

MARS 2025

ÉTUDE DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE DES PME-ETI NON COTÉES FRANÇAISES

par ARKEA BANQUE ENTREPRISES & INSTITUTIONNELS ARKEA CAPITAL EthiFinance



SOMMAIRE

RÉSUMÉ EXÉCUTIF 03

INTRODUCTION 06

1 | LES EXIGENCES DE LA CSRD 08

1.1. La formalisation et publication d'une démarche RSE

1.2. La stratégie RSE et l'organisation interne

2 | LA VALORISATION DES ENGAGEMENTS RSE 16

3 | LA GESTION DES RISQUES 20

3.1. La cybersécurité

3.2. La chaîne d'approvisionnement

3.3. La conduite et l'éthique des affaires

4 | LA PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE 27

CONCLUSION 29

PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE 30

ANNEXE – RÉSULTATS DE L'ÉTUDE 32



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La gouvernance responsable, pilier fondamental de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), vise à repenser la stratégie d'entreprise et l'organisation associée en intégrant les enjeux de développement durable. À la fois point de départ et boussole d'une démarche de durabilité, elle permet de concilier stratégie, performance économique et transition écologique de l'entreprise.

Dans le cadre de cette étude, Arkéa Banque Entreprises & Institutionnels, Arkéa Capital et EthiFinance ont évalué les pratiques de gouvernance de PME-ETI[1] non cotées françaises par rapport à celles des PME-ETI cotées sur les marchés réglementés. Face à la montée des préoccupations sociales et environnementales et aux attentes croissantes de leurs parties prenantes, les PME-ETI, qu'elles soient cotées ou non, sont appelées à se structurer et s'organiser afin d'intégrer les critères extra-financiers dans leur modèle d'entreprise.

50 %

des PME-ETI non cotées françaises disposent d'une ressource interne chargée de piloter la stratégie RSE contre 57 % pour les PME-ETI cotées françaises

49 %

des PME-ETI non cotées françaises se sont dotées d'une stratégie RSE formalisée contre 65 % pour les PME-ETI cotées françaises

La moitié des PME-ETI non cotées françaises disposent d'une personne chargée de piloter la stratégie RSE, ce qui montre un certain niveau de prise de conscience des enjeux de durabilité. Cela témoigne aussi d'une volonté d'intégrer la RSE à la stratégie globale. **Ce n'est que 7 points de plus pour les entreprises françaises cotées (57 % d'entre elles)**, qui sont pourtant soumises à des obligations de transparence en matière de durabilité notamment la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) depuis 2017 et donc davantage incitées à formaliser leur approche RSE.

Par la proposition d'un cadre commun de reporting, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)[2] représente à la fois un défi pour les entreprises qui n'étaient pas soumises à un exercice de reporting, et une véritable **opportunité de questionner leur modèle d'affaires** et de valoriser leurs initiatives.

1 Les critères ayant permis d'identifier l'appartenance des entreprises aux catégories d'entreprises PME et ETI, rappelés en annexe (page 21) du présent rapport, sont issus du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008.

2 La CSRD, ou Corporate Sustainability Reporting Directive, est une directive de l'Union européenne qui vise à renforcer la réglementation sur la divulgation par les entreprises. Elle introduit des exigences de reporting plus détaillées et standardisées que l'ancienne directive (NFRD), et élargit le champ d'application aux PME-ETI non cotées, sous certaines conditions.



La mise en œuvre et la valorisation de bonnes pratiques passent par l'adoption de labels et certifications. On constate que les PME-ETI, qu'elles soient cotées ou non cotées, privilégient les normes ISO aux labels. **En effet, 40 % des PME-ETI non cotées françaises ont certifié leurs systèmes de management** dans les domaines de la Qualité, de la Santé et Sécurité au travail, et de l'Environnement, **tandis que seulement 5 % d'entre elles déclarent posséder un label RSE.** Selon le secteur dans lequel elles opèrent, les avantages peuvent être nombreux : reconnaissance internationale, amélioration de la performance économique, renforcement de la satisfaction client et atténuation des risques notamment.

Pour prévenir ou atténuer les risques de durabilité, la gouvernance a également un rôle essentiel à jouer dans la formalisation de politiques internes claires qui définissent les valeurs et les objectifs de l'entreprise. La mise en œuvre de telles politiques encadrant les sujets de **cybersécurité, éthique et lutte contre la corruption ou encore les achats responsables** permet aux entreprises de se prémunir contre des risques opérationnels, financiers et réputationnels et d'assurer leur durabilité. Par exemple, les PME-ETI font face à une variété de risques en matière de cybersécurité, pouvant avoir des conséquences graves sur la continuité de leurs activités. **Parmi les PME-ETI non cotées françaises analysées, 58 %** ont mis en place et formalisé une politique de sécurité des systèmes d'information, **et 37 % ont complété cette politique** par des tests d'intrusion. En comparaison, **44 % des PME-ETI européennes cotées ont également réalisé des tests d'intrusion, ce qui indique un écart relativement faible.**

10 %
des PME-ETI non cotées françaises

62 %
des PME-ETI françaises cotées

31 %
des PME-ETI cotées européennes

déclarent un taux de féminisation de leur Conseil d'administration ou de surveillance (ou Comité de Direction) compris entre 40 % et 60 %

Enfin, la présente analyse met en lumière les pratiques des PME-ETI en matière de parité entre les femmes et les hommes au sein des instances de gouvernance. La France, depuis plusieurs années, s'est saisie du sujet, avec notamment l'entrée en vigueur de la loi Copé-Zimmermann, l'Index Pénicaud, ou encore la loi Rixain qui ont eu des résultats positifs pour les PME-ETI cotées françaises. En effet, **en 2023, 62 % d'entre elles rapportent un taux de féminisation au sein de leur Conseil d'administration ou de surveillance compris entre 40 % et 60 %.** En revanche, seulement 31 % des PME-ETI européennes atteignent ce même niveau de parité. On constate un écart significatif avec les PME-ETI non cotées françaises, où seulement 10 % déclarent un taux de féminisation dans cette tranche.

Dans le cadre du plan d'action pour la finance durable initié par la Commission européenne en 2018, qui vise à rediriger les flux de capitaux vers les activités économiques durables, les entreprises non cotées sont de plus en plus incitées par leurs parties prenantes, elles-mêmes soumises à des obligations de transparence, à publier leurs engagements et leurs actions RSE.

De façon générale, cette analyse vise à mettre en lumière les bonnes pratiques afin d'anticiper les évolutions du cadre réglementaire européen vers une transparence renforcée et réduire les risques. Cette étude prend également en compte les enjeux et les implications associés à chacun des critères présentés. Ils forment un ensemble d'éléments essentiels qui définissent ce qu'est une gouvernance responsable. Cette notion est structurante, car elle permet d'aligner les enjeux économiques, sociaux et environnementaux avec la vision stratégique globale de l'entreprise. Ainsi, une gouvernance responsable devient un levier important pour le développement durable et la pérennité des entreprises.



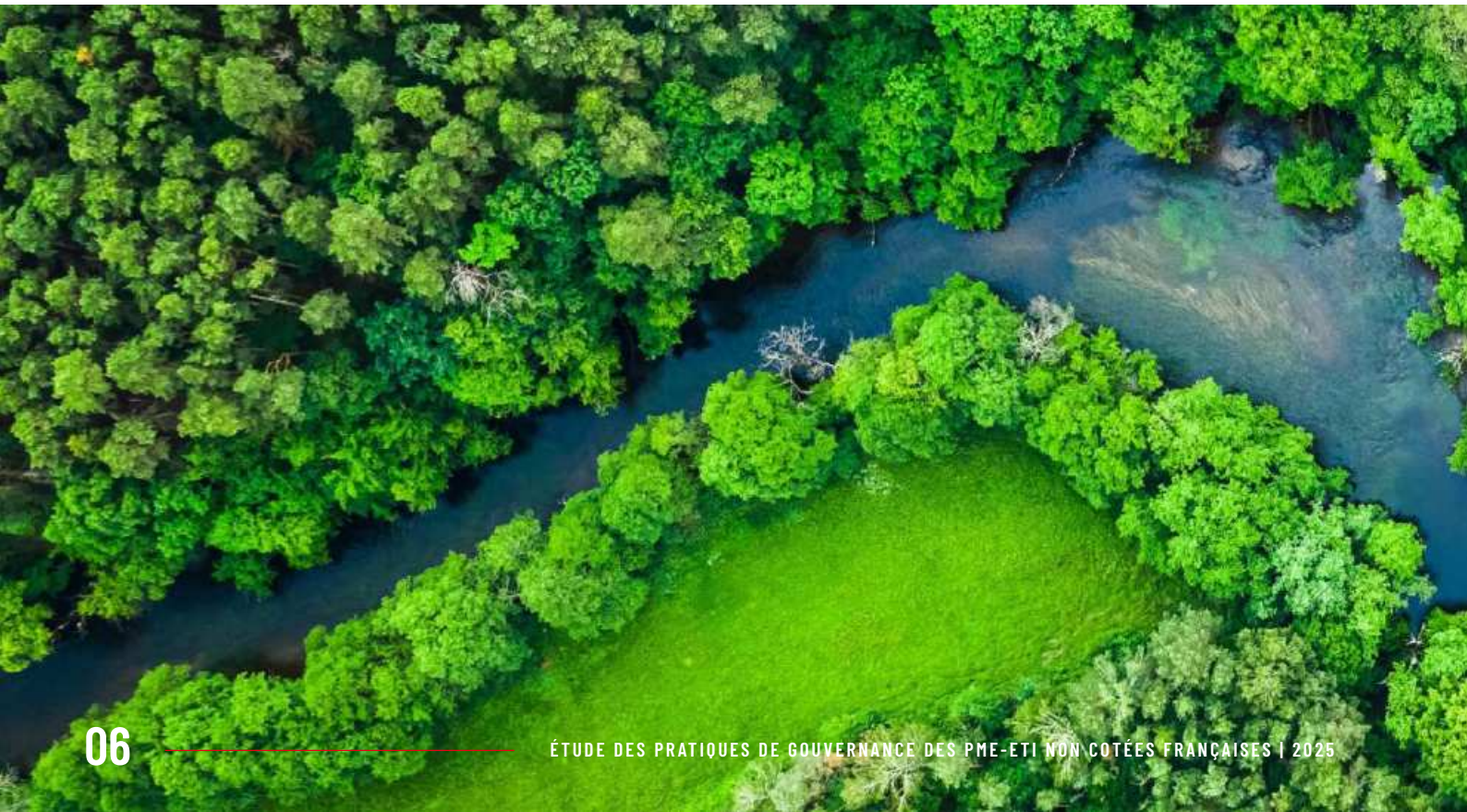
INTRODUCTION

La gouvernance, reconnue comme l'un des trois piliers fondamentaux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), est définie comme « le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. La gouvernance peut comprendre à la fois des mécanismes formels, reposant sur des processus et des structures définis, et des mécanismes informels, émergeant en fonction des valeurs et de la culture de l'organisation, souvent sous l'influence des personnes qui la dirigent[3] ».

Face à l'urgence climatique et à la montée des inégalités sociales, il s'avère nécessaire que les entreprises, quelle que soit leur taille, mettent en place des mécanismes, des processus et une organisation pertinente au regard des enjeux de durabilité auxquels elles sont exposées de façon à :

- identifier et prévenir les risques environnementaux, sociaux et en matière de gouvernance (ESG) à court, moyen et long terme ;
- distinguer les opportunités associées à la mise en œuvre d'une démarche RSE et ainsi détecter de nouvelles perspectives de croissance et d'innovation ;
- se conformer aux exigences réglementaires actuelles et à venir afin d'éviter des sanctions financières ou amendes, de protéger leur réputation mais aussi d'obtenir les financements nécessaires à leur développement et enfin d'accroître leur compétitivité sur le marché ;
- répondre aux attentes croissantes des parties prenantes internes et externes en matière de prise en compte des enjeux extra-financiers.

