantes sont représentées dans l'organe de gouvernance principal de votre organisation ?

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- 1
- 2
- Plus de 3
- Ma structure juridique ne me le permet pas

Quels rôles jouent les parties prenantes dans le processus de décision ?

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Les parties prenantes sont associées à la prise de décision stratégique et prennent part aux votes
- Les parties prenantes sont consultées et formulent des avis
- Les parties prenantes sont uniquement informées des décisions stratégiques
- Les parties prenantes ne sont ni informées, ni consultées, ni associées aux prises de décision

Les parties prenantes sont les acteurs qui interagissent avec les entreprises.
Les 10 parties prenantes principales d'une organisation : salariés, investisseurs, fournisseurs, clients, associations, sous-traitants, experts, grand public, syndicats, pouvoirs publics, usagers / les bénéficiaires
Plus d'informations ici

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 10 : PLACE DES SALARIÉS DANS LA DÉCISION

2

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 connaître

77% des Français aimeraient être davantage associés aux prises de décisions stratégiques réalisées par les directions de leur entreprise.
Source : Maddyness

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

2

10. Place des salariés dans la décision

Quel est le pourcentage de salariés (hors exécutif) présents dans l'organe de gouvernance principal de votre organisation ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Moins de 10% de salariés
- Moins de 30% de salariés
- Moins de 40% de salariés
- Plus de 50% de salariés
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an

Quelle part des sièges de l'organe de gouvernance principal est occupée par des salariés ? PONDÉRATION HAUTE

Moins de 10 salariés	10 –250 salariés	Plus de 250 salariés
Plus de 30%	Plus de 45%	Plus de 50%
20 à 30%	30 à 45%	35 à 50%
10 à 20%	20 à 30%	25 à 35%
0 à 10%	5 à 20%	10 à 25%
0%	Moins de 5%	Moins de 10%

Partage du pouvoir et de la valeur

10. Place des salariés dans la décision

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

Réponses (pour les moins de 10 salariés) PONDÉRATION HAUTE

- Oui
- Non

Réponses (pour les plus de 10 salariés) PONDÉRATION MOYENNE

- Les salariés sont consultés pour chaque prise de décision par les dirigeants, qu'elle soit importante ou pas
- Les salariés sont consultés pour toutes les décisions majeures par les dirigeants
- Les salariés sont consultés pour certaines décisions importantes par les dirigeants
- Les salariés sont très rarement consultés par les dirigeants pour prendre des décisions

Exemples :

- Décision par consentement : méthode qui consiste à valider une décision si aucun membre du groupe n'y est opposé
- Participation de salariés dans les organes de gouvernance principaux (conseil d'administration, comité de direction, comité exécutif...)
- Election sans candidat : méthode qui consiste à décider en consentement de qui prendra la responsabilité d'un rôle, d'un poste ou d'une fonction
- Lancement en autonomie de nouveaux projets par des salariés
- Recrutement collégial : décision de recrutement qui est validée par tous les salariés

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 11 : PROGRESSION DES SALARIÉS

2

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 connaître

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

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

11. Progression des salariés

Pour les organisations de plus de 10 salariés

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

Réponses :

- Oui, un groupe travaille sur les questions de qualité de vie au travail et propose des améliorations qui sont régulièrement mises en place
- Oui, un groupe travaille sur les questions de qualité de vie au travail et propose des améliorations qui ne sont que rarement mises en place
- Mon organisation n'a pas de système de suivi et de pilotage du bien-être au travail

Le CSE (Comité Social et Économique) est-il consulté régulièrement sur les 4 piliers suivants ? PONDÉRATION BASSE

- Impact social
- Impact écologique
- Partage du pouvoir
- Partage de la valeur

Réponses :

- Oui, très régulièrement
- Oui, assez souvent
- Assez rarement
- Jamais

Partage du pouvoir et de la valeur

11. Progression des salariés

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

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Aucun
- Moins de 10 %
- 10 à 20%
- 20 à 30%
- 30 à 40%
- 40 à 50%
- 50 à 60%
- 60 à 70%
- 70 à 80%
- 80 à 90%
- Plus de 90%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an

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

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Aucun
- Moins de 10 %
- Entre 10 et 19,9%
- Entre 20% et 29,9%
- Plus de 30%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 12 : STABILITE AU TRAVAIL

2

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 connaître

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*

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

2

12. Stabilité au travail

Quel est le pourcentage des postes de votre organisation sont occupés par des travailleurs en CDI (contrat à durée indéterminée) ?

