



## RÉVÉLEZ VOTRE IMPACT SCORE

Le référentiel commun qui permet de révéler gratuitement son engagement social et écologique

INTÉGREZ L'IMPACT SCORE

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



# LE RÉFÉRENTIEL COMMUN



## L'IMPACT SCORE

Pour lutter contre l'impact washing et apporter plus de lisibilité dans la “jungle des labels”, Impact France a mobilisé 30 réseaux d'entreprises engagées pour identifier dès 2019, à partir de tous les outils, labels, certifications et expertises existantes, une **base commune de 20 actions** permettant à toute organisation d'évaluer son impact social et écologique à 360° : l'Impact Score.

L'Impact Score est la preuve par l'exemple qu'un référentiel commun est possible et souhaitable pour toutes les entreprises, afin que toutes les parties prenantes puissent comprendre les trajectoires d'engagement et de transformation des entreprises françaises !

J'évalue mon Impact Score !





# A QUI SERT L'IMPACT SCORE ?

1

## 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



2

## 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**



3

## Les salariés et consommateurs

- 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







# 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

- Un **référentiel commun construit par 30 réseaux**, interopérable avec les grandes normes et certifications
- **Pour toute organisation**, quel que soit :
  - Son statut
  - Sa taille
  - Son secteur
  - Son niveau d'engagement

**7 parcours différents** : Moins de 3 ans, Indépendant, Moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés, 50 à 249 salariés, 250 à 5000 salariés, Plus de 5000 salariés



# QUELLE VALEUR AJOUTÉE POUR MA STRUCTURE ?

1

## Réaliser un diagnostic

- Je fais un état des lieux de ma structure
- J'anticipe les demandes de mes parties prenantes : clients, investisseurs, banques
- Je facilite mon reporting en collectant la donnée, j'anticipe la CSRD
- Je me compare avec mes pairs

2

## Progresser

- J'identifie en un clin d'oeil mes points forts et mes faiblesses
- J'accède à des ressources pour m'améliorer, pilier par pilier : l'Impact Score Wiki

3

## Valoriser mon Impact Score

Je communique sur les engagements de mon entreprise auprès de mes parties prenantes :

- Les **collectivités** et les **financeurs** connaissent l'outil Impact Score et le valorisent
- **Marque employeur** : attirer et fidéliser des talents
- Prouver à ses **clients** que son entreprise est engagée





# COMMENT GARANTIR LA FIABILITÉ DE L'IMPACT SCORE ?

1

## Questions fermées

- Une évaluation basée sur des **données chiffrées** ou **factuelles**
- Un souhait de challenger l'organisation sur l'impact à 360° pour **l'aider à saisir l'ensemble des enjeux**

2

## Dynamique de progression

- Une volonté d'**encourager la progression** et non d'avoir le meilleur Impact Score à tout prix
- **Aucune récompense ou aide** n'est conditionnée à un certain Impact Score

3

## Obligation de transparence

- Une **communication conditionnée à la mise en transparence** des réponses
- L'opportunité de garder son **score confidentiel** pour **mesurer en interne** sa progression



# 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 :

The image is a screenshot of a questionnaire form. It contains several questions with radio button options. Question 10 asks about hiring people in a situation of handicap. Question 11 asks about hiring people in a situation of insertion. Question 12 asks about hiring people in a situation of social exclusion. The form is titled 'Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi' and 'SOUTIEN DE PUBLICS FRAGILES'.

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



# LE COMITÉ D'EXPERTS



**Bettina Grabmayr**  
Methodology &  
Research Director



**Thomas Breuzard**  
Co-Président



**Alain Jounot**  
Responsable RSE



**Philippe Vachet**  
Directeur Général



**Charles-Henri Margnat**  
Fondateur



**Marie Lacoste**  
Head of CSR, Fair Trade and  
Sustainable Sourcing



**Romain Gorge**  
Directeur reporting  
RSE Groupe



**Constance Camilleri**  
Directrice Prospective

ecovadis



afnor  
GROUPE



**Abrial Gilbert-d'Halluin**  
Ex Sherpa CSRD



**Jean-Michel Lécuyer**  
Directeur Général



**Hervé Lefebvre**  
Chef du pôle  
Trajectoires bas carbone



**Noël Bauza**  
Fondateur



**Cédric Baecher**  
Partner  
Sustainability



**Tony Bernard**  
Directeur Général



**Jean-François Cottin**  
Expert comptable



**Caroline Neyron**  
Directrice Générale







# INTEROPÉRABILITÉ AVEC LES GRANDS RÉFÉRENTIELS



L'Impact Score, la première étape gratuite et rapide pour se préparer aux grands référentiels



ecovadis



30% des questions de l'Impact Score regardent des indicateurs similaires à ceux de VSME



Les 14 PAI obligatoires de SFDR vont être présents dans l'Impact Score





# ILS DIFFUSENT L'IMPACT SCORE



## Réseaux d'entrepreneurs, pour membres



## Collectivités territoriales, pour aides aux entreprises



## Banques, financeurs, assurances et mutuelles, pour clients ou entreprises financées



## Accompagnateurs, pour entreprises accompagnées



## Grandes entreprises, pour fournisseurs ou filiales





# CHIFFRES CLÉS SUR L'IMPACT SCORE

**15 000**

organisations ont réalisé  
leur Impact Score

**95%**

des répondants sont des  
TPE-PME : 59% de TPE (moins  
de 10 salariés), 36% de PME  
(10 à 250 salariés)

**30%**

des entreprises ont  
rendu public leur  
Impact Score

**+5 points**

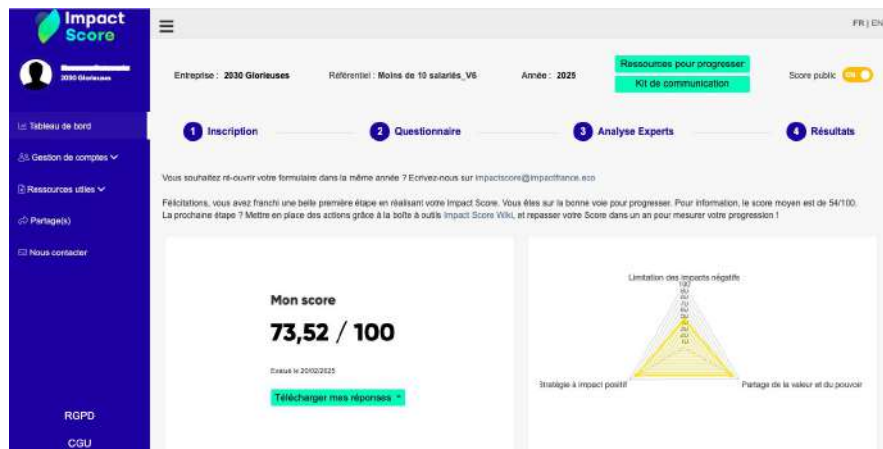
gagnés en moyenne  
quand une entreprise  
réévalue son Impact  
Score



**SCORE  
MOYEN**



# UNE PLATEFORME SIMPLE

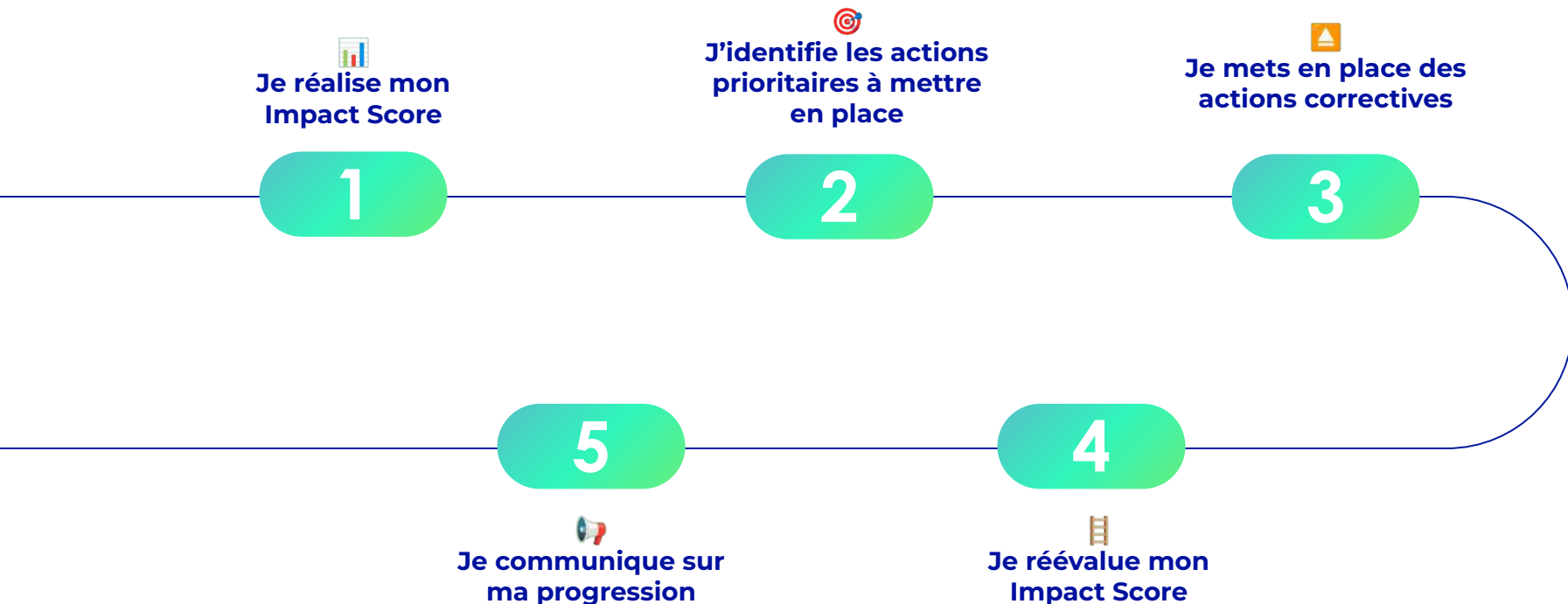


- Ajoutez des collaborateurs pour répondre à plusieurs aux questions
- Attribuez des questions à certains de vos collègues
- Répondez en plusieurs fois, grâce à la création de compte
- Obtenez votre Impact Score immédiatement, sans attendre
- Observez votre Impact Score et le détail par pilier pour identifier vos axes de progression
- Comparez-vous autres entreprises de votre taille, secteur, et Région