3 Définition de la gouvernance d'après la norme ISO 26000

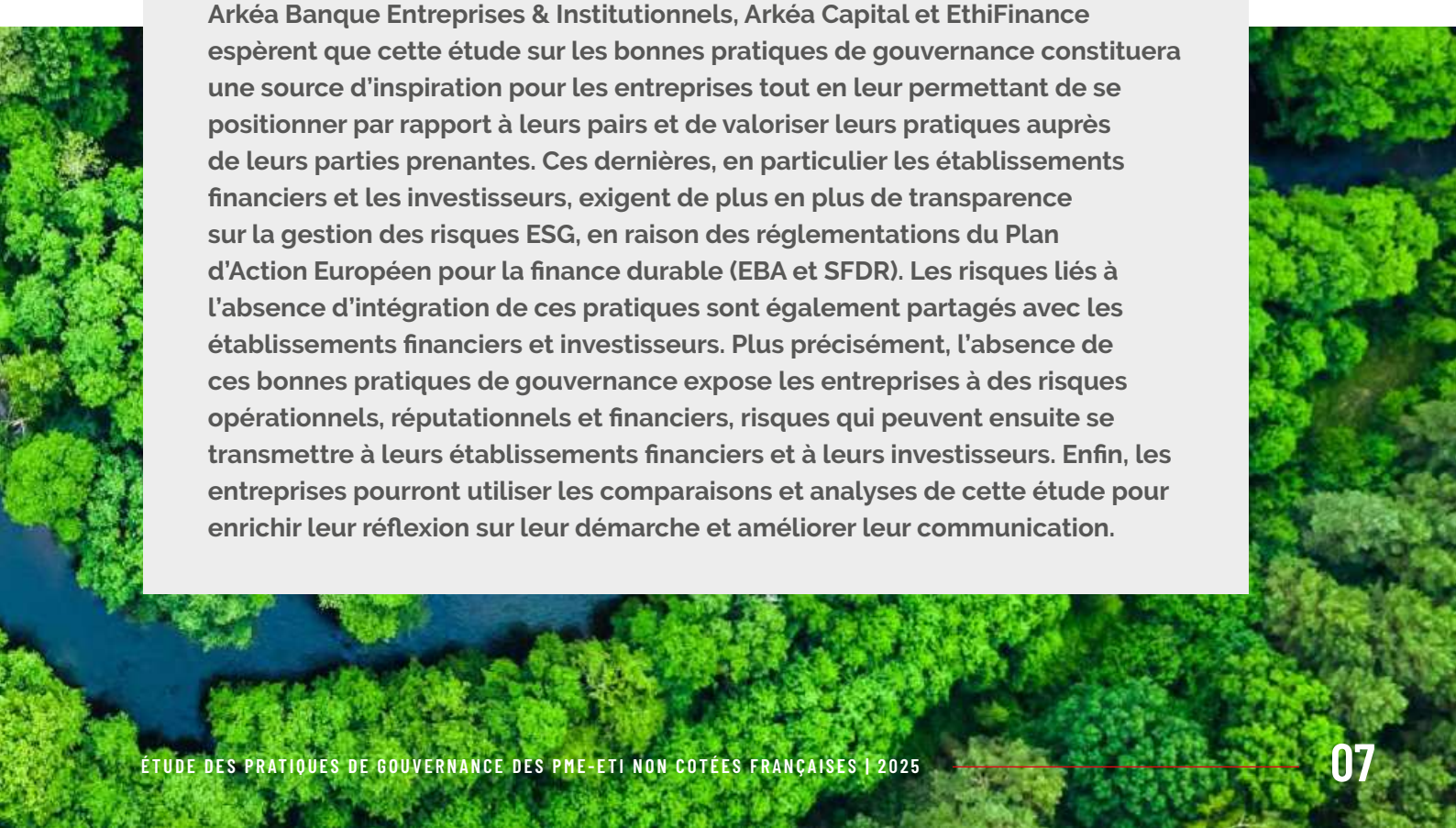


Par ailleurs, pour assurer la réussite et la pérennité d'une démarche de durabilité, cette dernière doit être pleinement intégrée au modèle d'affaires de l'entreprise en vue de concilier la prise en compte d'enjeux économiques, sociaux et environnementaux et la vision stratégique globale.

Le cadre réglementaire, avec l'entrée en vigueur de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et sa transposition en droit français, souligne la nécessité pour les entreprises de mettre en place une gouvernance responsable en définissant les procédures et les processus pour contrôler, gérer et surveiller les impacts, les risques et les opportunités en matière de durabilité. La CSRD représente une opportunité de structuration pour les entreprises et l'occasion, pour les PME-ETI, de concilier stratégie d'entreprise, performance économique et transition écologique.

Dans cette analyse, Arkéa Banque Entreprises & Institutionnels, Arkéa Capital et EthiFinance ont souhaité mettre en lumière les pratiques de gouvernance au sein des PME-ETI non cotées françaises par rapport aux PME-ETI cotées françaises et européennes. Conscientes des enjeux que représente la mise en place d'une gouvernance responsable, Arkéa Banque Entreprises & Institutionnels et Arkéa Capital accompagnent les PME-ETI en leur permettant de prendre en compte, de manière pérenne, les enjeux environnementaux et sociaux dans la conduite de leurs activités. Cette démarche s'inscrit pleinement dans la stratégie du Groupe Crédit Mutuel Arkéa dont la raison d'être est *« d'être acteur d'un monde qui se conçoit sur le long terme et prend en compte les grands enjeux sociétaux et environnementaux de notre planète pour les prochaines générations »*.

Arkéa Banque Entreprises & Institutionnels, Arkéa Capital et EthiFinance espèrent que cette étude sur les bonnes pratiques de gouvernance constituera une source d'inspiration pour les entreprises tout en leur permettant de se positionner par rapport à leurs pairs et de valoriser leurs pratiques auprès de leurs parties prenantes. Ces dernières, en particulier les établissements financiers et les investisseurs, exigent de plus en plus de transparence sur la gestion des risques ESG, en raison des réglementations du Plan d'Action Européen pour la finance durable (EBA et SFDR). Les risques liés à l'absence d'intégration de ces pratiques sont également partagés avec les établissements financiers et investisseurs. Plus précisément, l'absence de ces bonnes pratiques de gouvernance expose les entreprises à des risques opérationnels, réputationnels et financiers, risques qui peuvent ensuite se transmettre à leurs établissements financiers et à leurs investisseurs. Enfin, les entreprises pourront utiliser les comparaisons et analyses de cette étude pour enrichir leur réflexion sur leur démarche et améliorer leur communication.



1 | LES EXIGENCES DE LA CSRD

Cette étude a été rédigée avant l'annonce par la Commission européenne du projet de loi omnibus visant à simplifier, harmoniser ou adapter plusieurs réglementations existantes dont la CSRD.

L'entrée en vigueur de la CSRD[4] constitue une avancée majeure dans les exigences en matière de transparence. À ce titre, PME et ETI cotées devront communiquer leurs informations en matière de durabilité. Quant aux PME non cotées, elles seront encouragées à répondre aux exigences de la CSRD au travers notamment des normes volontaires, dont la publication des actes délégués est prévue au plus tard pour le 1er octobre 2026.



FOCUS CSRD

DATES ET SEUILS D'APPLICATION

- **À partir du 1er janvier 2025 (sur l'exercice 2024) pour les entreprises européennes déjà soumises au reporting NFRD (soit avec plus de 500 salariés et plus de 40 M€ de chiffre d'affaires et/ou 20 M€ de bilan). Pour les entreprises non cotées, plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires ou de total de bilan.**
- **À partir du 1er janvier 2026 (sur l'exercice 2025) pour les entreprises européennes avec au moins 2 des 3 critères suivants : 250 salariés, 50 M€ de chiffre d'affaires et/ou 25 M€ de bilan. Les sociétés non-européennes cotées sur un marché réglementé européen sont également concernées.**
- **À partir du 1er janvier 2027 (sur l'exercice 2026) pour les PME européennes et non-européennes cotées (avec un délai de deux ans supplémentaires pour permettre la transition).**
- **À partir du 1er janvier 2029 (sur l'exercice 2028) pour les entreprises non-européennes dont le chiffre d'affaires européen excède 150 M€ via une filiale ou succursale.**

La CSRD incite désormais les PME-ETI cotées et non cotées à prendre en compte les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sous le prisme de la double matérialité[5] qui requiert une meilleure compréhension et une analyse approfondie de leurs activités.
Face à ce constat et afin de déterminer si les PME-ETI non cotées françaises sont prêtes à relever ce nouveau défi, il convient d'identifier les entreprises ayant d'ores et déjà formalisé une démarche RSE puis d'analyser l'organisation interne associée.

---

4 Les seuils et dates d'application de la CSRD sont disponibles sur **Service-public.fr**. (consulté le 10/02/2025). Les informations présentées sont susceptibles d'être modifiées en raison des ajustements introduits par la directive Omnibus.

5 La **matérialité d'impact** (inside-out) qui évalue les effets des activités de l'entreprise sur l'environnement et la société ; et la **matérialité financière** (outside-in) qui évalue l'impact des enjeux environnementaux et sociétaux sur la performance économique de l'entreprise.

1.1. | LA FORMALISATION ET PUBLICATION D'UNE DÉMARCHE RSE

La France est le premier pays de l'Union européenne à avoir imposé aux entreprises cotées l'exercice de reporting extra-financier et plusieurs cadres législatifs se sont succédés.

JANVIER 2003

Loi relative aux Nouvelles Régulations Économiques (NRE)

Exige des entreprises cotées françaises qu'elles publient un reporting extra-financier

JUILLET 2010

Loi Grenelle II

Renforce les exigences relatives à la loi NRE avec notamment l'obligation pour les entreprises cotées de se soumettre au contrôle des informations publiées par un organisme tiers indépendant (OTI)

JANVIER 2017

Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) issue de la Non Financial Reporting Directive (NFRD)

Impose aux entreprises de communiquer les informations relatives aux questions environnementales, sociales et de personnel, au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption