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Moins de 50%
- Entre 50 et 74,9%
- Au-delà de 75%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an
- L'activité saisonnière de mon entreprise ne permet pas le recours majoritaire aux CDI
- Mon organisation est une SIAE qui a recours à des CDDI

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

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Moins de 60%
- Entre 60% et 79,9%
- Au-delà de 80%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an
- L'activité saisonnière de mon entreprise ne permet pas un taux de rétention favorable
- Mon organisation est une SIAE qui aide les salariés à s'insérer durablement auprès d'autres employeurs

Le taux de rétention permet de mesurer la part des salariés qui travaillent toujours pour votre organisation à la fin de l'année
Pour le calculer, on fait : Nombre d'employés en fin d'année n / (nombre d'employés début d'année n + nombre embauches en année n) x 100 Cliquez ici pour en savoir plus

Pour les organisations de plus de 250 salariés

Quel a été le taux d'absentéisme dans votre organisation l'année dernière ?

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Mon organisation ne maîtrise/contrôle pas cette information
- 0 à 1%
- 1 à 2%
- 2 à 3%
- 3 à 4%
- 4 à 5%
- 5 à 6%
- 6 à 7%
- 8 à 9%
- 9 à 10%
- Plus de 10%

Calcul : (Nombre de jours manqués / Nombre de jours censés avoir été travaillés) x 100

Partage du pouvoir et de la valeur

12. Stabilité au travail

2

Pour les organisations de moins de 10 salariés

Avez-vous mis en place une politique d'amélioration de la QVT (bien-être au travail, équilibre vie professionnelle/ personnelle) ? PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Oui
- Non

LOUIS

Congé menstruel

Exemple :
A Toulouse, Louis.design a mis en place un congé menstruel

La **qualité de vie au travail (QVT)** correspond à un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Voici quelques exemples de bonnes pratiques en termes de QVT (qualité de vie au travail) :
- **Connaître les attentes des collaborateurs**, en les interrogeant (exemple : demander régulièrement à ses collaborateurs quelles sont leurs attentes et besoins par rapport à leur poste)
- **Créer du lien** et améliorer la collaboration (exemple : remercier un collègue chaque semaine)
- **Fédérer et motiver les équipes** autour d'un objectif commun (exemple : organiser des team buildings et des temps informels de vie d'équipe)
- **Développer la culture apprenante** (exemple : proposer des formations et des learning expeditions à ses collaborateurs)
- **Initier de nouveaux modes d'organisation** (exemple : créer des équipes autonomes)
- **Offrir de la flexibilité** (exemple : proposer du télétravail si cela est possible, choix des horaires de travail par les salariés)
- **Favoriser la diversité et l'inclusion** (exemple : faciliter l'accès au logement de ses salariés)

Impact Score

Impact Score

2

PARTAGE

DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

PARTAGE DE LA VALEUR

J'évalue mon Impact Score

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 13 : PARTAGE DE LA VALEUR ENTRE LES PARTIES PRENANTES

2

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 connaître

En **2022**, les entreprises du **CAC40** ont dégagé **142 milliards d'euros de bénéfices**, dont **56%** ont été reversés aux **actionnaires**.

D'autre part, seules **9% des PME** avaient un **dispositif d'actionnariat salarié** en 2021**.**
Source : Le Figaro & Le Figaro / Les Echos

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

13. Partage de la valeur entre les parties prenantes

Votre organisation reverse-t-elle des dividendes ? PAS DE PONDÉRATION

Réponses :
- Oui
- Non

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

Réponses :
- Plus de 75%
- 70 à 74,9%
- 65 à 69,9 %
- 60 à 64,9 %
- 55 à 59,9%
- 50 à 54,9%
- 45 à 49,9%
- 40 à 44,9%
- Moins de 40%