# ENTREZ DANS UNE DYNAMIQUE DE PROGRÈS





# LES 20 PRINCIPES D'ACTION DE L'IMPACT SCORE



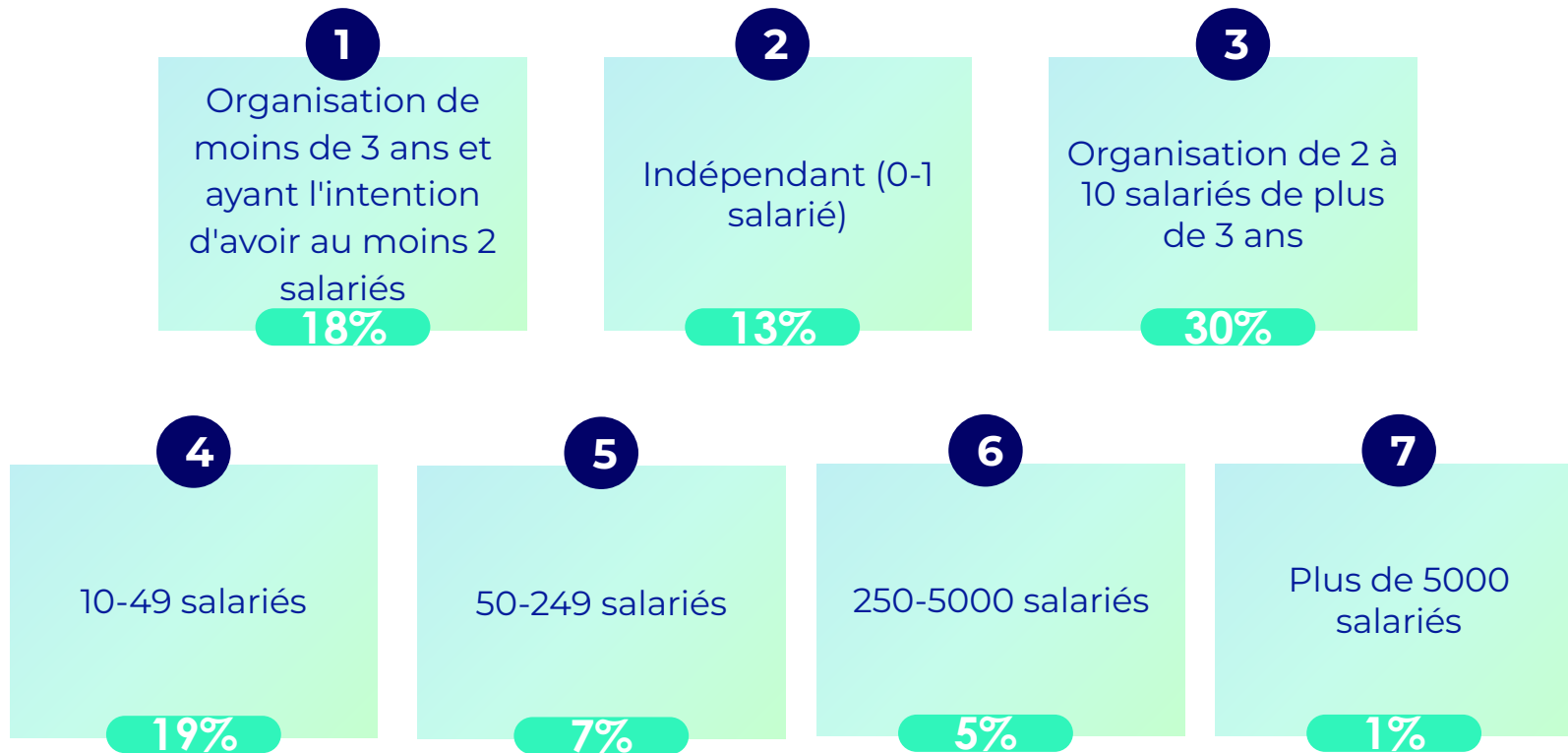
Focus sur les indicateurs mesurés pour un diagnostic à 360°

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
<b>1.</b> Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi (handicap, insertion) /4	<b>5.</b> Mesure de l'empreinte carbone /4	<b>9.</b> Parties prenantes dans la gouvernance /4	<b>13.</b> Partage de la valeur entre les parties prenantes /4	<b>17.</b> Mission sociale ou écologique liée aux ODD (Objectifs de Développement Durable) /10
<b>2.</b> Soutien de publics fragiles (QPV, zones rurales) /4	<b>6.</b> Réduction de l'empreinte carbone /4	<b>10.</b> Place des salariés dans la décision /4	<b>14.</b> Limitation des écarts de rémunération /4	<b>18.</b> Impact du coeur d'activité /10
<b>3.</b> Egalité femmes-hommes /4	<b>7.</b> Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles /4	<b>11.</b> Progression des salariés (formation, rémunération, bien-être) /4	<b>15.</b> Placements financiers responsables /4	<b>19.</b> Statuts, Labels, Agréments, Scores, Certifications /10
<b>4.</b> Intégration des jeunes et seniors /4	<b>8.</b> Economie locale et circulaire /4	<b>12.</b> Stabilité et bien-être au travail /4	<b>16.</b> Mécénat et bénévolat /4	<b>20.</b> Écosystème à impact /6





# LES 7 PARCOURS DE L'IMPACT SCORE







**Limitation des  
impacts négatifs**

**1/3**



**Partage du pouvoir  
et de la valeur**

**1/3**



**Stratégie à impact  
positif**

**1/3**





# LA PLATEFORME COLLABORATIVE POUR PROGRESSER SUR SON IMPACT SCORE

L'Impact Score Wiki aide les entreprises à mettre en place des actions correctives pour améliorer leur Impact Score



## Fiches pratiques

Sur chacun des 20 principes d'action de l'Impact Score, pour avoir des idées d'actions concrètes à mettre en place pour améliorer son Impact Score



Avec des ressources produites par les meilleurs experts





# ILS DIFFUSENT L'IMPACT SCORE

## RÉSEAUX D'ENTREPRENEURS

### CABINETS DE CONSEIL & ACCOMPAGNATEURS

#### Mesurer l'impact de son accompagnement

- Au début de l'accompagnement, pour faire un diagnostic
- A la fin de l'accompagnement, pour observer la progression

## COLLECTIVITÉS

### FINANCEURS

#### Suivre les projets financés

- Pour mieux comprendre l'engagement d'un projet qui souhaite être financé
- Pour suivre sur la durée l'engagement d'un projet financé

## ENTREPRISES

#### Scoring Fournisseurs / Clients

- Pour évaluer l'engagement de ses fournisseurs
- Pour embarquer ses entreprises clientes dans la transition





# COMMENT PRESCRIRE L'IMPACT SCORE ?



1

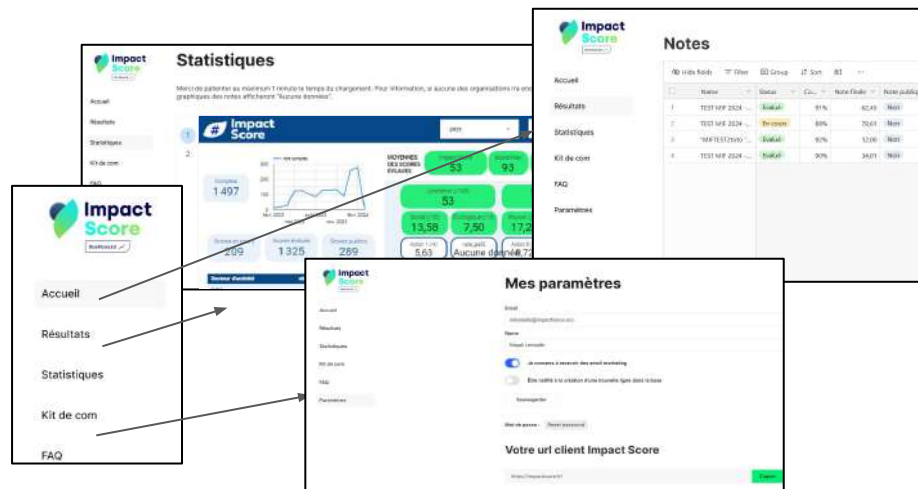
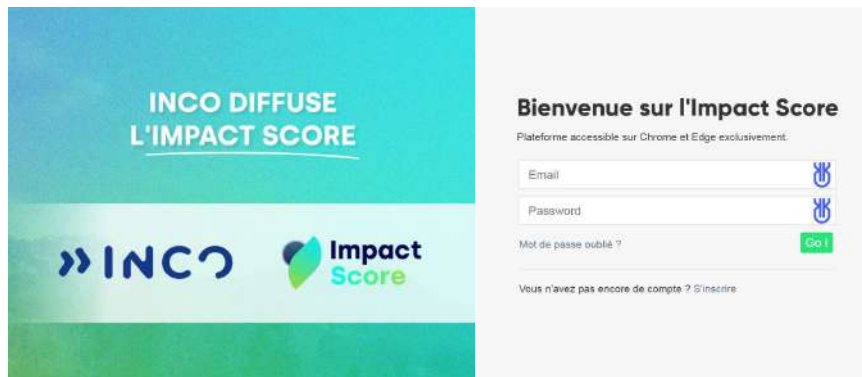
Obtenez et diffusez votre lien URL personnalisé