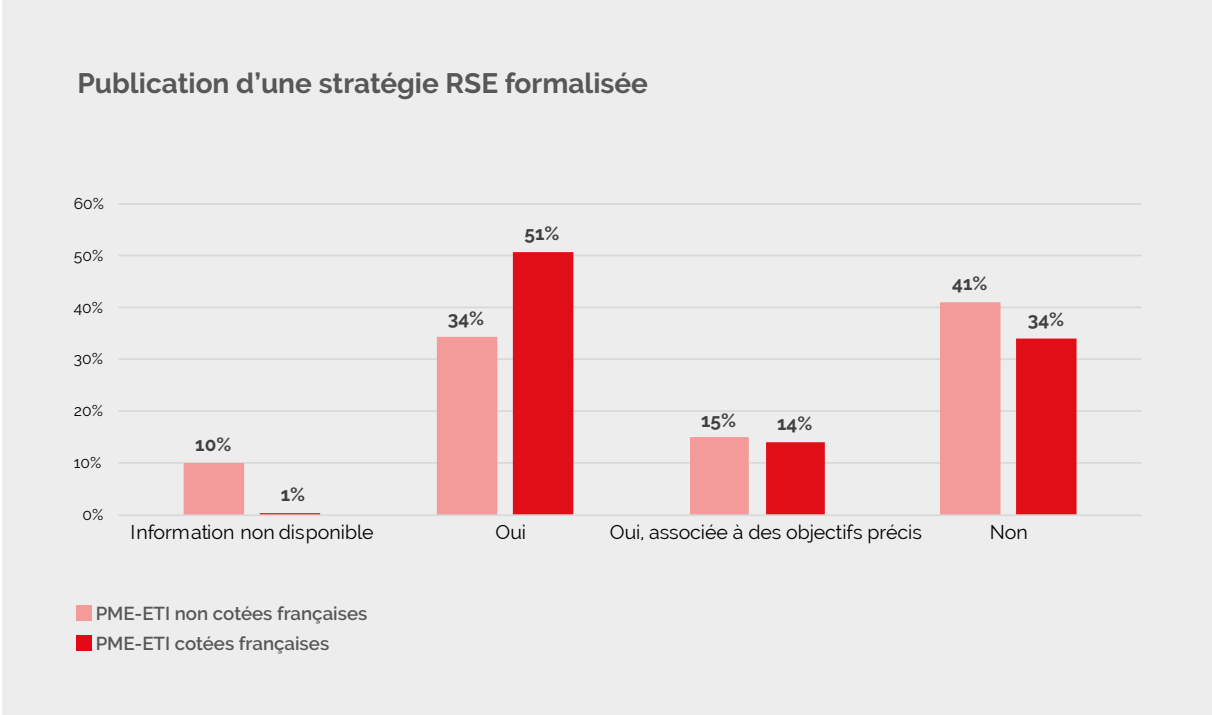
Ces réglementations, dont la liste n'est pas exhaustive, ont permis d'encadrer la publication par les entreprises cotées de leurs informations extra-financières, les incitant de manière implicite à mener des réflexions sur leur démarche RSE. L'ensemble de ces exigences réglementaires, complétées par des cadres d'engagements volontaires, tels que les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales ou encore le Pacte mondial des Nations Unies, permettent de faire converger pratiques RSE et transparence des entreprises. La CSRD offre alors un cadre structuré aux entreprises.

FOCUS CSRD
MÉTHODOLOGIE

La CSRD fournit une méthodologie claire afin de répondre aux obligations réglementaires de manière structurée. Elle repose sur l'analyse de la double matérialité qui permet de :

1. **identifier les enjeux pour l'entreprise et son secteur d'activité, en prenant en considération l'analyse de la chaîne de valeur et la cartographie des parties prenantes ;**
2. **décrire et procéder à la cotation des impacts, risques et opportunités (aussi appelés IRO) liés à chaque enjeu précédemment identifié. Cette étape permet d'identifier les enjeux les plus pertinents auxquels l'entreprise est exposée, au regard de ses activités ;**
3. **réaliser la matrice de double matérialité afin de connaître les points de données des normes European Sustainability Reporting Standards (ESRS) à communiquer dans le cadre du rapport (indicateurs quantitatifs et informations qualitatives).**

En France, **49 % des PME-ETI non cotées sont dotées d'une stratégie RSE** formalisée, contre **65 % pour les PME-ETI cotées françaises**. Parmi ces entreprises cotées, 66 % étaient soumises à l'exercice de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), du fait de l'atteinte des seuils minimaux[6].



Il apparaît que les PME-ETI non cotées sont moins nombreuses à publier leur stratégie RSE. Cependant, lorsqu'elles le font, leur engagement est tout aussi fort. Parmi les PME-ETI françaises ayant formalisé une stratégie RSE en 2023, **15 % des PME-ETI non cotées ont défini des objectifs précis**, étape essentielle dans l'élaboration de leur stratégie RSE, **comparativement à 14 % pour les PME-ETI cotées**.

6 Les seuils DPEF portent sur les grandes entreprises et celles qui sont cotées avec plus de 500 salariés et plus de 20 M€ de bilan ou plus de 40 M€ de chiffre d'affaires



1.2. | LA STRATÉGIE RSE ET L'ORGANISATION INTERNE

Le succès et la pérennité d'une démarche RSE nécessitent une structure interne appropriée. En effet, face à l'urgence de la transition écologique, pour répondre aux attentes des parties prenantes, ainsi que pour anticiper les risques financiers, il est aujourd'hui indispensable que la stratégie RSE soit portée par une personne (ou une équipe) qui veille à sa mise en place ainsi qu'à sa bonne application.

En raison de sa fonction transversale, la personne ou l'équipe en charge des enjeux RSE joue véritablement le rôle de **chef d'orchestre**, dont la mission est de définir, mettre en œuvre et coordonner la stratégie RSE à travers les différents métiers. Cette fonction est nécessaire pour créer les conditions de l'adhésion au changement et favoriser la transformation des pratiques.

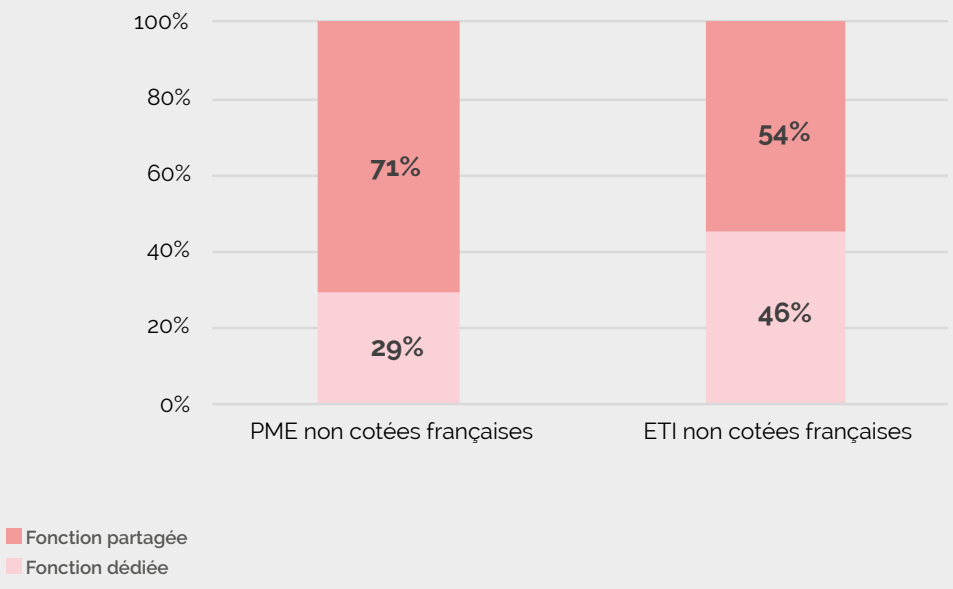
Existence d'un responsable dédié aux enjeux de développement durable

50 %
des PME-ETI non cotées françaises

57 %
des PME-ETI cotées françaises

43 %
des PME-ETI cotées européennes

disposent d'une ressource interne en charge des enjeux développement durable



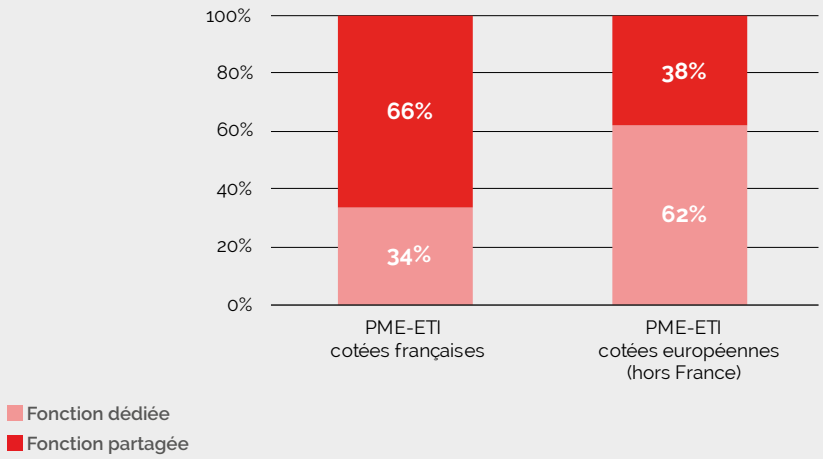
Toutefois, nous constatons qu'en 2023, **50 % des PME-ETI non cotées françaises disposent d'une ressource interne** en charge de la définition et du pilotage de la stratégie RSE, ce qui les place légèrement en-deçà de leurs homologues cotées françaises **dont 57 % disposent d'une ressource interne chargée de mettre en œuvre la stratégie RSE.**
On observe que les entreprises françaises sont globalement plus matures que les PME-ETI européennes cotées dont seulement 43 % d'entre elles déclarent disposer d'une ressource interne.

De plus, en raison des coûts associés, les PME non cotées sont moins nombreuses que les ETI non cotées à consacrer une ressource spécifiquement dédiée aux enjeux de durabilité. En effet, parmi les **PME non cotées françaises disposant d'une ressource interne en charge de ces sujets, seulement 29 % y ont alloué une ressource dédiée contre 46 % pour les ETI non cotées françaises.**

Les PME-ETI cotées européennes sont néanmoins davantage enclines à recruter ou nommer une personne **dédiée** à la RSE. Parmi les entreprises disposant d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable, seulement **34 % des entreprises cotées françaises emploient une ressource dédiée, contre 62 % pour les entreprises européennes.**



Organisation spécifique au sein des entreprises cotées



Pour répondre aux attentes de leurs parties prenantes, améliorer la gestion des risques et se préparer à l'entrée en vigueur de la CSRD, il est pertinent que les PME-ETI non cotées françaises allouent les ressources nécessaires à la mise en œuvre de leurs actions RSE. Cependant, elles font face à un obstacle majeur : le coût. Selon le rapport du Sénat du 7 février 2024[7], le coût moyen de préparation à la CSRD pourrait varier entre 40 000 € et 320 000 €, selon la taille de l'entreprise auquel s'ajoutent des coûts annuels d'audit.

FOCUS TAXONOMIE EUROPÉENNE
RÔLE DU DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER (DAF)

La taxonomie européenne désigne une classification des activités économiques ayant un effet favorable sur l'environnement. Son objectif est d'orienter les investissements sur des activités durables (« vertes »). Elle impose aux entreprises de calculer et publier la part de revenu, d'investissements en capital (CapEx) et de dépenses opérationnelles (OpEx) durables.

Ce reporting nécessite la mobilisation et la collaboration des équipes transverses, du/de la responsable RSE et du/de la DAF qui doivent développer les compétences nécessaires, parfois par le biais de formations, pour garantir une collaboration efficace.