Partage du pouvoir et de la valeur

2

13. Partage de la valeur entre les parties prenantes

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

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- 0%
- Moins de 1%
- Entre 1 et 1,9%
- Entre 2 et 2,9%
- Entre 3 et 3,9%
- Entre 4 et 4,9%
- Entre 5 et 5,9%
- Entre 6 et 6,9%
- Entre 7 et 7,9%
- Entre 8 et 8,9%
- Entre 9 et 9,9%
- Plus de 10%
- Mon statut juridique ne permet pas l'actionnariat salarié
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

Un salarié peut détenir une partie du capital de son entreprise grâce aux dispositifs d'actionnariat salarié suivants :

- Attribution gratuite d'actions
- Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise (BSPCE)
- Bons de Souscription d'Action (BSA ou "stock-options")
- Dispositif de ROSAE (régime d'options sur action à l'intention des employés

Quelle part de vos salariés ont des parts du capital de votre entreprise ?

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Moins de 10%
- 10 à 20%
- 20 à 30%
- 30 à 40%
- 40 à 50%
- 50 à 60%
- Plus de 60%
- Mon entreprise ne mesure/contrôle pas cette information

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

13. Partage de la valeur entre les parties prenantes

2

Pour les organisations de moins de 10 salariés

Votre organisation a-t-elle mis en place un ou plusieurs des dispositifs suivants de partage de la valeur ?

PONDÉRATION MOYENNE

Epargne salariale (intéressement ou participation), prime partage de la valeur (PPV)

Réponses :

- Oui
- Non

Pour les organisations de plus de 10 salariés

Quelle part de vos salariés à temps plein bénéficient d'au moins un des dispositifs suivants de partage de la valeur ? PONDÉRATION MOYENNE

Epargne salariale (intéressement ou participation), prime partage de la valeur (PPV)

Réponses :

- Mon entreprise ne mesure/contrôle pas cette information
- Moins de 10%
- 10 à 20%
- 20 à 30%
- 30 à 40%
- 40 à 50%
- 50 à 60%
- Plus de 60%

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

2

13. Partage de la valeur entre les parties prenantes

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

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

Réponses :

- Mon entreprise ne mesure/contrôle pas cette information
- 0%
- 0 à 10%
- 10 à 20%
- 20 à 30%
- 30 à 40%
- 40 à 50%
- 50 à 60%
- 60 à 70%
- 70 à 80%
- 80 à 90%
- 90 à 100%

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 14 : ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

2

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 connaître

En **2021**, les PDG du **CAC40** ont gagné en moyenne **453 fois le SMIC**, une **augmentation de 60% par rapport à 2029.**
Source : L'Humanité

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

2

14. Écarts de rémunération

Quel est l'écart de rémunération entre le plus haut revenu (fixe + variable + dividendes) de l'organisation et le plus bas (temps plein) l'année dernière ? *Ex : de 1 à X* PONDÉRATION HAUTE

Moins de 10 salariés	**10 –250 salariés**	**250 – 5000 salariés**	**Plus de 5000 salariés**
Moins de 3	Moins de 6	Moins de 12	Moins de 25
Entre 3 et 5	6 à 10	12 à 30	25 à 65
	10 à 15	30 à 50	65 à 105
Plus de 5	15 à 20	50 à 75	105 à 150
	Plus de 20	Plus de 75	Plus de 150

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

14. Écarts de rémunération

2

Pour les organisations de plus de 250 salariés

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

Réponses :

- Mon entreprise ne mesure/contrôle pas cette information
- 0%
- 0 à 10%
- 10 à 20%
- 20 à 30%
- 30 à 40%
- 40 à 50%
- 50 à 60%
- 60 à 70%
- 70 à 80%
- 80 à 90%
- 90 à 100%

En entreprise, la rémunération des dirigeants est de plus en plus fixée selon des critères extra-financiers

Pour en savoir plus : Novethic

Impact Score

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 15 : PLACEMENTS FINANCIERS RESPONSABLES

2

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 connaître

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

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

2

15. Placements financiers responsables

Votre organisation investit-elle tout ou partie de sa trésorerie dans des supports financiers (fonds, livrets...) ? PAS DE PONDÉRATION

Réponses :
- Oui
- Non

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

Finansol, ISR (Investissement Socialement Responsable), Greenfin

Réponses :
- Mon entreprise ne mesure/contrôle pas cette information
- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,9%
- 70 à 79,9%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%