Exemple :  
<https://inco-ventures.impactscore.fr>

2

Connectez vous à votre Dashboard pour suivre les Impact Score détaillés des entreprises de votre écosystème

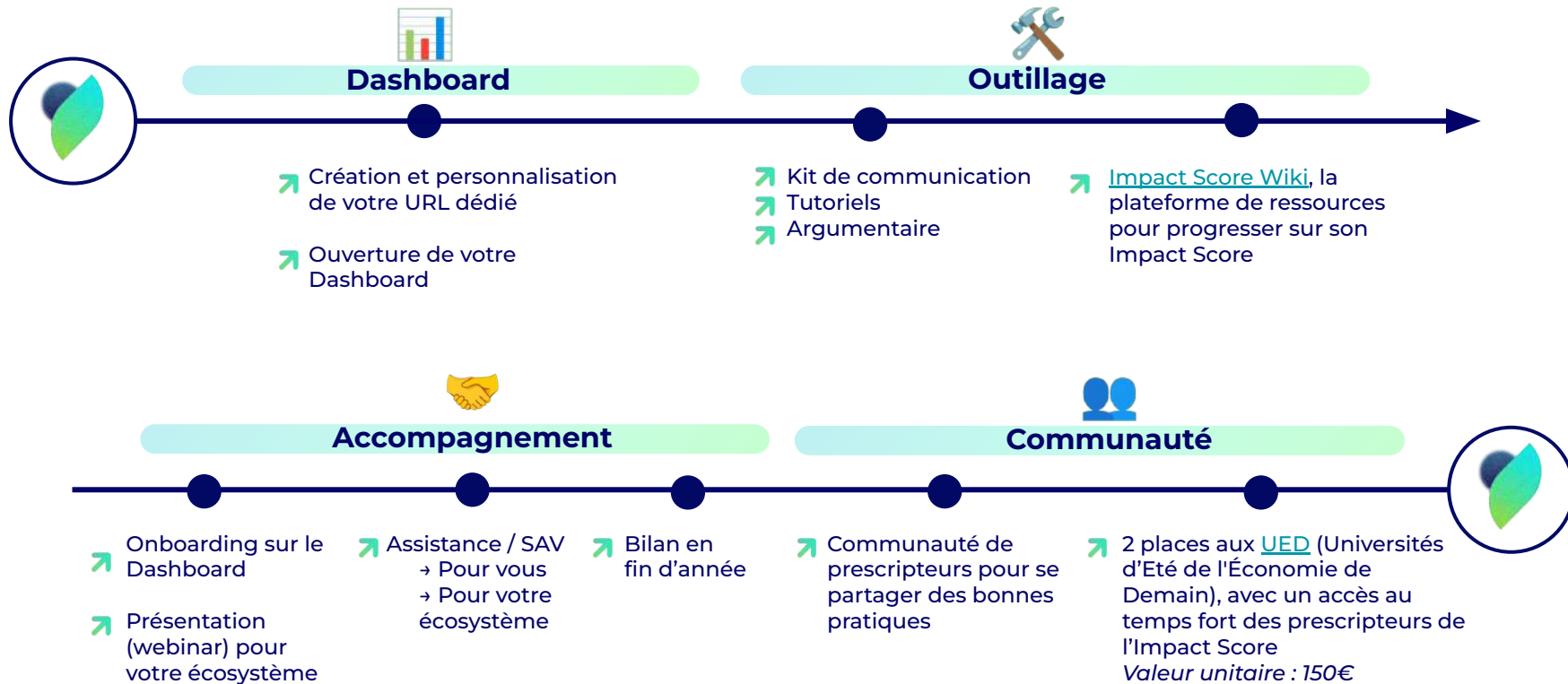
Exemple :





# PLUS QU'UN OUTIL, UN ACCOMPAGNEMENT

L'offre Impact Score Dashboard dans sa globalité







# Des questions ?



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 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.**





# Questions clés

Pour évaluer l'engagement de votre entreprise





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 indépendants et moins de 50 salariés

Dans vos fournisseurs et prestataires, avez-vous déjà travaillé avec entreprises sociales inclusives en France, c'est-à-dire des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et du secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ?

Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- Oui, à plusieurs reprises
- Oui, une seule fois
- Non, mais je l'envisage
- Non jamais
- Je n'ai pas de fournisseur et prestataire

### Pour les organisations de moins de 10 et 10 à 49 salariés

Avez-vous un ou plusieurs ETP occupés par des personnes en situation de handicap ?

Réponses : Oui / Non

PONDÉRATION HAUTE

### Pour les organisations de plus de 50 salariés

Quelle part de votre effectif total en ETP est occupé par des personnes en situation de handicap a la fin du dernier exercice ?

Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 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

26





# Limitation des impacts négatifs

1

## 1. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi

### Pour les organisations Indépendantes

**Avez-vous mis en place une démarche de conception universelle pour certains de vos services ?**

#### Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- Oui
- Non, mais je prévois de le faire d'ici 2 ans
- Non et je ne prévois pas de le faire
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Non applicable à mon activité



# Limitation des impacts négatifs

1

## 1. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi

### Pour les organisations de moins de 10 et de 10 à 49 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
- 10-49 : Oui à plusieurs reprises

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 50 salariés

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

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- 0,1 à 2%
- 2 à 3,9%
- 4 à 5,9%
- 6 à 7,9%
- 8 à 9,9%
- 10 à 11,9%
- 12 à 13,9%
- 14 à 15,9%
- Plus de 16%
- Mon organisation n'a pas eu de recrutement l'année dernière
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information





# 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](https://inegalites.fr)



# Limitation des impacts négatifs

## 2. Soutien de publics fragiles

Pour les organisations de plus de 10 salariés

1

### 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

### Pour les indépendants

PONDÉRATION HAUTE

Votre siège social est-il implanté dans une zone prioritaire pour l'emploi

Réponses :

- Oui
- Non, mais je prévois de m'implanter à moyen terme dans une de ces zones
- Non, aucune de ces zones ne se trouvent à proximité de ma structure
- Non, ce n'est pas le cas et cela n'est pas prévu

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

[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](#)







# Limitation des impacts négatifs

## 2. Soutien de publics fragiles

1

**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) »

### Pour les organisations de moins de 10 salariés

**Réponses :**

- 0%
- 0,1 à 24,9%
- 25 à 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**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



# Limitation des impacts négatifs

## 2. Soutien de publics fragiles

1

### Avez-vous une politique de tarification inclusive ?

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses pour les indépendants et moins de 10 salariés :

- Oui
- Non
- Non applicable à mon activité (voir les secteurs concernés en cliquant sur le "i" d'information)

#### Réponses organisations de plus de 10 salariés :

- Oui, pour plus de 50% de nos produits/ services
- Oui, entre 25 et 49,9% de nos produits/ services
- Oui, entre 0,1 et 24,9% de nos produits/ services
- Non, aucun de nos produits /services n'a une politique de tarification inclusive



Une politique de **tarification inclusive** pour une entreprise vise à **rendre les produits ou services accessibles** à une **plus large audience**, en tenant compte des divers niveaux de revenus ou de budget.

En **B2B**, cela consiste à avoir des **tarifs préférentiels** pour les associations à but non lucratif

En **B2C**, cela consiste à avoir des **tarifs réduits ou échelonnés** pour des personnes plus défavorisées demandeurs d'emploi, personnes en insertion, résidents de QPV, personnes à faibles revenus...



# 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 de règles ambitieuses 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](#)





# Limitation des impacts négatifs

## 3. Egalité femmes-hommes

1

PONDÉRATION HAUTE

### Pour les indépendants

Avez-vous déjà suivi une formation liée à l'égalité de genre, la diversité en entreprise et le leadership inclusif ?

Réponses :

- Oui
- Non

### Pour les indépendants et moins de 10 salariés

Votre organisation est-elle dirigée par une femme ?