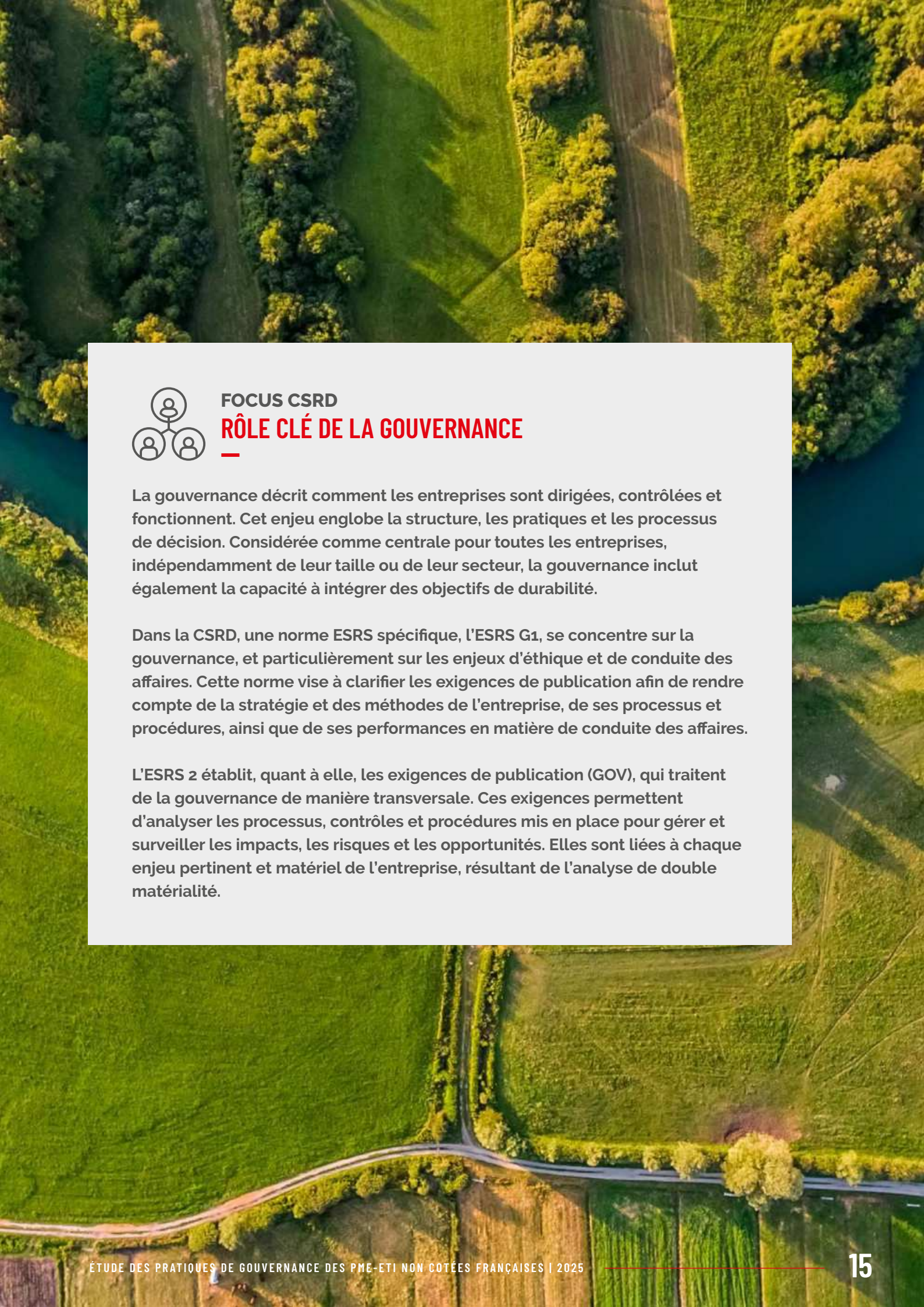
7 Rapport d'information du Sénat Français fait au nom de la délégation aux entreprises relatif à la mise en œuvre de la directive CSRD dans les entreprises (page 39-40)

Par ailleurs, pour assurer la réussite et la pérennité d'une stratégie RSE, et pour démontrer l'engagement des dirigeants dans la transition, la démarche RSE doit être pleinement intégrée à la stratégie globale de l'entreprise. À ce titre, la stratégie RSE devrait être portée par un comité chargé de la vision stratégique de l'organisation, et ce, indépendamment du modèle choisi par les entreprises (fonction dédiée ou partagée).

Le cadre réglementaire, notamment la CSRD, renforce cette exigence en imposant aux entreprises de préciser les rôles et responsabilités de leurs organes d'administration et de direction sur les enjeux de durabilité.

En 2023, parmi les PME-ETI non cotées françaises qui déclarent disposer d'une ressource interne mobilisée sur les sujets de durabilité, qu'il s'agisse d'une fonction dédiée ou partagée, nous constatons que pour 61 % d'entre elles, la personne en charge de la démarche RSE est membre du comité exécutif.





FOCUS CSRD

RÔLE CLÉ DE LA GOUVERNANCE

La gouvernance décrit comment les entreprises sont dirigées, contrôlées et fonctionnent. Cet enjeu englobe la structure, les pratiques et les processus de décision. Considérée comme centrale pour toutes les entreprises, indépendamment de leur taille ou de leur secteur, la gouvernance inclut également la capacité à intégrer des objectifs de durabilité.

Dans la CSRD, une norme ESRS spécifique, l'ESRS G1, se concentre sur la gouvernance, et particulièrement sur les enjeux d'éthique et de conduite des affaires. Cette norme vise à clarifier les exigences de publication afin de rendre compte de la stratégie et des méthodes de l'entreprise, de ses processus et procédures, ainsi que de ses performances en matière de conduite des affaires.

L'ESRS 2 établit, quant à elle, les exigences de publication (GOV), qui traitent de la gouvernance de manière transversale. Ces exigences permettent d'analyser les processus, contrôles et procédures mis en place pour gérer et surveiller les impacts, les risques et les opportunités. Elles sont liées à chaque enjeu pertinent et matériel de l'entreprise, résultant de l'analyse de double matérialité.

2 | LA VALORISATION DES ENGAGEMENTS RSE

Obtention d'un label RSE[8] par les PME-ETI

PME-ETI non cotées françaises
5 %
ont obtenu un label, qu'il soit généraliste, sectoriel ou territorial

PME-ETI cotées françaises
21 %
ont obtenu un label RSE

PME-ETI cotées européennes
8 %
ont obtenu un label RSE

Les entreprises françaises cotées semblent plus disposées à s'engager dans un processus de labélisation leur permettant de valoriser et crédibiliser leur démarche RSE et ainsi répondre à leurs exigences respectives.

Selon leur secteur, certaines entreprises peuvent trouver un intérêt à obtenir des labels. En effet, ces labels peuvent servir de guides pour définir leur stratégie RSE et établir des critères de bonnes pratiques. Ils permettent également de mesurer l'évolution dans leur processus d'amélioration continue et d'affiner leur démarche. **Ils garantissent la qualité de la démarche aux parties prenantes internes et externes**, comme les clients, investisseurs, fournisseurs et employés. Enfin, les labels renforcent la crédibilité des engagements des entreprises et valorisent leurs pratiques RSE.

8 Label RSE hors normes ISO, notamment B Corp, Lucie, Engagé RSE et PME+ entre autres.

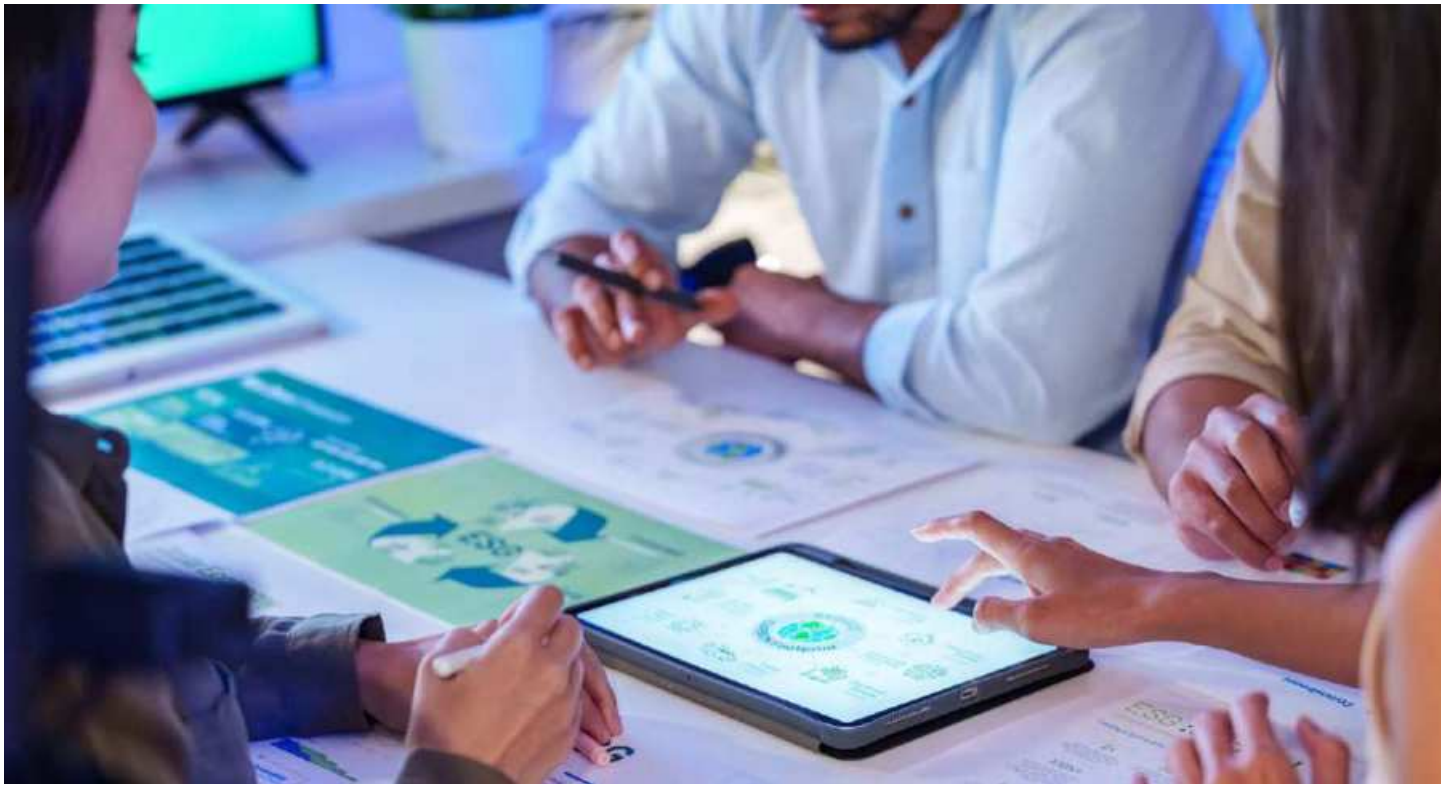
À l'instar des labélisations RSE, les entreprises ont l'opportunité de valoriser et crédibiliser leur démarche au travers des certifications. La diffusion de trois certifications a été analysée dans la présente étude :

La norme ISO 9001 – Management de la Qualité qui permet aux entreprises de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de leurs processus en vue de répondre aux attentes des clients en matière de qualité des produits et services vendus.

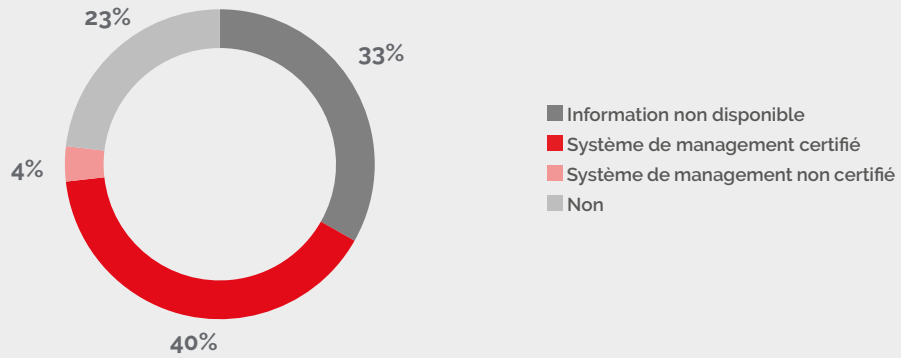
La norme ISO 14001 – Management de l'Environnement qui offre un cadre aux entreprises ayant la volonté de gérer leurs impacts environnementaux. Au travers de cette norme, les entreprises améliorent leur performance environnementale.

La norme ISO 45001 – Management pour la Santé et la Sécurité au Travail qui propose aux entreprises de mettre en place un cadre et des mesures afin de renforcer la santé et la sécurité de leurs salariés.