Pour les organisations de plus de 10 salariés investissant leur trésorerie

Quelle politique ESG a votre organisation dans ses placements financiers ? PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :
- Exclusion de secteurs controversés
- Exclusion normative
- Intégration des facteurs ESG (Environnement, Social, Gouvernance) dans les choix d'investissement
- Logique de "Best In Class" dans les investissements
- Aucune de ces réponses

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

2

15. Placements financiers responsables

Dans quelle banque avez-vous votre compte principal ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Crédit Coopératif
- La NEF
- La Banque Postale
- Helios
- Memo Bank
- Blank
- Crédit Mutuel Arkea
- Crédit Mutuel
- HSBC
- Shine
- BNP Paribas
- BPCE (Banque Populaire ou Caisse d'Epargne)
- Crédit Agricole
- Société Générale
- La banque de mon organisation ne figure pas dans cette liste

RECLAIM Finance

Reclaim Finance est une ONG de recherche et de campagne qui a pour objectif de mettre la finance au service du climat. Elle a créé Change de Banque qui permet de connaître l'impact de chaque banque sur le climat.

Impact Score

PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

ACTION 16 : MÉCÉNAT

2

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 connaître

Seulement **4%** des entreprises de plus de 250 salariés sont **mécènes**. Au total, **4 milliards** d'euros sont consacrés au mécénat **par les entreprises françaises chaque année.**
Source : Associathèque

Impact Score

Partage du pouvoir et de la valeur

16. Mécénat

2

Quelle part du chiffre d'affaires / budget de votre organisation de l'année dernière a été consacrée au mécénat, financier, de compétence ou en nature ? PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Moins de 0,1%
- 0,1 à 0,2%
- 0,2 à 0,3%
- 0,3 à 0,4%
- 0,4 à 0,5%
- 0,5 à 0,6%
- 0,6 à 0,7%
- 0,7 à 0,8%
- 0,8 à 0,9%
- 0,9 à 1%
- Plus de 1%

Le mécénat est "le soutien matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une oeuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général".

Le mécénat peut être de 3 sortes :
- Financier : l'entreprise soutient financièrement une organisation d'intérêt général
- De compétences : l'entreprise met à disposition ses salariés pendant leur temps de travail pour accompagner une organisation d'intérêt général
- En nature : l'entreprise offre gratuitement des moyens (produits ou services) à une organisation d'intérêt général

Plus d'informations sur le mécénat ici

Impact Score

Impact Score

3

STRATÉGIE

A IMPACT POSITIF

J’évalue mon Impact Score

STRATÉGIE À IMPACT POSITIF

ACTION 17 : MISSION SOCIALE OU ÉCOLOGIQUE LIÉE AUX ODD (OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE)

3

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 coeur 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 mission sociale ou écologique.

Le chiffre à connaître

D'après une étude réalisée en 2019, les entreprises ayant entrepris une **stratégie RSE** sont en moyenne **13%** plus performantes que les autres. *Source : France Stratégie*

Impact Score

Stratégie à impact positif

3

17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

A quel objectif de développement durable (ODD) votre organisation répond-elle en priorité ?

PAS DE PONDÉRATION

Impact Score

Stratégie à impact positif

3

17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

Comment votre organisation intègre-t-elle la réponse aux Objectifs de Développement Durable dans sa stratégie ?

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Niveau 1 - Le but principal de mon organisation est de répondre à un des 17 ODD, avant même la performance financière
- Niveau 2 - Dans l'échelle des priorités, la performance financière et la réponse à un des ODD sont au même niveau
- Niveau 3 - La performance financière de mon organisation est la priorité, mais mon organisation contribue activement à résoudre un des ODD grâce à son cœur d'activité
- Niveau 4 - La performance financière est la priorité, et mon organisation répond à un des ODD en marge de son activité
- Niveau 5 - Mon organisation ne répond à aucun ODD

Impact Score

Stratégie à impact positif

17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

3

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

PONDÉRATION HAUTE

Il n'y a pas de méthode de calcul particulière. Voici une manière de mesurer ce chiffre :
Budget dédié ou chiffre d'affaires généré par les produits ou services qui ont un impact positif sur la société ou l'environnement / Budget ou chiffre d'affaires global de l'entreprise