Réponses :

- Oui
- Non

PONDÉRATION HAUTE

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

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

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- 0%
- Moins de 20%
- Entre 20 et 30%
- Entre 30 et 40%
- Entre 40 et 50%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information



# Limitation des impacts négatifs

## 3. Égalité femmes-hommes

1

### Pour les organisations de moins de 10 salariés

PONDÉRATION HAUTE

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

#### Réponses :

- Non, moins de 20% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Non, entre 20 et 29,9% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Non, entre 30 et 39,9% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Non, entre 40 et 49,9% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Oui, plus de 50% des salariés de mon organisation sont des femmes

### Pour les organisations de plus de 50 salariés

PONDÉRATION HAUTE

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

#### 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](#)





# Limitation des impacts négatifs

## 3. Égalité femmes-hommes

1

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Comment sont traités les incidents de VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) au travail dans votre organisation ?**

PONDÉRATION BASSE

**Réponses :**

- Mon organisation a un référent pour traiter ces sujets
- Il existe une politique claire et connue de tous, avec un processus de signalement confidentiel
- Les incidents sont traités au cas par cas, sans politique formelle
- Aucune mesure spécifique n'est en place pour traiter ces incidents

### Pour les organisations de plus de 50 salariés

PONDÉRATION BASSE

**Avez vous rédigé une charte d'égalité professionnelles au sein de votre structure ?**

**Réponses :** Oui/Non

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Combien de référents diversité et inclusion avez-vous dans votre organisation qui ont été formés aux enjeux suivants ?**  
**Ethnicité, LGBTQ+, violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS)**

PONDÉRATION MOYENNE

**Réponses :**

- 5 référents ou plus
- 4 référents
- 3 référents
- 2 référents
- 1 référent
- 0 référent





# Limitation des impacts négatifs

## 3. Égalité femmes-hommes

1

### Comment mesurer l'information ?

Faire le calcul suivant :  $(\text{Part d'hommes ayant été augmentés} - \text{Part de femmes ayant été augmentées}) / (\text{Part d'hommes ayant été augmentés}) \times 100$



### Pour les organisations de moins de 10 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 HAUTE

#### 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
- Non applicable (nous ne sommes que des hommes ou que des femmes dans l'organisation)

### Pour les organisations de 10 à 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 HAUTE

#### Réponses :

- Les femmes ont un salaire moyen égal ou supérieur aux hommes dans mon organisation
- Les hommes ont un salaire moyen 0 à 4,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 5 à 9,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 10 à 14,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 15 à 19,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen plus de 20% plus élevé que celui des femmes
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Non applicable (nous ne sommes que des hommes ou que des femmes dans l'organisation)



# 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](#)





# Limitation des impacts négatifs

## 4. Intégration des jeunes et seniors

1

### Pour les indépendants

**Quel âge aviez-vous lorsque vous avez lancé votre activité d'indépendant ?**

**Réponses :**

- Moins de 25 ans
- Entre 25 et 55 ans
- Plus de 55 ans

PONDÉRATION HAUTE

### Pour les indépendants

**Avez-vous mis en place une ou plusieurs de ces bonnes pratiques en faveur de l'intégration des jeunes et des seniors ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- Mes supports de communication sont adaptés aux jeunes et aux seniors
- J'ai déjà reçu un stagiaire en observation
- J'essaye de travailler en priorité avec des prestataires jeunes ou seniors
- Aucune de ces options de réponse

**Envisagez-vous de mettre en place une ou plusieurs de ces bonnes pratiques en faveur de l'intégration des jeunes et des seniors ?**



# Limitation des impacts négatifs

## 4. Intégration des jeunes et seniors

1

### Pour les organisations de moins de 10 salariés

**Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs de moins de 30 ans ?**

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

**Réponses :**

- Oui
- Non

PONDÉRATION HAUTE

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs de moins de 30 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%

**Avez-vous au moins une personne en alternance/apprentissage dans votre équipe ?**

PONDÉRATION MOYENNE

**Réponses 10 à 49 salariés:** Oui/Non

**Réponses plus de 50 salariés :**

- 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%





# Limitation des impacts négatifs

## 4. Intégration des jeunes et seniors

1

### Pour les organisations de moins de 10 salariés

**Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs de plus de 50 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 50 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%





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

**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](#)*



# Limitation des impacts négatifs

## 5. Mesure de l'empreinte carbone

1

### Pour les indépendants

Avez vous déjà réalisé votre empreinte carbone ?

PONDÉRATION HAUTE

Réponses : Oui/Non

### Toute taille d'organisation

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

PONDÉRATION HAUTE

Réponses : Oui/Non

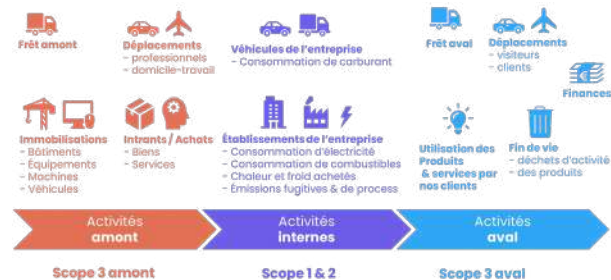
### Toute taille d'organisation

Mesurez-vous votre bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) ?

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

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



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](#)





# Limitation des impacts négatifs

## 5. Mesure de l'empreinte carbone

1

**Organisations de plus de 10 salariés mesurant leur bilan carbone**

**Quels postes du scope 3 votre organisation a-t-elle mesuré ?**

PONDÉRATION BASSE

**Réponses :**

- Achats de produits et de services
- Immobilisation des biens
- Déchets
- Transport de marchandise amont
- Déplacements professionnels
- Actifs en leasing amont
- Investissements
- Transport des visiteurs et des clients
- Transport des marchandises aval
- Utilisation des produits vendus
- Fin des produits vendus
- Franchise aval
- Leasing aval
- Déplacement domicile travail
- Autres émissions indirectes

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

PONDÉRATION BASSE

**Réponses :**

- Oui
- Non
- En partie

**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



# 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





# Limitation des impacts négatifs

## 6. Réduction de l'empreinte carbone

1

### Pour les indépendants et moins de 10 salariés

**Avez-vous mis en place une démarche d'éco-conception pour un ou plusieurs de vos produits ou services ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- Oui sur tout mes produits
- Oui sur certains de mes produits
- Non, mais je prévois de le faire d'ici 2 ans
- Mon organisation n'intervient pas sur la phase de conception des produits / services
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information
- Non

### 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 ?**

#### Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 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%





# 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 MOYENNE

**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

### Pour les organisations de plus de 250

**Votre organisation a-t-elle mis en place un plan de transition climatique aligné avec les accords de Paris ?**

PONDÉRATION MOYENNE

**Réponses :** Oui/Non

### Pour les ETI / grands groupes

**En connaissance des risques qui s'appliquent à votre structure, quelles économies de coûts estimez-vous avoir réalisées grâce à vos actions d'adaptation au changement climatique (en % de CA) ?**

**Réponses :**

PONDÉRATION MOYENNE

- 0%
- 0,1 à 0,59%
- 0,6 à 1,19%
- 1,2 à 1,79%
- 1,8 à 2,39%
- 2,4 à 2,99%
- Plus de 3%
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information



La compensation carbone consiste à absorber ses propres émissions de CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>. 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](#)



# Limitation des impacts négatifs

## 6. Réduction de l'empreinte carbone

Pour les organisations de plus de 10 salariés

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%
- Plus de 80%
- Mon organisation n'intervient pas sur la phase de conception des produits / services
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

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](#)



1083

le jeans Infini







# Limitation des impacts négatifs

## 6. Réduction de l'empreinte carbone

1

### Pour toute taille d'organisation

**Quelles sont les actions mises en place par l'organisation pour favoriser la mobilité douce et limiter l'émission de GES liée aux déplacements professionnels ?**

PONDÉRATION BASSE

#### Réponses :

- Mise en place du forfait mobilités durables / soutien financier à l'utilisation des mobilités douces
- Formalisation d'une hiérarchie des modes de transports en fonction de la distance à parcourir (avion, train, voiture, etc.)
- Au moins 50% de la flotte des véhicules de l'entreprises sont moins émetteurs en GES (hybrides, électriques, etc.)
- Mise à disposition de véhicules partagés utilisables par les collaborateurs hors temps de travail
- Présence de système / salle dédié à la visioconférence
- Formation des salarié.e.s à l'éco-conduite
- Mon organisation se situe en zone rurale
- Aucune de ces réponses

### Pour les indépendants

**Pour les déplacements professionnels, comment vous déplacez-vous principalement ?**

#### Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- En voiture
- En avion
- En train
- A pied
- En vélo
- En transports en commun (bus, métro, tramway...)

**Quelle part de votre effectif utilise la mobilité douce pour se rendre au travail ?**

*(transports en commun, marche, vélo, trottinette, véhicule électrique, covoiturage, autopartage, télétravail)*

#### Réponses :

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

PONDÉRATION MOYENNE



# Limitation des impacts négatifs

## 6. Réduction de l'empreinte carbone

1

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

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

PONDÉRATION BASSE

**Réponses :**

- Sensibilisation des salariés à la consommation énergétique
- Réduction de la consommation d'énergie liée au chauffage : l'isolation du bâtiment, l'installation de VMC double flux ou l'achat de nouveaux appareils économes en énergie ...
- Réduction de la consommation d'énergie liée aux appareils électriques : multiprises à interrupteur, extinction complète de nuit, diminution du nombre, maintenance, ...
- Réduction de la consommation d'énergie liée à l'éclairage : ampoules à basse consommation, extinction complète de nuit, équipements de basse consommation, détecteur de présence, maintenance, ...
- Aucune de ces réponses

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Concernant les déchets liés à la gestion de votre organisation, quelles sont les actions mises en place ?**

PONDÉRATION BASSE

**Réponses :**

- Tri sélectif des déchets
- Limitation de la quantité de déchets dans les achats
- Limitation de la production de déchets (démarche zéro déchet)
- Système de revalorisation des déchets
- Aucune de ces réponses





# Limitation des impacts négatifs

## 6. Réduction de l'empreinte carbone

1

### Toute taille d'organisation

**Quelle part de votre chiffre d'affaires ou de votre budget est consacrée à la compensation ou séquestration carbone volontaire ?**

**Réponses :**

- 0%
- Moins de 0,5%
- Entre 0,5% et 1%
- Plus de 1%

PONDÉRATION BASSE

### Pour les ETI / grands groupes

**Si vous consacrez du budget à la compensation / séquestration carbone volontaire à travers le biais de crédits carbone certifiés, quel est le pourcentage de vos émissions de CO2e qui ont été compensées ?**