Les normes citées ci-dessus ont l'avantage de s'adresser aux entreprises de toutes tailles et tous secteurs. **Les normes ISO constituent un véritable outil de gouvernance,** offrant un cadre reconnu à l'international qui permet aux entreprises d'optimiser leur performance économique, de renforcer leur réputation et de garantir leur conformité aux réglementations en vigueur.



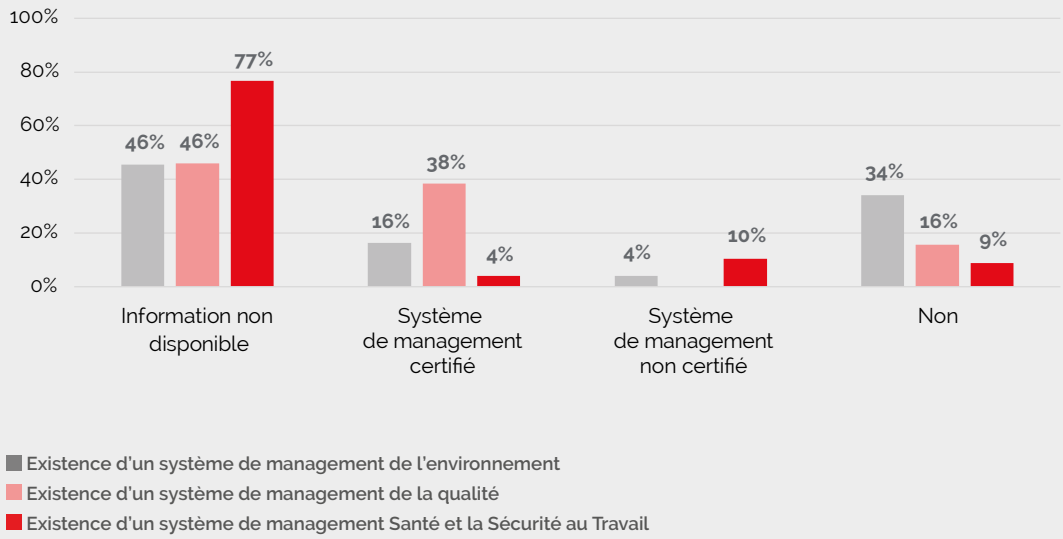
PME-ETI non cotées françaises
Existence et certification du système de management



On constate que **40 % des PME-ETI non cotées françaises déclarent avoir mis en place un système de management certifié** de type Qualité, Santé et Sécurité au travail et/ou Environnement. Les chiffres sont légèrement plus élevés pour le périmètre coté : **50 % des PME-ETI françaises et 56 % des PME-ETI européennes** déclarent avoir mis en place un système de management certifié.



PME-ETI non cotées françaises
Typologie de certifications des systèmes de management



Parmi les normes ISO ayant fait l'objet d'une analyse, nous constatons que celui portant sur la qualité des produits et services (ISO 9001) reste le plus plébiscité par les entreprises. En effet, **38 % des PME-ETI non cotées françaises ont mis en place un système de management de la qualité certifié**, tandis que 16 % ont un système de management de l'environnement et 4 % disposent d'un système portant sur la santé et la sécurité au travail. À l'instar des entreprises non cotées, les PME-ETI cotées privilégient un tel système de management : **49 % des PME-ETI cotées françaises et 46 % des PME-ETI cotées européennes ont fait certifier leur système de management de la qualité.**

La norme ISO 9001 aide les entreprises à améliorer la qualité et l'efficacité de leurs processus, leur permettant ainsi de mieux satisfaire leurs clients. En favorisant une culture d'amélioration continue, elle augmente la rentabilité par une amélioration de la productivité, une réduction des coûts et une meilleure gestion des risques. Cette norme propose également une approche flexible permettant aux entreprises d'adopter des solutions adaptées à leurs besoins.

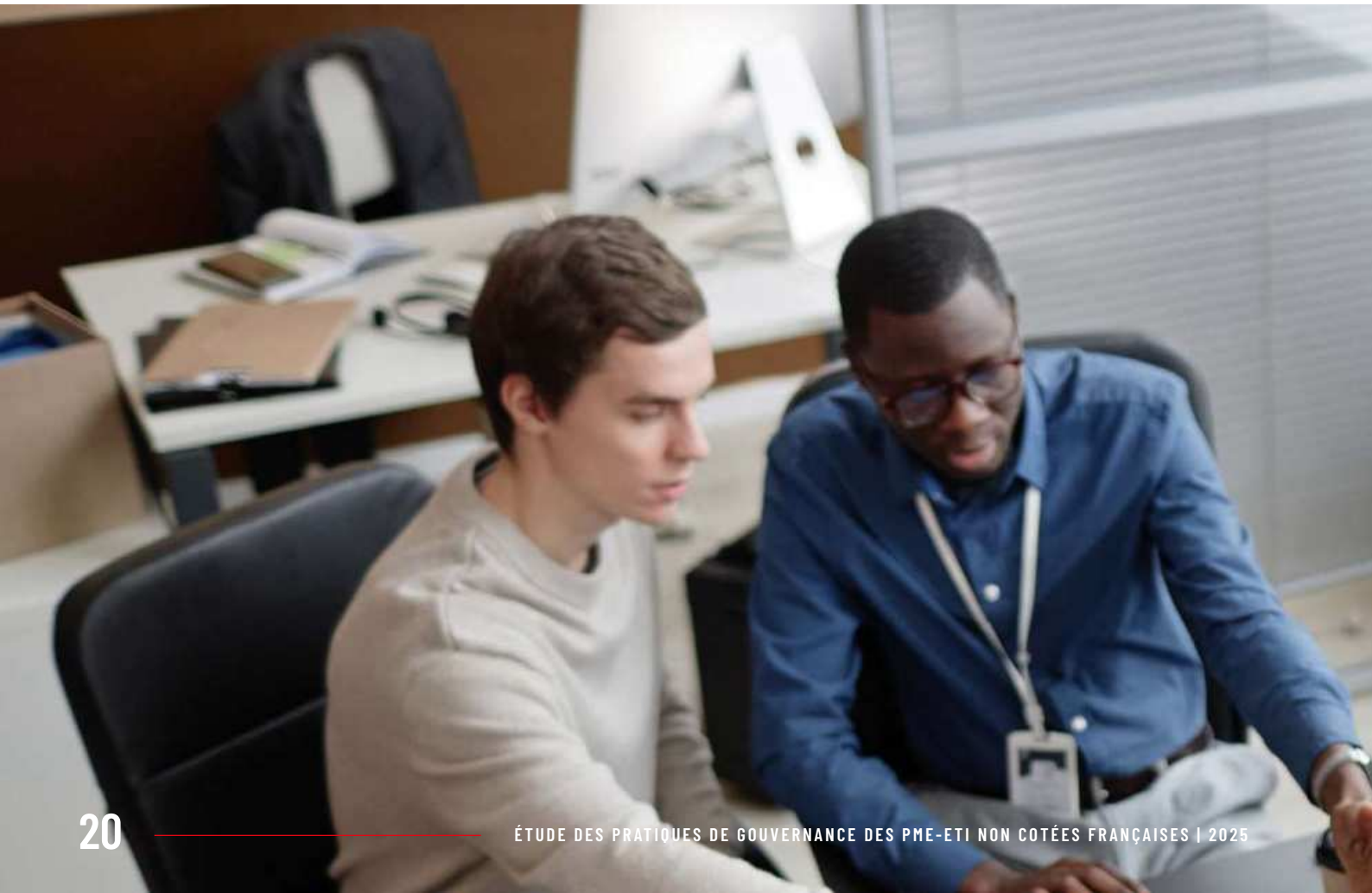
Cette étude montre que les entreprises privilégient les certifications reconnues mondialement aux labels de durabilité. Ces certifications offrent un cadre pour améliorer la performance opérationnelle et économique, renforcer la confiance des clients et s'inscrire dans une démarche de durabilité. De plus, certains clients, publics ou privés, peuvent exiger l'application de normes spécifiques pour garantir la qualité et la sécurité des produits et services, ainsi que leur conformité aux réglementations. Ainsi, ces normes ouvrent l'accès à des marchés comme l'aéronautique ou l'automobile, où elles sont incontournables.

3 | LA GESTION DES RISQUES

Aujourd'hui, la cybersécurité, la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement ainsi que la conduite des affaires représentent des enjeux majeurs pour les entreprises dans un contexte où les menaces numériques se multiplient et la pression sociétale pour des pratiques durables s'accentue. À ce titre, les risques de gouvernance susceptibles d'avoir un impact négatif sur la réputation d'une entreprise se multiplient.

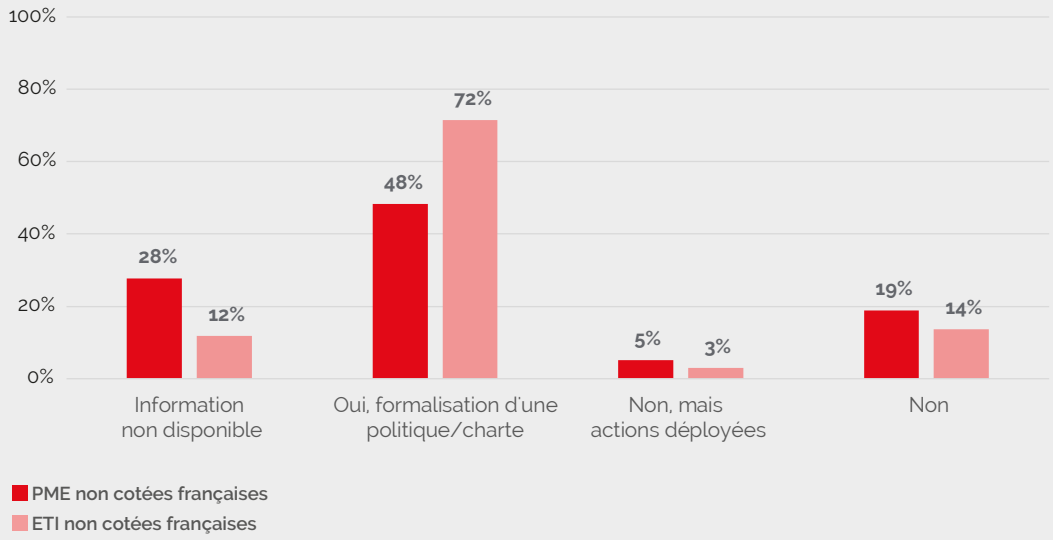
3.1. | LA CYBERSÉCURITÉ

Les enjeux de cybersécurité sont aujourd'hui fréquemment intégrés à l'analyse extra-financière, car ils induisent des risques en matière de continuité de l'activité et de gestion des données. Les PME-ETI sont confrontées à une multitude de risques pouvant avoir de lourdes conséquences sur la continuité de leurs activités. Les attaques par *ransomware* (qui paralysent l'entreprise en chiffrant des données critiques et en exigeant une rançon pour les débloquer) ou de *phishing* (qui consistent en l'envoi de courriels frauduleux visant à récupérer des informations sensibles), sont les plus répandues, et elles constituent un risque opérationnel, notamment lorsque les activités de l'entreprise doivent être suspendues durant la restauration du système d'information, mais également un risque réputationnel lié à la perte de confiance des parties prenantes internes et externes.
Face à ces menaces, les entreprises doivent s'organiser afin d'assurer le respect et la sécurité de leurs informations et celles de leurs parties prenantes (clients, salariés, partenaires, fournisseurs) afin de limiter les risques opérationnels et réputationnels associés.



On observe que 72 % des **ETI non cotées françaises analysées déclarent avoir formalisé une politique/charte de sécurité** contre **48 % pour les PME non cotées françaises.** Cela peut s'expliquer par la complexité accrue des opérations. Un effectif plus important peut également nécessiter des politiques de sécurité plus formalisées.