Réponses :

- 0 à 24,9%
- 25 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,5%
- 70 à 79,5%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%

Impact Score

STRATÉGIE À IMPACT POSITIF

ACTION 18 : MESURE DE L'IMPACT DU COEUR D'ACTIVITÉ

3

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 connaître

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*

Impact Score

Stratégie à impact positif

18. Mesure de l'impact du coeur d'activité

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

PONDÉRATION HAUTE

Question visible seulement pour les organisations ayant répondu niveau 1 ou 2 à la question précédente

Réponses :

- Nombre de tonnes de déchets évitées grâce à l'activité de l'organisation
- Emissions de GES/CO2 évitées grâce à l'action de l'organisation
- Nombre de tonnes d'eau évitées grâce à l'activité de l'organisation
- 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
- 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 accompagnés/aidés/formés grâce à l'activité de l'organisation dans le cadre de sa mission sociale
- Coûts évités pour la société
- Autre indicateur de mesure d'impact positif
- Mon organisation ne contrôle/mesure pas son impact positif

Exemple :
La start-up Phenix, qui lutte contre le gaspillage alimentaire, a défini des indicateurs d'impact positif, visibles ci-dessous

Impact Score

Stratégie à impact positif

3

18. Mesure de l’impact du coeur d’activité

Comment a évolué l'indicateur d'impact coché au cours de l'année dernière ?

PONDÉRATION HAUTE

Question visible seulement pour les organisations ayant répondu à la question précédente. A renseigner pour chaque indiquateur coché.

Réponses :

- <0 (baisse)
- Hausse de 0 à 5%
- Hausse de 5 à 10%
- Hausse de 10 à 15%
- Hausse de 15 à 20%
- Hausse supérieure à 20%
- C'est la première année que mon organisation mesure cet indicateur d'impact positif

Impact Score

STRATÉGIE À IMPACT POSITIF

ACTION 19 : LABELS, AGRÉMENTS, CERTIFICATIONS, SCORES ET STATUTS

3

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 connaître

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* (2020)

Impact Score

Stratégie à impact positif

19. Labels / Agréments / Certifications / Scores

3

Quel est le secteur d'activité de votre organisation ?

PONDÉRATION HAUTE

Veuillez cocher le statut/agrément dont votre organisation dispose

PONDÉRATION HAUTE

- SCIC /Mutuelle/ESAT/Entreprise Adaptée/Fondation
- SCOP
- Association loi 1901
- Association reconnue d'intérêt général
- Association reconnue d'utilité publique
- Agrément ESUS
- Qualité d'entreprise à mission
- SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique) : entreprises d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire)
- Raison d'être clairement formulée dans les statuts
- Autre
- Aucun

Si vous en avez une, pouvez-vous formuler ici votre raison d'être ?

PAS DE PONDÉRATION

Impact Score

Stratégie à impact positif

3

19. Labels / Agréments / Certifications / Scores

Veuillez cocher les labels et certifications dont votre organisation dispose PONDÉRATION HAUTE

(Tous ne se valent pas)

	TPE	PME	ETI	GE
Général	Entreprise Socialement Responsable; ADN Structure à fort Impact Social; Toumaï by Lucie; Lucie 26000; Startup Engagée; Label Initiative Remarquable; envol	Positive Company; Certified B Corporation; Pour un Monde + Engagé; Relations Fournisseurs & Achats Responsables Label	Engagé RSE AFNOR Certification; Responsibility Europe RE; Business Working Responsibly; UEBT Certified Sourcing with Respect	ISO 26000; Reclassé en Ethibel Sustainability Index Excellence Europe; ecovadis
Écologique	Biodiversity Progress; Greentech Innovation; Le Coq Vert	Biodiversité Tous Vivants! Engagé pour la Nature; Solarimpulse Label Efficient Solution; for life	CDP Disclosure Insight Action	Science Based Targets
Social	RSEI Responsabilité Sociétale des Entreprises Inclusives	Label Égalité; Label Diversité	Mon Entreprise Rejoint Empl'itude pour l'Emploi; Great Place To Work.	Label Human for Client by INRC; 2023 World's Most Ethical Companies® Ethisphere