**Réponses :**

- 1 à 24%
- 25 à 49%
- 50 à 74%
- 75 à 99%
- 100%
- Mon organisation n'investit pas en crédits carbone

PONDÉRATION MOYENNE

### Toute taille d'organisation

**Quelles actions sont mises en place par l'organisation pour limiter l'impact du numérique ?**

PONDÉRATION MOYENNE

**Réponses :**

- Optimiser son stockage des données, messageries comprises (trier sa boîte mail, transmettre des fichiers volumineux de manière responsable, ...)
- Eco-concevoir son site web
- Former ses équipes à l'éco-conception de services numériques (RGESN)
- Mesurer régulièrement l'empreinte écologique de mes services numériques
- Définir une feuille de route sur le numérique responsable
- Allonger la durée de vie de ses équipements informatiques (notamment via une politique d'achat, de renouvellement ou de location responsable)
- Mon organisation met en place aucune de ces actions
- Nous n'avons pas l'usage du numérique



# 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](#)





# 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 préserver 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
- Mon organisation a fait appel à un acteur spécialisé expert en biodiversité ou s'appuie sur des entreprises ayant déjà initié des actions spécifiques
- Aucune de ces réponses

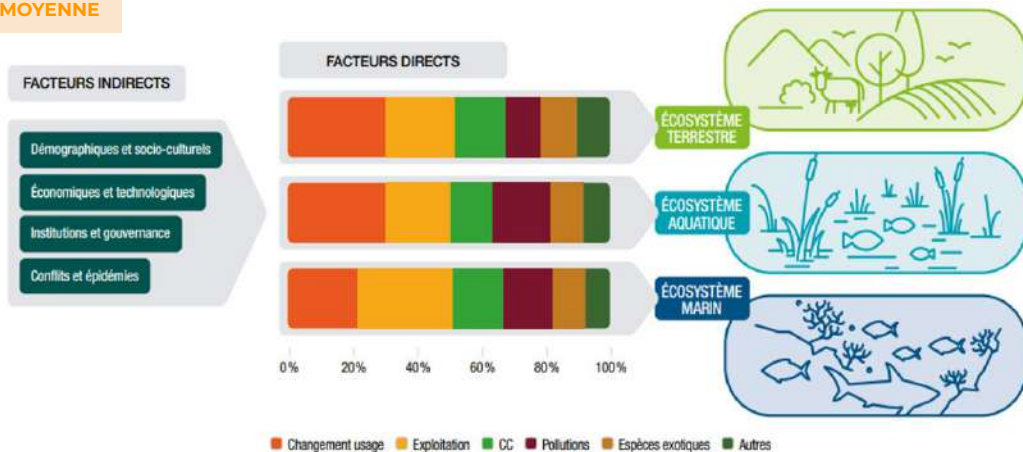


Figure 1 : Hiérarchisation des facteurs d'érosion de la biodiversité selon le type d'écosystème considéré  
(source : adapté de l'Évaluation mondiale de l'IPBES, 2019)



# Limitation des impacts négatifs

## 7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

1

**Pour les organisations de plus de 50 salariés**

**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 ?**

**Réponses :**

PONDÉRATION MOYENNE

- 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

**Pour les organisations de moins de 49 salariés et indépendants**

**Concernant les déchets liés à la gestion de votre organisation, quelles sont les actions mises en place ?**

**Réponses :**

PONDÉRATION BASSE

- Tri sélectif des déchets
- Limitation de la quantité de déchets dans les achats (déjeuners, matériel de bureau...)
- Limitation des impressions papier
- Système de revalorisation des déchets
- Aucune de ces réponses

**Pour les organisations de plus de 50 salariés**

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

**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

PONDÉRATION HAUTE





# Limitation des impacts négatifs

## 7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

1

**Pour les organisations de moins de 249 salariés**

**Faites-vous appel à des énergies renouvelables dans votre mix énergétique ?**

**Réponses :**

PONDÉRATION HAUTE

- 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



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](#)





# Limitation des impacts négatifs

## 7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

1

### Pour les ETI et grands groupes

**Quel est la part de déchets dangereux et radioactifs sur l'ensemble de votre production de déchets ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- 0,1 à 19,9%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- 80 à 100%
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information

**Quelle part de l'électricité consommée par votre entreprise provient d'une des sources suivantes ?**

- Installation photovoltaïque ou renouvelable en autoconsommation
- Réseau de chaleur renouvelable local pour mon eau chaude sanitaire et/ou mon chauffage
- Fournisseur d'énergie verte labellisés

**Réponses :**

PONDÉRATION HAUTE

- 0,1 à 19,9%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- 80 à 100%
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information

**Quelle part de vos actifs immobiliers ont une classe de performance énergétique de A, B ou C ?**

PONDÉRATION MOYENNE

**Réponses :**

- Moins de 10%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- Plus de 50%
- 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](#)





# Limitation des impacts négatifs

1

## 7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles

### Pour les organisation de moins de 50 salariés

**Quelles sont les actions mises en place pour réduire la consommation énergétique et d'eau liés à la gestion de votre organisation ?**

PONDÉRATION BASSE

#### Réponses :

- Choix d'équipements qui consomment peu d'énergie
- Choix d'éclairage peu consommateurs d'énergie (ex : LED)
- Choix de robinets / douches économes en eau (ex : mousseurs économiseurs d'eau)
- Suivi régulier des fuites d'eau
- En tant qu'entreprise industrielle : non rejet de produits toxiques dans les WC, lavabos, éviers et dans des cours d'eau
- Aucune de ces actions

### Pour les organisations de moins de 50 salariés

**Votre organisation ou celle qui héberge vos bureaux fait-elle appel à un fournisseur d'énergie verte ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- Oui, mon organisation a souscrit un contrat avec un fournisseur d'énergie verte (voir la liste sur le "i" d'information)
- Oui, mon organisation envisage de souscrire un contrat avec un fournisseur d'énergie verte d'ici 2 ans.
- Non, mon organisation n'a pas souscrit un contrat de ce type
- Non, mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information
- Non, mon organisation ne possède pas ses propres locaux



# 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, efficaces 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 à 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

Le **Green Deal** 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)



# Limitation des impacts négatifs

## 8. Économie locale et circulaire

1

### Pour les organisations de moins de 50 salariés et les indépendants

**D'où proviennent les achats de produits et de services de votre organisation réalisés auprès de prestataires et fournisseurs ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- Plus de la moitié des produits et services que j'achète sont fabriqués à moins de 300km
- Plus de la moitié des produits et services que j'achète sont fabriqués en France
- Plus de la moitié des produits et services que j'achète sont fabriqués en Europe
- La majorité de mes achats sont effectués hors Europe

### Pour les organisations de plus de 50 salariés

**Quel était le pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires dans ma région l'année dernière ?**

PONDÉRATION MOYENNE

**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 MOYENNE

**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 MOYENNE

**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%





# Limitation des impacts négatifs

## 8. Économie locale et circulaire

1

**Pour toute taille d'organisation**

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

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- 0%
- 0,1 à 19,9%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- 80 à 100%
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information



**Pour une activité de service :**

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





# Limitation des impacts négatifs

## 8. Économie locale et circulaire

1

**Pour les organisations de moins de 50 salariés**

**Quelle part des déchets produits par votre entreprise sont recyclés ou réemployés ?**

Question Bonus

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses pour les organisations de moins de 50 salariés :**

- 0%
- Moins de 25%
- Entre 25% et 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information

**Réponses pour les organisations de plus de 50 salariés :**

- 0%
- 0,1 à 19,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- 80 à 100%
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information

**Pour les indépendants**

**Est-ce que vous achetez la majorité des vos équipements (appareils, mobilier, matériaux...) d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- Oui, la majorité des équipements de ma structure sont d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main
- Non, mais je prévois d'acheter des équipements d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main d'ici 2 ans
- Non, et je ne prévois pas d'acheter des équipements d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main





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](#)





# Partage du pouvoir et de la valeur

## 9. Parties prenantes dans les instances de gouvernance

2

### Pour toute taille d'organisation

**Quelles sont les différentes catégories de parties prenantes représentées dans l'organe de gouvernance principal de votre organisation ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- Fournisseurs
- Clients / Usagers
- Bénéficiaires
- Associations
- Sous-traitants
- Experts (chercheurs...)
- Pouvoirs publics
- Proches (famille, amis)
- Gouvernance élargie avec des représentants du vivant ou des générations futures

### Pour les indépendants

**Avec quelles parties prenantes choisissez-vous de travailler en priorité ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- Mon organisation décide de travailler uniquement avec les parties prenantes les plus engagées de mon écosystème
- Mon organisation veille à travailler au moins avec quelques parties prenantes engagées
- Ce n'est pas un critère, mais mon organisation s'informe de leur niveau d'engagement
- Mon organisation n'a pas d'exigence sur le niveau d'engagement social ou écologique de mes parties prenantes

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

## 9. Parties prenantes dans les instances de gouvernance

2

### Pour toute taille d'organisation

**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

### Pour les entreprises de plus de 10 salariés

**Quelle est la place du suivi de la performance extra-financière dans les résultats présentés à la gouvernance et la direction ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- Occurrence systématique de la mise à l'agenda de sujets RSE / Impact au COMEX / CA
- Présentation et vote sur la stratégie climat lors des AG (Say on Climate)
- Présence d'un comité RSE / à mission / stratégie à impact
- Présence d'un administrateur chargé de l'impact/ RSE
- Aucune de ces options de réponse



# 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

Les salariés devraient être davantage associés aux prises de décisions stratégiques réalisées par les directions de leur entreprise.