Mise en place d'un programme de protection des risques liés à la cybersécurité
(charte informatique, politique de sécurité des systèmes d'information)



Afin de renforcer leur démarche en matière de cybersécurité, les entreprises peuvent réaliser des tests d'intrusion de leur système d'information. Ces tests jouent un rôle essentiel car ils permettent d'identifier les potentielles vulnérabilités et ainsi d'améliorer les défenses contre des attaques informatiques.

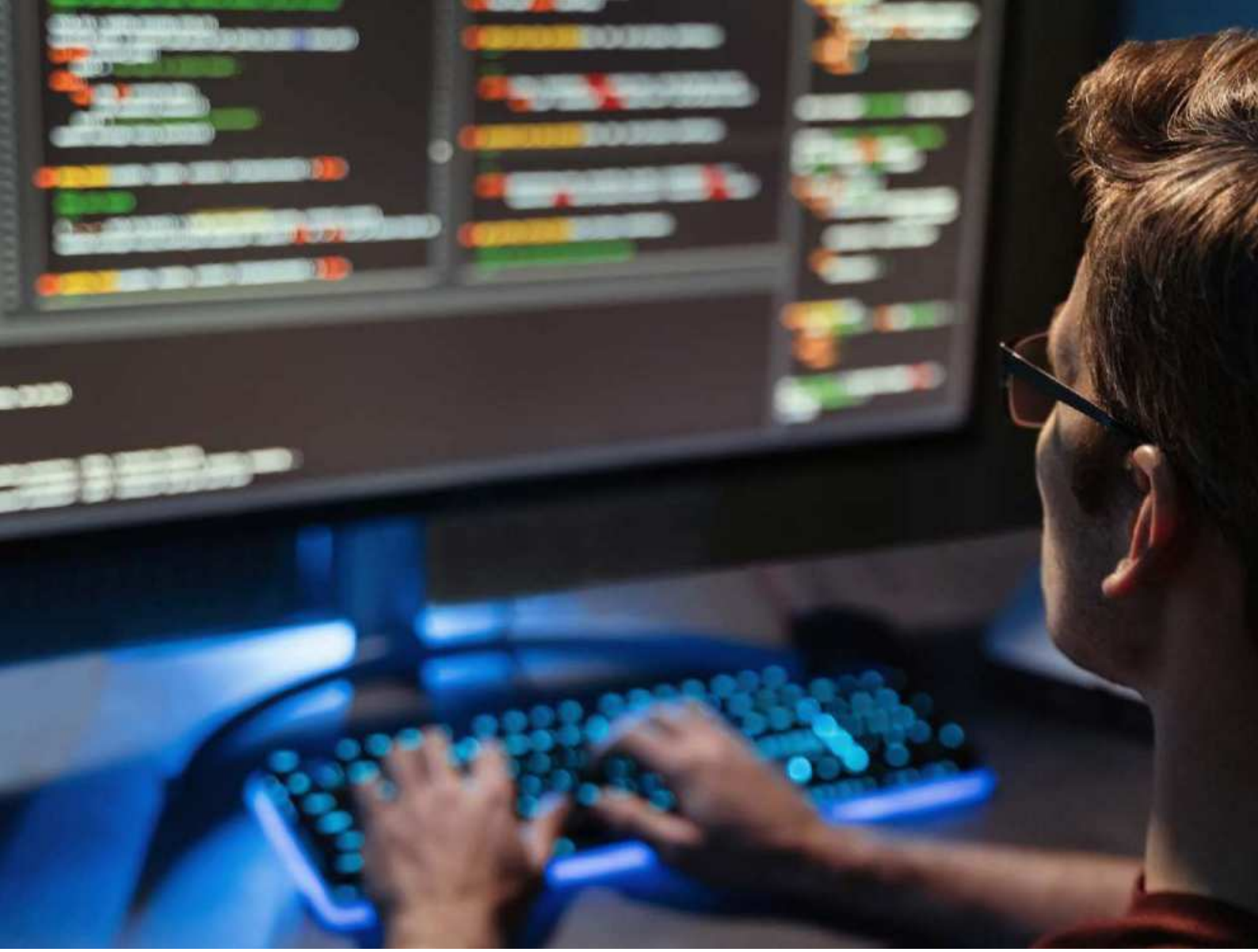
Existence de tests d'intrusion des systèmes d'information

37 %
PME-ETI non cotées françaises

67 %
PME-ETI cotées françaises

44 %
PME-ETI cotées européennes





Nous constatons que la majorité des PME-ETI cotées en France mettent en place des actions pour évaluer leur vulnérabilité face aux risques de cyberattaque.
La cybersécurité représente un enjeu stratégique pour les entreprises, quelle que soit leur taille. Toutefois, les entreprises rencontrent plusieurs freins à la mise en place d'une politique dédiée : coûts élevés (matériels et humains), pénurie de compétences, manque de sensibilisation et de formation des salariés et complexité technique des processus de cybersécurité. **Ainsi seulement 16 % des PME-ETI non cotées françaises analysées déclarent présenter les risques informatiques aux instances de gouvernance[9] au moins une fois par an**. Cette démarche est à valoriser comme une bonne pratique de gestion des risques opérationnels, réputationnels et financiers auprès des parties prenantes. La perte de données peut exposer les entreprises à des risques financiers dont les conséquences peuvent être significatives, notamment en cas de non-conformité à des réglementations telles que le Règlement Général sur la Protection des Données[10] (RGPD). Les entreprises non conformes au Règlement s'exposent à des sanctions pécuniaires pouvant atteindre 4 % de leur chiffre d'affaires annuel mondial en cas de manquements graves.

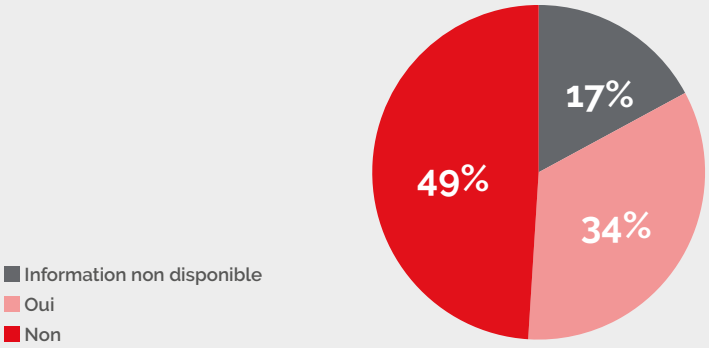
9 Parmi les instances de gouvernance se trouvent notamment le Comité de Direction, le Comité Exécutif, le Conseil d'Administration et Conseil de Surveillance

10 Le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016

3.2. | LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Intégrer les critères environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement constitue un enjeu majeur pour les entreprises, sans quoi elles s'exposent à des risques réputationnels et financiers. L'impact environnemental et social des fournisseurs et sous-traitants a des répercussions sur leurs clients. La définition et le suivi de la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables[11] représentent un moyen efficace pour réduire l'exposition des entreprises. L'intégration de critères environnementaux permet de stimuler l'innovation en développant, avec le fournisseur, de nouveaux produits et services plus durables, avec un effet positif sur l'attraction et la rétention de talents.

PME-ETI françaises non cotées
Formalisation d'une politique d'achats responsables



On constate que, **34 % des PME-ETI non cotées françaises ont formalisé une politique d'achats responsables** contre **87 % des PME-ETI cotées françaises** et **70 % des PME-ETI cotées européennes.**

MARS 2017

LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

La loi sur le devoir de vigilance impose aux entreprises de plus de 5 000 salariés en France (ou plus de 10 000 au niveau international) de mettre en place un plan de vigilance dans l'optique de prévenir les risques de violations des droits humains et les impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur.

JUIN 2024

Directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité

La directive Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) introduit, à l'échelle européenne, la notion de « devoir de vigilance ». Celle-ci, dont la mise en œuvre sera progressive, imposera aux entreprises de mettre en place des mécanismes de diligence raisonnable permettant de veiller au respect des droits de l'Homme et à la protection de l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur. Ainsi, à compter de 2029, la directive s'appliquera à toutes les entreprises de plus de 1000 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 450 millions d'euros.

11 Une politique d'achats responsables formalise les règles mises en place par l'entreprise en vue de s'assurer que ses achats de biens et services reflètent ses engagements en matière de développement durable. Il s'agit ainsi de prendre en compte, dans son processus d'achat, des dimensions environnementales, sociales et économiques.

La prise en compte des enjeux de durabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement se matérialise en premier lieu par la formalisation d'une politique d'achats responsables. Cela consiste à influencer les pratiques des fournisseurs et à les convaincre de mobiliser les ressources financières et humaines nécessaires pour améliorer la durabilité de leur activité.
La formalisation et la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables témoignent d'une certaine maturité en termes de gouvernance RSE, notamment pour les structures de taille modeste ou opérant sur des secteurs de niche et faisant face à un choix restreint de fournisseurs. L'entreprise doit être en mesure de prouver les actions qu'elle met en place pour renforcer la crédibilité de ses exigences envers les fournisseurs.

Bien que les PME-ETI, qu'elles soient cotées ou non, ne soient pas soumises à la directive CSDDD[12], la CSRD a souhaité assurer une cohérence avec la directive sur le devoir de vigilance. En effet, dans le cadre de la CSRD, les entreprises devront décrire les principales incidences négatives, réelles ou potentielles, liées à leur chaîne de valeur, ainsi que la procédure de diligence raisonnable relative aux questions de durabilité. Le devoir de vigilance peut constituer un atout concurrentiel pour les PME-ETI face à des parties prenantes internes et externes de plus en plus attentives à la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la chaîne d'approvisionnement. À ce titre, les PME-ETI peuvent réaliser des audits environnementaux et/ou sociaux des pratiques de leurs fournisseurs.

12 %

des PME-ETI non cotées françaises déclarent procéder à des audits environnementaux et/ou sociaux des pratiques de leurs fournisseurs.

25 %

des PME-ETI cotées françaises déclarent mener des audits environnementaux et/ou sociaux contre 21 % pour leurs homologues européennes.

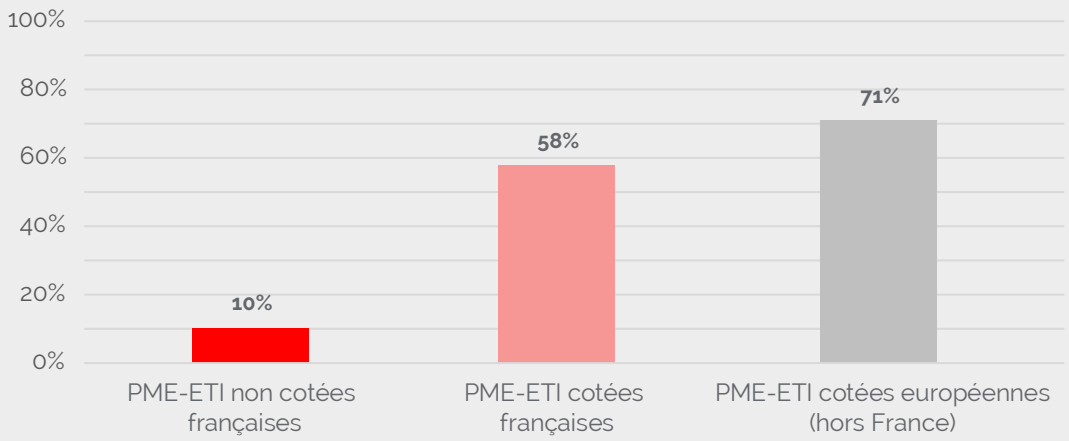
12 Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)



3.3. | LA CONDUITE ET L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'instauration d'une politique de conduite des affaires est essentielle pour toute entreprise, car elle permet d'orienter les salariés et les partenaires sur les bonnes pratiques à adopter. L'objectif est d'éviter toute pratique frauduleuse telle que la corruption, le blanchiment d'argent, la discrimination ou le non-respect des réglementations.
C'est pourquoi il est attendu que les entreprises formalisent une politique de conduite des affaires et de lutte contre la corruption. Cette dernière représente un outil efficace visant à prévenir les comportements frauduleux et non éthiques, réduisant ainsi le risque d'exposition aux controverses[13].