Stratégie à impact positif

19. Labels / Agréments / Certifications / Scores

3

Veuillez cocher les autres labels et scores dont votre organisation dispose PONDÉRATION HAUTE

Bois / Papier

FSC, Print Ethic, Imprim'Vert, PEFC

Agriculture / Agroalimentaire

Viticulteurs Terra Vitis Responsables, Coopératives 50 Responsables, Certifié AB Agriculture Biologique, BIO ED, demeter, Fairtrade, Producteurs Paysans Commerce Equitable, fair for life, World Fair Trade Organization, Agri éthique France Commerce Equitable, Bio Équitable en France, Organic Fair Trade Bio Partenaire, Vergers écoresponsables, Agri Confiance Coopérative Engagée, Certified Sustainable Palm Oil RSPO, eve VEGAN, VEGAN, AOC, Specialité Traditionnelle Garantie, Indication Géographique Protégée, Label Rouge, Vignerons Engagés Charte Qualité, FNB Fédération Nationale Boissons, Marine Stewardship Council

Tourisme & Restauration

Label Tourisme Équitable, La Clef Verte, Tourisme & Handicaps, Gîte Panda, écogîte, NF Environnement, prestadd, écotable, FIG Label Éco-Responsable

Mode & Textile

one voice, Global Organic Textile Standard GOTS, Confiance Textile d'après Oeko-Tex® Standard 100, SLOWEARE, Responsible Wool Standard Certified R-W-S, France terre textile

Finance

finansol, Label ISR, CIES, Greenfin Label France Finance Verte

Hygiène & Cosmétique

Cosmétique Bio Charte Cosmebio, Mon Coiffeur S'engage Label responsable, Votre institut responsable pour une beauté durable, Www.Natrue.org, Eco Cert Cosmos Organic

Construction & BTP

Label Top Site, RSE Label SCOP BTP, HQE Bâtiment Durable, Breeam, U.S. Green Building Council USGBC, RGE Qualibat, Production 100% Locale

Labels produits

EU Ecolabel www.ecolabel.eu, Origine France Garantie, Longtime, Certified cradletocradle

Autres labels sectoriels

NR, RSE Agences Actives, Responsible Care Good Chemistry at Work, Label Enseigne Responsable, Label Qualité Énergie Partagée, R&S responsable et sûrs, Label de Qualité THQSE, Optic for Good, RSE Proprement engagés! Label de Qualité Certification, Label RECQ Reconditionnement de Qualité

Scores

zei, Gen'éthic, choose mycompany, Moralscore, Impact Score, GBS Global Biodiversity Score, Yuka, Eco Score, Green Score Capital, glassdoor

Scores ESG

Thomson Reuters, MSCI, Robecosam We are Sustainability Investing., RepRisk, Bloomberg, ISS, Refinitiv, S&P Global Ratings, Sustainalytics, vigeo eiris, FTSE4Good, Dow Jones Sustainability Indexes

STRATÉGIE À IMPACT POSITIF

ACTION 20 : ACHATS DURABLES ET INCLUSIFS

3

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 connaître

Plus de 9 organisations sur 10 disent mener une **politique d'achats responsables** au sein de leur entreprise. *Source : L'Observatoire des Achats Responsables X Manutan*

Impact Score

Stratégie à impact positif

20. Achats durables et inclusifs

3

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

Réponses :

- 0%
- 0,1 à 4,9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- 20 à 24,9%
- 25 à 29,9%
- 30 à 34,9%
- 35 à 39,9%
- 40 à 44,9%
- 45 à 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne contrôle/mesure pas cette information

- Commerce équitable / Fairtrade
- ESAT / Entreprise Adaptée,
- Label RSEi (entreprise d'insertion)
- ESUS
- Issu de l'Agriculture Biologique
- B Corp
- Positive Workplace (3 étoiles)
- Lucie / Label EnVol
- Greenfin / Finansol
- EcoVadis (si note supérieure à Gold), Zei (Note supérieure à 50),
- Label PME+
- Association d'intérêt général / Association d'utilité publique
- Impact Score supérieur à 55/100

Impact Score

J'évalue mon Impact Score

UNE QUESTION ?

IMPACTSCORE@IMPACTFRANCE.ECO

Impact Score

Mouvement IMPACT FRANCE