Source : Maddyness





# Partage du pouvoir et de la valeur

## 10. Place des salariés dans la décision

2

### Pour toute taille d'organisation

Quelle part des sièges de votre organe de gouvernance principal est occupée par des salariés ?

#### Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- Aucun salarié
- Moins de 10% des sièges
- Entre 10 et 24,9% des sièges
- Plus de 25% des sièges
- Mon organisation a des salariés depuis moins d'un an
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Le statut juridique de mon organisation ne le permet pas
- Mon organisation n'a pas de conseil d'administration

### Pour les indépendants

Comment prenez-vous l'avis de vos parties prenantes pour orienter la stratégie de votre entreprise ?

#### 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

PONDÉRATION HAUTE





# Partage du pouvoir et de la valeur

## 10. Place des salariés dans la décision

2

**Pour toute taille d'organisation**

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

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- 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
- Mon organisation a des salariés depuis moins d'un an

**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

2

## 10. Place des salariés dans la décision

Pour les organisations de plus de 10 salariés

PONDÉRATION HAUTE

**Le CSE (Comité Social et Économique) est-il consulté régulièrement sur les 3 piliers de l'Impact Score ?**

**Réponses (pour les moins de 10 salariés)**

- Oui, très régulièrement
- Oui, assez souvent
- Assez rarement
- Jamais
- Nous n'avons pas de réunions de CSE organisées

Pour les organisations de plus de 50 salariés

**Votre organisation met-elle en place des pratiques pour promouvoir l'éthique dans la prise de décisions ainsi que la prévention de la corruption auprès de ses salariés ?**

PONDÉRATION MOYENNE

**Réponses (pour les moins de 10 salariés)**

- Formation des salariés et autres parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs)
- Sensibilisation régulière par des intervenants extérieurs (associations, expert-es, ...)
- Présence d'une Charte (de valeurs et engagements) publique
- Présence d'un(e) référent(e)
- Procédure définie et communiquée auprès des parties prenantes en cas de report d'un cas de violation des valeurs et engagements de l'organisation
- Procédure définie et communiquée auprès des parties prenantes en cas de violation des valeurs et engagements de l'organisation
- Evaluation des risques axée sur l'éthique régulière (1x tous les 2 ans)
- Politique écrite concernant les lanceurs d'alertes
- Contrôles financiers internes
- Non, nous ne sommes pas engagés dans une démarche de promotion de l'éthique et de la prévention de la corruption.



# 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](#)



# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 11. Progression des salariés

### Pour les indépendants et moins de 10 salariés

**Avez-vous bénéficié d'une formation liée à aux enjeux sociaux, climatiques et environnementaux sur les 3 dernières années ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- Oui, j'ai bénéficié de plus de 2 jours de formation
- Oui, j'ai bénéficié de 1 à 2 jours de formation
- Oui, j'ai bénéficié de moins d'1 jour de formation
- Non, mais j'envisage de suivre prochainement une formation
- Non, je n'ai pas bénéficié de formation et je n'envisage pas d'en suivre

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Quelle part de vos salarié·e·s ont bénéficié d'une formation liée aux enjeux sociaux, climatiques et environnementaux sur les 3 dernières années ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- 0%
- Moins de 20 %
- Entre 20 et 39,9%
- Entre 40% et 59,9%
- Entre 60% et 79,9%
- Plus de 80%
- Notre organisation a des salariés depuis moins d'un an



# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 11. Progression des salariés

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

**Réponses plus de 10 salariés:**

- Aucun
- 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%
- Plus de 90%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses moins de 10 salariés :**

- Aucun
- Moins de 10 %
- Entre 10 et 29,9%
- Entre 30% et 59,9%
- Entre 60% et 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation a des salariés depuis moins d'un an



# PARTAGE DU POUVOIR ET DE LA VALEUR

## ACTION 12 : STABILITÉ 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](#)*



# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 12. Stabilité au travail

Pour toute taille d'organisation

Quelle part des ETP (Équivalents Temps Plein) est occupée par des travailleurs en CDI (contrat à durée indéterminée)

Réponses :

PONDÉRATION MOYENNE

- Moins de 50%
- Entre 50 et 74,9%
- Au-delà de 75%
- L'activité saisonnière de mon entreprise ne permet pas le recours majoritaire aux CDI
- Mon organisation est une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) qui a recours à des CDDI
- Mon organisation a pour coeur d'activité le travail temporaire

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

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Plus de 40%
- Entre 20 et 39,9%
- Moins de 20%
- Mon organisation 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 Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) qui aide les salariés à s'insérer durablement auprès d'autres employeurs

Pour les organisations de plus de 250 salariés

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

PONDÉRATION BASSE

Réponses :

- Mon organisation ne maîtrise/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%
- 8 à 8,9%
- 9 à 9,9%
- Plus de 10%



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



**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 :  $\text{Nombre d'employés en fin d'année } n / (\text{nombre d'employés début d'année } n + \text{nombre embauches en année } n) \times 100$  Cliquez ici pour en savoir plus



# Partage du pouvoir et de la valeur

## 12. Stabilité au travail



2



### Exemple :

A Toulouse, [Louis.design](#) a mis en place un congé menstruel



Congé menstruel

### Avez-vous mis en place une ou plusieurs de ces bonnes pratiques en termes de QVT (qualité de vie au travail) ?

PONDÉRATION MOYENNE

#### Réponses :

- L'optimisation et l'ergonomie des postes de travail (posture ou assise, éclairage, ...)
- Solutions permettant aux collaborateurs de prendre soin de leur corps au travail (espaces de repos bien aménagés, salle de sport, ...)
- Politique d'encadrement des horaires de réunion / Règles fixées en matière de connexion et déconnexion
- Accès à une plateforme de soutien (rdv médicaux, santé mentale, conciergerie...)
- Accord de télétravail ou de travail à distance de façon concertée
- Accompagnement des salariées dans leur vie de famille (Parmi les actions suivantes : Places en crèche réservées, aide au financement des modes de garde (hors crèche), référent parentalité identifié, congé maternité prolongé...)
- Congés menstruels
- Semaine de 4 jours
- Aucune de ces actions



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)



# Partage du pouvoir et de la valeur

## 12. Stabilité au travail

**Pour les organisations de plus de 10 salariés**

**Comment votre organisation accompagne les salariées dans leur vie de famille ?**

**Réponses :**

PONDÉRATION MOYENNE

- Places en crèche réservées
- Aide au financement des modes de garde (hors crèche)
- Référent parentalité identifié
- Semaine de 4 jours
- Congé maternité prolongé
- Congé menstruel
- Congé 2nd parent prolongé
- Congés payés enfant malade ou proches aidants
- Absences rémunérées pour les rdv pré adoption
- Absences rémunérées 2nd parent pour PMA
- Salle d'allaitement équipée
- Reprise progressive du travail post congé maternité
- Maintien de salaire en congés M/P/A (Maladie, Paternité / Accident)
- Guide ou Charte parentalité
- Groupe de support (groupe de soutien, suivi psychologique au retour de maternité, maladie...)
- Aucune de ces actions



Le Family Score est un outil au service des entreprises & des parents pour faire évoluer les pratiques en matière de parentalité au travail. Il a été construit à partir de l'expertise de Parents on board et du référentiel du Label Family Friendly Company.



2

**Les salariés ont-ils le droit d'exprimer leur conviction religieuse au travail (notamment par le port d'un signe religieux) ?**

PONDÉRATION MOYENNE

**Réponses :**

- Nous sommes un établissement public et ne pouvons pas accepter
- Nous sommes un établissement privé et nous l'interdisons
- Nous sommes un établissement privé et n'avons rien formalisé
- Nous sommes un établissement privé et nous autorisons le port d'un signe religieux





# Partage du pouvoir et de la valeur

## 12. Stabilité au travail

2

**Pour les organisations de plus de 10 salariés**

**Votre entreprise a-t-elle fait l'objet de condamnation aux Prud'hommes sur les 3 dernières années ?**

Réponses :

PONDÉRATION MOYENNE

- Oui
- Non
- Ne sait pas

**Pour les organisations de plus de 250 salariés**

**Quel est le taux de Fréquence 1 (ou TF1) de votre organisation pour l'année dernière ?**

Réponses :

PONDÉRATION BASSE

- Moins de 10
- Entre 10 et 19.9
- Entre 20 et 29.9
- Entre 30 et 39.9
- Plus de 40
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- 

**Pour les organisations de plus de 10 salariés**

**Quel est le nombre de condamnations aux Prud'hommes / nombre de salariés sur les 3 dernières années ?**

PONDÉRATION MOYENNE

Réponses :

- Moins de 1%
- Entre 1,1 et 1,49%
- Entre 1,5 et 2%
- Plus de 2%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information





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](#)



# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 13. Partage de la valeur entre les parties prenantes

### Pour les Indépendants

**Dans le cas où l'organisation génère des bénéfices, où prévoyez-vous d'allouer ces bénéfices en priorité ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- Réinvestir dans mon organisation (investissements de biens ou de services, ...)
- Revaloriser mon salaire
- Reverser les bénéfices uniquement aux investisseurs
- Réaliser des dons
- Mon organisation ne génère pas de bénéfices

### Pour toute taille d'organisation

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

PONDÉRATION HAUTE

#### 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%
- Mon organisation ne génère pas de bénéfices
- Mon organisation n'a pas d'actionnaires



# 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 organisation qui est détenue par des salariés (hors dirigeants) ?

Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 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 le permet pas
- 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 ?

Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 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





# 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 HAUTE

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 bénéficie d'au moins un des dispositifs suivants de partage de la valeur ?**

PONDÉRATION HAUTE

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%





# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 13. Partage de la valeur entre les parties prenantes

Pour les organisations de plus de 50 salariés

PONDÉRATION MOYENNE

**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) ou Greenfin

PONDÉRATION MOYENNE

### 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%

**Avez-vous mis en place ces bonnes pratiques en matière d'équité des relations commerciales avec au moins 50% vos sous-traitants et fournisseurs essentiels à votre activité ?**

### Réponses :

- Engagement contractuel dans la durée (contrats pluriannuels formalisés, partenariats dans le long terme mais sans contractualisation formelle)
- Analyse des coûts de production durable dans le calcul de prix (coûts de production durables : salaires décents, prix du marché, qualité et innovation, volumes etc.)
- Dialogue transparent et régulier avec les fournisseurs
- Programmes d'accompagnement financier ou technique des fournisseurs dans la transition écologique
- Paiement des fournisseurs plus rapide que les délais de paiement standards sur votre secteur
- Paiement de pénalités ou de compensations en cas de retard de paiement
- Aucune des ces options de réponses



# 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 453 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 **150 fois le plus bas salaire**. 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**. 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 2019**.

Source : [L'Humanité](#)



# Partage du pouvoir et de la valeur

## 14. Écarts de rémunération

PONDÉRATION HAUTE

2

### Pour les indépendants

Avez-vous déterminé un montant de rémunération raisonnée mensuelle à atteindre en accord avec vos besoins pour vivre ?

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- Oui
- Non

### Pour toute taille d'organisation

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

PONDÉRATION HAUTE

#### 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%
- Plus de 30%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

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*

Moins de 10 salariés	10 - 49 salariés	50 - 249 salariés	250 - 5000 salariés	Plus de 5000 salariés
Moins de 2	Moins de 3	Moins de 4	Moins de 10	Moins de 17
Entre 2 et 3,9	3 à 3,9	4 à 5,9	10 à 14,9	17 à 24,9
Entre 3 et 4,9	4 à 4,9	6 à 7,9	15 à 19,9	25 à 34,9
	5 à 5,9	8 à 9,9	20 à 24,9	35 à 44,9
5 ou plus	6 à 6,9	10 à 11,9	25 à 29,9	45 à 54,9
	7 à 7,9	12 à 13,9	30	55 à 64,9
	8 à 8,9	Plus de 14		65 à 74,9
	9 à 9,9			75 à 84,9
	Plus de 10			85 à 99,9
				Plus de 100



# 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 ?**

**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%

PONDÉRATION MOYENNE



En entreprise, la rémunération des dirigeants est de plus en plus fixée selon des critères extra-financiers  
Pour en savoir plus : [Novethic](#)

**Votre organisation ou un de ses représentants ont-ils déjà été condamnés pour infractions liées à la probité (telles que la corruption active ou passive, le détournement de fonds publics et la prise illégale d'intérêts) sur les 5 dernières années ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :** Oui/Non

### Pour les organisations de plus de 5000 salariés

**Avez-vous mis en place un dispositif de protection des lanceurs d'alertes ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :** Oui/Non



# 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](#)





# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 15. Placements financiers responsables

### Pour toute taille d'organisation

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

Réponses :

- Oui
- Non

PAS DE PONDÉRATION

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

Finansol, ISR (Investissement Socialement Responsable), Greenfin

Réponses :

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

PONDÉRATION HAUTE

PONDÉRATION HAUTE

### Pour les indépendants

**Avez-vous déjà investi dans un de ces produits d'épargne ?**

Goodvest, Lita.co, MiiMosa, Tudigo, Assurance vie Green Got, Livret A - Livret d'épargne chez Crédit Coopératif, Crédit Mutuel, Helios, La Banque Postale, La NEF, Memo Bank ...

Réponses :

- Oui
- Non

**Pour les organisations de plus de 50 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



# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 15. Placements financiers responsables

**Dans quelle banque avez-vous votre compte principal ?**

**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

PONDÉRATION HAUTE



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.

### Pour les indépendants

**Le critère social et écologique a-t-il été pris en compte dans le choix de votre banque ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- Oui
- Non
- Non mais mon organisation prévoit d'en changer sur ce critères



# 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](#)





# Partage du pouvoir et de la valeur

## 16. Mécénat

2

**Pour les indépendants et organisations de moins de 10 salariés**

PONDÉRATION HAUTE

**Avez-vous réalisé ou allez-vous réaliser des dons financiers ou matériels ?**

**Réponses :**

- Oui
- Non
- Non, mais je prévois de le faire d'ici 2 ans

**Avez-vous donné de votre temps de travail ou de vos compétences professionnelles pour soutenir une organisation à impact positif ou une organisation participant à l'orientation des jeunes (les organisations à impact positif peuvent agir en faveur de l'environnement, des questions sociales, d'une cause en particulier, etc...) ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- Oui
- Non



# Partage du pouvoir et de la valeur

2

## 16. Mécénat

**Pour les organisations de plus de 10 salariés**

PONDÉRATION HAUTE

**Quelle part du chiffre d'affaires / budget de votre organisation de l'année dernière a été consacrée à du mécénat financier ou en nature ?**

### Réponses :

- Nous ne faisons pas de mécénat financier ou en nature
- 0,01 à 0,09%
- 0,1 à 0,19%
- 0,2 à 0,29%
- 0,3 à 0,39%
- 0,4 à 0,49%
- Plus de 0.5%
- Je suis une association d'intérêt général
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information



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](#)



# Partage du pouvoir et de la valeur

## 16. Mécénat

2

Pour les organisations de plus de 10 salariés

PONDÉRATION HAUTE

**Quelle part de vos salariés ont fait du mécénat de compétences ou bénévolat l'année dernière ?**

PONDÉRATION HAUTE

**Réponses :**

- Nous ne proposons pas de mécénat de compétences
- 0.1 à 1.9%
- 2 à 3.9%
- 4 à 5.9%
- 6 à 7.9%
- 8 à 9.9%
- Plus de 10%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Je suis une association d'intérêt général

**Quel type d'associations soutenez-vous principalement ?**

**Réponses :**

- Associations implantées localement (antenne à moins de 300 km)
- Associations nationales
- Associations internationales
- Nous ne soutenons pas d'associations
- Je suis une association d'intérêt général

Pour toute taille d'entreprise

**Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Partage de la Valeur" de l'Impact Score ?**

**Réponses :** [texte]





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 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\*](#)



# Stratégie à impact positif

## 17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

Pour toutes les organisations

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

PAS DE PONDÉRATION





# Stratégie à impact positif

## 17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

Pour toutes les organisations

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

#### 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 : l'entreprise intègre dans son objet social et sa stratégie la contribution positive aux ODD
- 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

PONDÉRATION HAUTE





# Stratégie à impact positif

## 17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

3

Pour toutes les organisations

PONDÉRATION HAUTE

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

**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 :

- 0,1 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%







# Stratégie à impact positif

## 17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

3

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**A horizon 5 ans, quelle sera d'après vos prédictions la part de votre chiffre d'affaires / budget est consacré à une mission d'utilité sociale et/ou écologique ?**

#### Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 0%
- 0,1 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%

**Quel pourcentage du budget Innovation, R&D et investissements est dédié à la recherche d'une utilité sociale et écologique ?**

PONDÉRATION HAUTE

#### Réponses :

- |              |              |   |
|--------------|--------------|---|
| • 0%         | • 20 à 29,9% | • Plus de 50%   |
| • 0,1 à 9,9% | • 30 à 39,9% | • Mon organisation ne réalise pas d'investissements, et n'a pas de budget Innovation et R&D |
| • 10 à 19,9% | • 40 à 49,9% |   |

### Pour toute taille d'organisation

**Comment votre coeur d'activité agit-il pour la transition écologique et sociale ?**

#### Réponses :

PONDÉRATION MOYENNE

- Impact positif direct : j'ai un impact positif direct sur des bénéficiaires ou l'environnement
- Impact positif indirect / Impact enableur : j'accompagne des personnes physiques ou morales à générer elles-mêmes un impact positif
- Aucune de ces options de réponse





# Stratégie à impact positif

## 17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD

3

### Pour toute taille d'organisation

Quelle part de votre chiffre d'affaires est réalisé avec au moins un des modèles économiques suivants ?