Formalisation d'une politique de conduite des affaires et de lutte contre la corruption



Parmi les PME-ETI françaises non cotées, **20 % ont déployé des actions en matière de conduite des affaires et de lutte contre la corruption** et **10 % ont formalisé leurs actions** dans une politique. En parallèle, **58 % des PME-ETI françaises cotées et 71 % des PME-ETI européennes cotées ont formalisé une politique de conduite des affaires et de lutte contre la corruption**. Mettre en place une telle politique, et suivre son bon respect (notamment via des formations régulières), permet de se protéger contre le risque réputationnel que pourrait créer une controverse qui dénoncerait des pratiques illégales d'un salarié, engageant ainsi la responsabilité du chef d'entreprise.

Pour les PME et ETI, la mise en place de mesures anticorruption permet de rassurer les banquiers et les investisseurs qui évaluent l'intégrité de leurs clients et partenaires. Cette pratique permet également de se démarquer positivement auprès de ses clients en montrant une gestion efficace de l'entreprise[14] (cf. le Guide pratique anticorruption à destination des PME et des petites ETI de l'Agence Française Anticorruption).
En outre, afin de protéger les salariés et les partenaires, la mise en place d'un dispositif d'alerte est essentielle. Ce dernier permet de collecter et traiter tout comportement relevant d'un

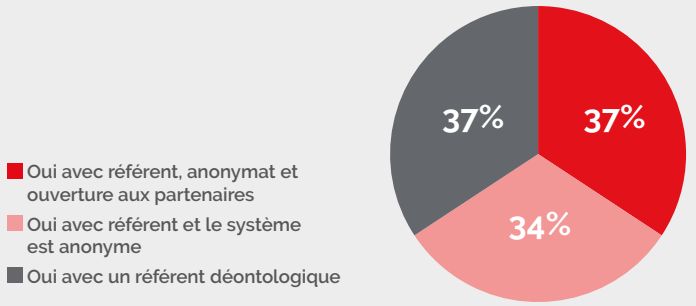
13 Une controverse est une allégation, critique ou condamnation d'un acteur public ou privé liée à la mauvaise gestion d'un ou plusieurs risques environnementaux, sociaux ou de gouvernance

14 Guide pratique anticorruption à destination des PME et des petites ETI, Agence Française Anticorruption.

crime, d'un délit, d'une menace ou d'un préjudice signalé par une personne physique (salarié ou partenaire) au sein de l'entreprise. En France, la mise en place d'un tel dispositif est encadrée par la réglementation. La loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016[15] et complétée par la loi 2022-401 du 21 mars 2022[16] exige des entreprises d'au moins 50 salariés de mettre en place un dispositif d'alerte interne permettant de recueillir les signalements.

En France, **22 % des PME-ETI non cotées ont mis en place un dispositif d'alerte** au sein de leur structure. Parmi elles, **66 % déclarent que ce dispositif est anonyme** avec pour objectif de protéger les salariés.
Nous constatons que **66 % des entreprises françaises (cotées et non cotées) et 83 % du panel européen ont déployé en interne un dispositif d'alerte.**

PME-ETI non cotées françaises
Mise en place d'un dispositif d'alerte au sein des entreprises



En outre, **34 % des PME-ETI non cotées ont ouvert le dispositif à leurs partenaires**. Pratique fortement encouragée par le mouvement Transparency International[17], l'ouverture du dispositif d'alerte aux partenaires permet aux entreprises d'avoir une meilleure connaissance des risques liés à des pratiques inappropriées tout au long de leur chaîne de valeur, et ainsi d'améliorer leur réactivité dans la mise en place de mesures correctives. Cette démarche consolide la confiance et garantit une plus grande transparence dans les relations avec leurs partenaires.

La CSRD est un levier clé pour les PME et ETI, leur permettant d'intégrer les enjeux de cybersécurité et de durabilité dans leurs activités. Avec ce cadre réglementaire, les entreprises sont tenues d'identifier les enjeux de durabilité en tenant compte de la double matérialité, ce qui les incite à adopter des démarches adaptées aux impacts et aux risques qu'elles rencontrent. De plus, toutes les PME et ETI, qu'elles soient cotées ou non, sont également appelées à intégrer les questions de conduite des affaires et de durabilité dans leur chaîne d'approvisionnement. Cela est crucial pour assurer la transparence de leurs pratiques, publier des informations sur leur gouvernance et évaluer leur chaîne de valeur en lien avec la double matérialité.

---

15 Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

16 Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

17 Le mouvement Transparency International est un mouvement indépendant, non gouvernemental, à but non lucratif et qui collabore avec des partenaires partageant les mêmes idées à travers le monde pour mettre fin à l'injustice de la corruption en promouvant la transparence, la responsabilité et l'intégrité



4 | LA PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Représentant un véritable enjeu de justice sociale, l'égalité professionnelle est au cœur des préoccupations actuelles. La France s'est saisie du sujet avec la mise en place d'un cadre réglementaire en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

JANVIER 2011

LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011, aussi appelée Loi Copé-Zimmermann, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils d'Administration (CA) et de Surveillance (CS) et à l'égalité professionnelle

La Loi Copé-Zimmermann Impose aux entreprises cotées de plus de 500 salariés de respecter un quota de 40 % de femmes dans leur Conseil (CA ou CS).

Le champ d'application a été étendu aux entreprises de plus de 250 salariés depuis le 1er janvier 2020.

SEPTEMBRE 2018

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Création de l'Index de l'égalité professionnelle

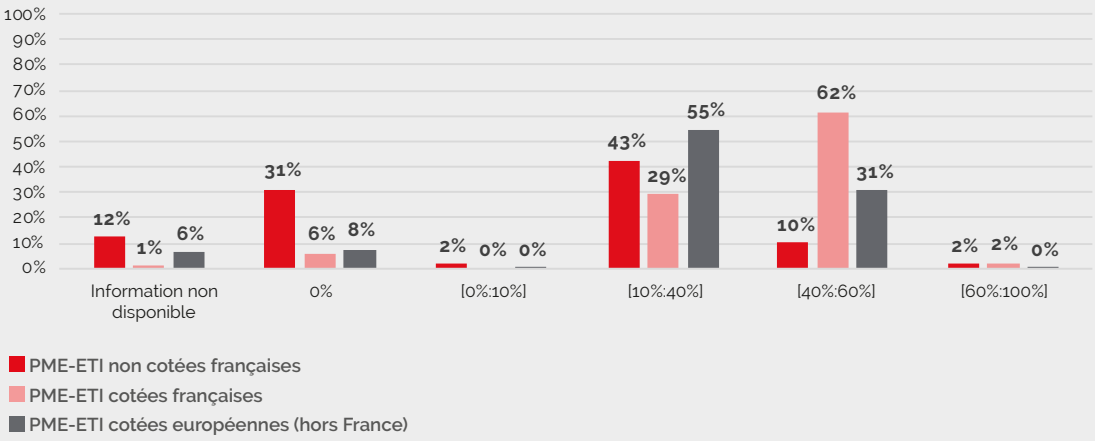
La loi introduit des mesures visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en imposant notamment aux entreprises de plus de 50 salariés de calculer et de publier chaque année leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

DÉCEMBRE 2021

LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, aussi appelée Loi Rixain, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

La loi Rixain impose des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2030 : 40 % minimum de femmes et 40 % minimum d'hommes parmi les cadres dirigeants, sous peine de pénalités financières pour les entreprises.

Répartition des PME-ETI non cotées et cotées selon le taux de féminisation de leur Conseil d'administration ou de surveillance



Le cadre réglementaire français s'est révélé efficace. En effet, la proportion de PME-ETI cotées en France affichant un taux de parité supérieur à 40 % au sein de leurs conseils d'administration ou de surveillance est deux fois supérieure à celle de leurs homologues européens. Effectivement, seules **31 % des PME-ETI cotées européennes déclarent un taux de féminisation[18] compris entre 40 % et 60 %** contre **62 % pour les PME-ETI cotées françaises.**

14 %

des PME-ETI non cotées françaises déclarent un taux de féminisation au sein de leur Comité Exécutif (ou Comité de Direction) compris entre 40 % et 60 %.

Par ailleurs, les PME-ETI non cotées françaises sont une minorité à respecter la parité entre les femmes et les hommes au sein de leurs instances de gouvernance. Ainsi, celles qui le font peuvent le valoriser pour renforcer leur image de marque et améliorer la réputation de l'entreprise pour les investisseurs, clients et employés qui valorisent l'égalité et la diversité.

De plus, des études[19] prouvent que la diversité de genre, socioculturelle et d'origine, couplée à une politique d'inclusion, représente une source de performance et de compétitivité. Elles mettent notamment en avant la diversité des perspectives, qui peut conduire à des décisions plus innovantes et à de meilleures prises de décision.

18 Le taux de féminisation correspond à la proportion de femmes au sein la population étudiée. Exemple - Taux de féminisation au sein du Conseil d'Administration ou de Surveillance = Nombre de femmes au sein du Conseil d'Administration ou de Surveillance / Nombre total de membres au sein du Conseil d'Administration ou de Surveillance

19 *Faire progresser la diversité socioculturelle au sein des instances dirigeantes des entreprises françaises*, Sandra Sancier-Sultan et Stanislav Zavjalov. Lien : https://www.mckinsey.com/fr/our-insights/favoriser-la-diversite-socio-culturelle-dans-les-entreprises-francaises

CONCLUSION

Pilier essentiel d'une approche durable, l'instauration d'une gouvernance responsable permet d'articuler les enjeux économiques, sociaux et environnementaux avec la vision stratégique globale de l'entreprise.

En matière de gouvernance responsable, le paysage réglementaire renforcé par des cadres d'engagements volontaires a favorisé la convergence entre les pratiques RSE et la transparence des entreprises françaises. Face à leurs obligations de divulgation — au sens large — et à la pression croissante de leurs parties prenantes attentives à la gestion des risques ESG, ces entreprises s'intéressent de plus en plus à la communication et à la valorisation de leur démarche RSE.

Face aux attentes croissantes des parties prenantes internes et externes, les PME-ETI ont intérêt à s'organiser et se structurer de façon à intégrer les enjeux de durabilité dans leur modèle d'affaires. Les avantages sont multiples : fidélisation des salariés avec le renforcement du sentiment d'appartenance, résilience face aux risques environnementaux, contribution à la transition écologique ou encore accès à plus de financements.

Trop souvent présentée exclusivement sous l'angle de la contrainte, la CSRD représente aussi une opportunité pour les organisations qui entrent dans le champ d'application de cette nouvelle réglementation. En effet, elle offre aux PME et ETI, qu'elles soient cotées ou non, l'opportunité d'intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur stratégie de développement et leur modèle d'affaires tout en mettant en avant leurs bonnes pratiques dans leurs rapports. Elle est un moyen de renforcer leur résilience tout en limitant leurs externalités négatives.