Economie circulaire, de la fonctionnalité, collaborative / du partage, sociale et solidaire

#### Réponses :

- 0%
- 0,1 à 19,9%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

PONDÉRATION MOYENNE



# 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\*](#)



# Stratégie à impact positif

3

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

**Pour les organisations de plus de 250 salariés**

PONDÉRATION HAUTE

**Avez-vous réalisé une analyse de matérialité et identifié vos enjeux et opportunités de matérialité prioritaires ?**

Réponses :

- Non, nous n'avons pas réalisé d'analyse de matérialité
- Oui, nous avons réalisé notre analyse de matérialité
- Oui, nous avons réalisé notre analyse de matérialité et identifier nos enjeux et opportunités prioritaires
- Oui, nous avons réalisé notre analyse de matérialité et identifié nos levier d'actions pour nos enjeux et opportunités prioritaires
- Oui, nous avons réalisé notre analyse de matérialité et défini un plan d'action pour nos levier d'actions pour nos enjeux et opportunités prioritaires

**Avez-vous mis en place une démarche de conception universelle pour certains de vos produits/services ?**

PONDÉRATION HAUTE

Réponses organisations de moins de 50 salariés :

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

Réponses organisations de plus de 50 salariés :

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



# Stratégie à impact positif

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

3

### 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
- Émissions 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



# Phenix

L'anti-gaspi qui fait du bien



L'IMPACT AU COEUR DU BUSINESS

NOTRE IMPACT

200 millions de repas sauvés  
17 000 commerces partenaires  
5 millions de citoyens engagés sur notre application  
2 700 associations partenaires  
200 emplois créés en France

OBJECTIF

SAUVER  
100 MILLIONS  
DE REPAS  
EN 2023





# Stratégie à impact positif

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

3

### Comment a évolué l'indicateur d'impact principal 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 indicateur 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

### Comment avez-vous réalisé votre mesure d'impact ?

#### Réponses :

PONDÉRATION MOYENNE

- En interne, et sans validation par un organisme tiers indépendant
- En interne, et avec la validation d'un organisme tiers indépendant
- En externe, par un acteur expert de la mesure d'impact social ou environnemental





# Stratégie à impact positif

3

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

Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Vous avez coché un ou plusieurs secteurs controversés, quelle part représentent-ils dans le chiffre d'affaires de votre organisation ?**

*Question visible après avoir répondu à "quel est le secteur d'activité principal de l'organisation" et "avez-vous des activités dans d'autres secteurs"*

Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 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



# Stratégie à impact positif

3

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

Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Quelle part de vos investissements/clients financent/agissent des entreprises agissant sur un des secteurs suivants ?**

*Activités minières, Alcool, Armes, Energies fossiles, Exposition au gaz et au charbon, Jeux d'argent et casinos, Pornographie, Tabac*

Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 0%
- 0,1 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 finance pas d'entreprises

**Quelle part de vos entreprises financées/clients ont une mission d'utilité sociale et écologique ?**

Réponses :

PONDÉRATION HAUTE

- 0%
- 0,1 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 finance pas d'entreprises
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information



# 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)





# Stratégie à impact positif

## 19. Labels / Agréments / Certifications / Scores

3

### Faites-vous partie de l'économie sociale et solidaire ?

#### Réponses :

- Association loi 1901
- Association reconnue d'intérêt général
- Association reconnue d'utilité publique
- Entreprise adaptée
- ESAT
- Fondation
- Mutuelle, Union et Fédération
- SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif)
- SCOP (Société Coopérative de Production ou Société Coopérative et Participative)
- SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique) : entreprises d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire)
- Société commerciale de l'ESS
- Aucune de ces réponses

PONDÉRATION HAUTE

### Avez-vous un de ces engagements statutaires ?

#### Réponses :

- Agrément ESUS
- Statut d'entreprise à mission
- Raison d'être clairement formulée dans les statuts
- Aucun de ces engagements statutaires

PONDÉRATION HAUTE

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

PAS DE PONDÉRATION



# Stratégie à impact positif

































3

## 19. Labels / Agréments / Certifications / Scores

PONDÉRATION HAUTE

**Veuillez cocher les labels, certifications et scores dont votre organisation dispose :**

*(Tous ne se valent pas)*

	TPE	PME	ETI	GE
Général	  	      	     	    
Écologique		 	 	
Social	  	 	 	 



# Stratégie à impact positif

## 19. Labels / Agréments / Certifications / Scores

3

**Veillez cocher les autres labels et scores dont votre organisation dispose**

PONDÉRATION HAUTE

### Bois / Papier



### Agriculture / Agroalimentaire



### Tourisme & Restauration



### Mode & Textile



### Finance



### Hygiène & Cosmétique



### Construction & BTP



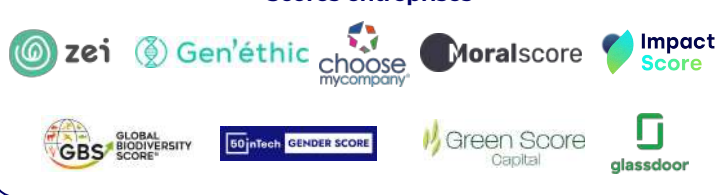
### Labels / Scores produits



### Autres labels sectoriels



### Scores entreprises



### Scores ESG





# STRATÉGIE À IMPACT POSITIF

## ACTION 20 : ÉCOSYSTÈMES À IMPACT

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](#)



# Stratégie à impact positif

3

## 20. Écosystème à Impact

**Sur vos 10 (250 pour les plus de 50 salariés) plus grands fournisseurs et sous-traitants, quelle part ont au moins un des labels ou statuts suivants ?**

### Réponses :

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

PONDÉRATION HAUTE

### Pour les organisations de moins de 250 salariés

**Prenez-vous en compte les critères sociaux et écologiques (provenance, démarche RSE, labellisation...) pour sélectionner vos fournisseurs et prestataires ?**

### Réponses :

- Oui, toujours
- Oui, la plupart du temps
- Oui, parfois
- Non, jamais

PONDÉRATION HAUTE

- 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 (Gold ou Platinum), Zei (Note supérieure à 50),
- Label PME+
- Association d'intérêt général / Association d'utilité publique
- Impact Score supérieur à 55/100



# Stratégie à impact positif

## 20. Achats durables et inclusifs

3

**Pour les organisations de plus de 50 salariés**

PONDÉRATION HAUTE

**Quels critères sociaux et écologiques appliquez vous à la sélection de vos fournisseurs et prestataires ?**

**Réponses :**

- Mon organisation a une charte qui doit être signée par tous mes fournisseurs (Supplier Code of Conduct)
- Mon organisation demande à ses fournisseurs de répondre à un label / score / certification témoignant de leur engagement social et écologique
- Mon organisation a déjà refusé de travailler avec des fournisseurs car ils n'étaient pas assez engagés d'un point de vue social ou écologique
- Mes fournisseurs disposent d'au moins une certification environnementale (ISO 14001, EMAS ou équivalent)
- Mes fournisseurs ont été audités sur des critères environnementaux au cours des 5 dernières années ou sont en mesure de présenter des rapports d'audit effectués dans le cadre d'opérations commerciales avec d'autres clients.
- Aucune de ces actions

**Pour toute taille d'organisation**

PONDÉRATION HAUTE

**Avez-vous déjà procédé à un des choix stratégiques suivants au cours de 3 dernières années pour préserver son engagement social et écologique ?**

**Réponses :**

- Mon organisation a choisi de ne pas se développer sur un marché, car un développement sur ce marché (produits, services ou zone géographique...) ne permettait pas à la structure d'être suffisamment responsable d'un point de vue social et écologique (réglementation social et environnemental trop éloigné du standards européen, externalité environnementale négative/ pollution)
- Mon organisation a choisi de ne pas accepter un financement car la structure qui souhaitait nous financer n'était pas assez engagée d'un point de vue social ou écologique
- Mon organisation a choisi de ne pas travailler avec un client car il n'était pas assez engagé pour la transition écologique et sociale
- Mon organisation a choisi de ne plus commercialiser un produit / service car il n'était pas assez responsable
- Non, mon organisation n'a jamais procédé à aucun des choix précédents pour des raisons sociales et écologiques



# Stratégie à impact positif

3

## 20. Achats durables et inclusifs

### Pour toute taille d'organisation

**Avez-vous mené des actions pour sensibiliser vos parties prenantes et clients à la transition écologique et sociale ?**

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Oui, dans toutes mes actions de communication
- Oui, dans la plupart de mes actions de communication
- Parfois, dans certaines de mes actions de communication
- Non, mais je prévois de le faire d'ici 2 ans
- Jamais, dans aucune de mes actions de communication
- Je ne mène pas d'actions de communication

### Pour les organisations de plus de 10 salariés

**Quelles actions mettez vous en place au sujet de la Responsabilité territoriale des entreprises (RTE) ?**

Réponses :

- Dialogue, concertation, et actions menés avec les parties prenantes locales (institutions, pouvoirs publics, etc.)
- S'impliquer dans un club / réseau local
- Mise à disposition de mes locaux pour des initiatives locales
- Développement d'offres spécifiques à chaque territoire
- Implication dans un pôle de compétitivité économique
- Aucune de ces actions

**Avez-vous construit des coopérations pour accélérer la transition écologique et sociale ?**

PONDÉRATION HAUTE

Réponses :

- Avec des structures de votre secteur d'activité
- Avec des structures de votre territoire
- Avec des structures de votre chaîne de valeur
- Non

### Pour les organisations de moins de 10 salariés

**Vous êtes vous déjà renseigné sur la responsabilité territoriale des entreprises (RTE) ?**

Réponses :

- Non je ne connaissais pas
- Oui, j'envisage de le mettre en place
- Oui, je le fais déjà



**J'évalue mon Impact Score**

**UNE QUESTION ?**

[IMPACTSCORE@IMPACTFRANCE.ECO](mailto:IMPACTSCORE@IMPACTFRANCE.ECO)





1. Limitation des externalités négatives		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 (handicap, insertion)	5. Mesure de l'empreinte carbone	9. Parties prenantes dans la gouvernance	13. Partage de la valeur entre les parties prenantes	17. Mission sociale ou écologique liée aux ODD (Objectifs de Développement Durable)
2. Soutien de publics fragiles (QPV, zones rurales)	6. Réduction de l'empreinte carbone	10. Place des salariés dans la décision	14. Limitation des écarts de rémunération	18. Impact du coeur d'activité
3. Egalité femmes-hommes	7. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles	11. Progression des salariés (formation, rémunération, bien-être)	15. Placements financiers responsables	19. Statuts, Labels, Agréments, Scores, Certifications
4. Intégration des jeunes et seniors	8. Economie locale et circulaire	12. Stabilité et bien-être au travail	16. Mécénat et bénévolat	20. Écosystème à impact