Par ailleurs, l'analyse réalisée a souligné l'impact de la réglementation sur les avancées des entreprises cotées dans l'intégration des enjeux de durabilité. De la même manière, les acteurs financiers, dont l'engagement peut se matérialiser par une sensibilisation et un dialogue continu, ont un rôle à jouer dans l'amélioration des pratiques en matière de gouvernance des entreprises non cotées.

PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre de cette analyse, les 13 indicateurs précisés ci-après ont fait l'objet d'une analyse afin de répondre aux quatre questions suivantes :

- **Question 1**
  Les PME-ETI françaises sont-elles prêtes à répondre aux exigences de la CSRD ?
- **Question 2**
  Comment les PME-ETI françaises valorisent-elles leurs engagements RSE ?
- **Question 3**
  Comment les risques en matière de gouvernance sont-ils pris en compte par les PME-ETI françaises ?
- **Question 4**
  Où en sont les PME-ETI françaises en matière de parité au sein des instances de gouvernance ?

Les données analysées **portent sur l'exercice 2023**. Elles sont issues des campagnes réalisées en 2024 auprès de **1578 PME et ETI** réparties comme suit :

Périmètre	PME-ETI non cotées françaises	PME-ETI cotées françaises	PME-ETI cotées européennes (hors France)
Nombre d'entreprises analysées	496	185	897

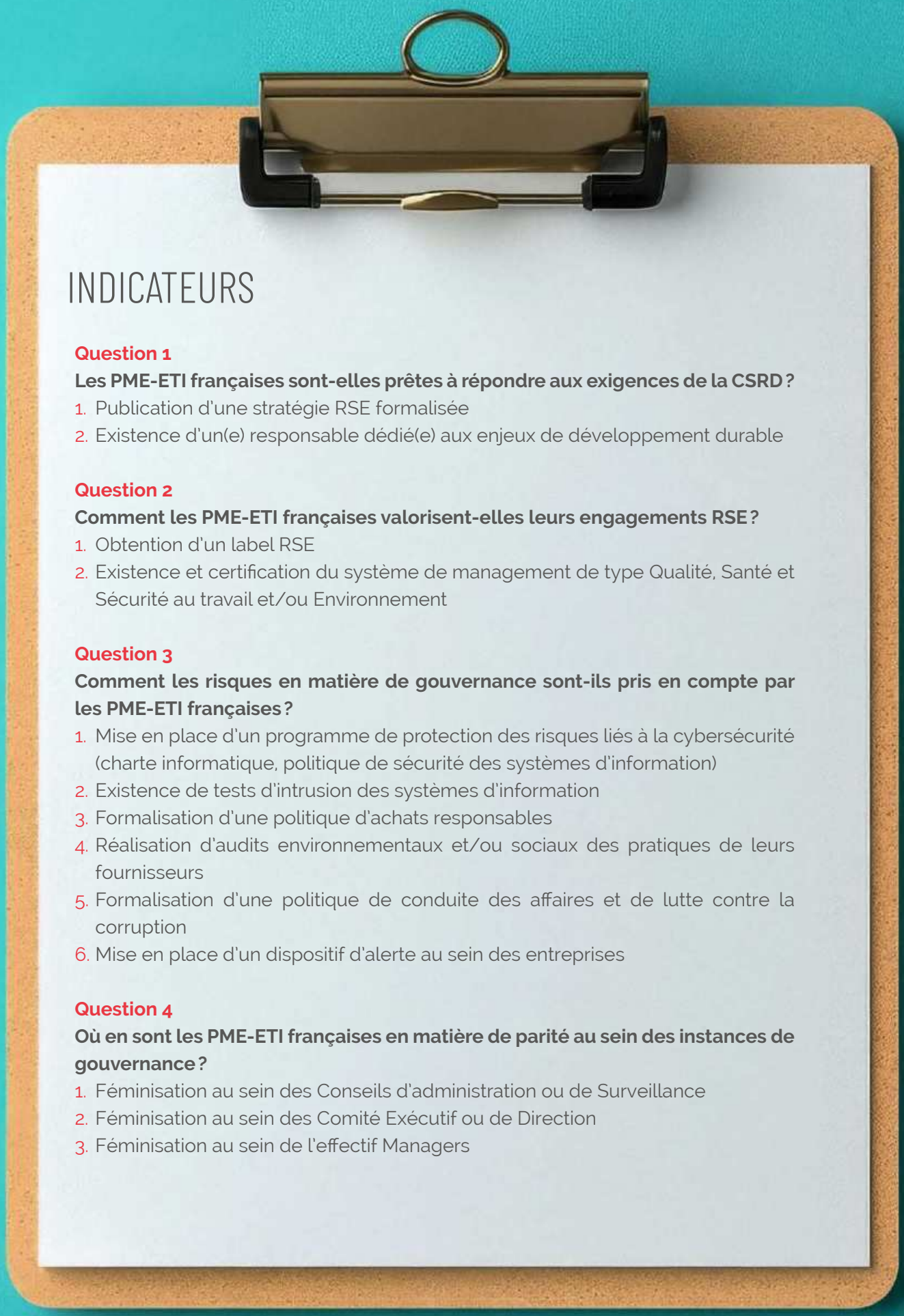
Les données ESG des entreprises non cotées sont issues des campagnes réalisées en 2024 par Arkéa Banque Entreprises & Institutionnels, Arkéa Capital et EthiFinance au travers de sa plateforme de services, **Onetrack**.

Les données ESG des entreprises cotées sont issues de la campagne réalisée en 2024 par l'agence de notation extra-financière **EthiFinance ESG Rating**.

Les critères[20] ayant permis d'identifier l'appartenance des entreprises aux catégories d'entreprises PME et ETI sont les suivants :

- Une **PME** est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ;
- Une **ETI** (entreprise de taille intermédiaire) est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5 000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros.

20 Les critères d'appartenance sont issus du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008



INDICATEURS

Question 1

Les PME-ETI françaises sont-elles prêtes à répondre aux exigences de la CSRD ?

1. Publication d'une stratégie RSE formalisée
2. Existence d'un(e) responsable dédié(e) aux enjeux de développement durable

Question 2

Comment les PME-ETI françaises valorisent-elles leurs engagements RSE ?

1. Obtention d'un label RSE
2. Existence et certification du système de management de type Qualité, Santé et Sécurité au travail et/ou Environnement

Question 3

Comment les risques en matière de gouvernance sont-ils pris en compte par les PME-ETI françaises ?

1. Mise en place d'un programme de protection des risques liés à la cybersécurité (charte informatique, politique de sécurité des systèmes d'information)
2. Existence de tests d'intrusion des systèmes d'information
3. Formalisation d'une politique d'achats responsables
4. Réalisation d'audits environnementaux et/ou sociaux des pratiques de leurs fournisseurs
5. Formalisation d'une politique de conduite des affaires et de lutte contre la corruption
6. Mise en place d'un dispositif d'alerte au sein des entreprises

Question 4

Où en sont les PME-ETI françaises en matière de parité au sein des instances de gouvernance ?

1. Féminisation au sein des Conseils d'administration ou de Surveillance
2. Féminisation au sein des Comité Exécutif ou de Direction
3. Féminisation au sein de l'effectif Managers

ANNEXE – RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Question 1

Les PME-ETI françaises sont-elles prêtes à répondre aux exigences de la CSRD ?

Indicateurs	PME-ETI non cotées françaises	PME-ETI cotées françaises	PME-ETI cotées européennes
Publication d'une **stratégie RSE formalisée**	49%	65%	55 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable	50%	57%	43 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable dont la **fonction est partagée** (parmi les entreprises disposant d'une ressource interne)	63%	66%	38 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable dont la **fonction est dédiée** (parmi les entreprises disposant d'une ressource interne)	37%	34%	62 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable dont la **fonction est partagée** (parmi les **PME** disposant d'une ressource interne)	71%	77%	55 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable dont la **fonction est dédiée** (parmi les **PME** disposant d'une ressource interne)	29%	23%	45 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable dont la fonction est partagée (parmi les **ETI** disposant d'une ressource interne)	54%	63%	38 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable dont la **fonction est dédiée** (parmi les **ETI** disposant d'une ressource interne)	46%	37%	62 %
Existence d'une ressource interne en charge des enjeux de développement durable (fonction dédiée ou partagée) **dont la ressource est membre du comité exécutif** (parmi les entreprises disposant d'une ressource interne)	61%	49%	28 %

Question 2

Comment les PME-ETI françaises valorisent-elles leurs engagements RSE ?

Indicateurs	PME-ETI non cotées françaises	PME-ETI cotées françaises	PME-ETI cotées européennes
Obtention d'un label RSE	5%	21%	8 %
Existence d'un système de management certifié de type Qualité, Santé et Sécurité au travail et/ou Environnement	40%	50%	56 %
Existence d'un système de management non certifié de type Qualité, Santé et Sécurité au travail et/ou Environnement	4%	34%	23 %
Existence et certification du système de management de la qualité	38%	49%	46 %
Existence et certification du système de management de l'environnement	16%	29%	43 %
Existence et certification du système de management Santé et Sécurité au Travail	4%	13%	26 %

Question 3

Comment les risques en matière de gouvernance sont-ils pris en compte par les PME-ETI françaises ?

Indicateurs	PME-ETI non cotées françaises	PME-ETI cotées françaises	PME-ETI cotées européennes
Mise en place d'un programme de protection des risques liés à la cybersécurité (charte informatique, politique de sécurité des systèmes d'information)	58 %	n.a	n.a
Mise en place d'un programme de protection des risques liés à la cybersécurité (charte informatique, politique de sécurité des systèmes d'information) au sein des ETI	72 %	n.a	n.a
Mise en place d'un programme de protection des risques liés à la cybersécurité (charte informatique, politique de sécurité des systèmes d'information) au sein des PME	48 %	n.a	n.a
Existence de tests d'intrusion des systèmes d'information	37%	67%	44 %
Formalisation d'une politique d'achats responsables	34%	87%	70 %
Réalisation d'audits environnementaux et/ou sociaux des pratiques de leurs fournisseurs	12%	25%	21 %
Formalisation d'un plan de vigilance relatif au respect des droits humains et de l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement	n.a	5%	4 %
Formalisation d'une politique de conduite des affaires et de lutte contre la corruption	10%	58%	71 %
Mise en place d'un dispositif d'alerte au sein des entreprises	22%	66%	83 %
Mise en place d'un dispositif d'alerte anonyme au sein des entreprises (parmi les entreprises ayant mis en place un dispositif)	66%	69%	90 %
Mise en place d'un dispositif d'alerte anonyme et ouvert aux partenaires au sein des entreprises (parmi les entreprises ayant mis en place un dispositif)	34%	39%	52 %

Question 4

Où en sont les PME-ETI françaises en matière de parité au sein des instances de gouvernance ?

Indicateurs	PME-ETI non cotées françaises	PME-ETI cotées françaises	PME-ETI cotées européennes
Part moyenne des femmes au sein des Conseils d'administration ou de surveillance	20%	38%	30 %
Taux de féminisation au sein des Conseils d'administration ou de surveillance compris entre 40 % et 60%	10%	62%	31 %
Taux de féminisation au sein du Comité Exécutif (ou Comité de Direction) compris entre 40 % et 60%	14 %	n.a	n.a



UN DISPOSITIF GLOBAL POUR VOTRE TRANSITION ESG

ARKEA BANQUE
ENTREPRISES & INSTITUTIONNELS

3 avenue d'Alphasis
35 760 Saint-Grégoire
T-02 99 29 92 00

www.arkea-banque-ei.com

ARKEA
CAPITAL

27-29 rue Chateaubriand
75008 Paris
T-02 99 29 92 00

3 rue des Colonies
29200 Brest
T-02 98 00 32 96

www.arkea-capital.com

EthiFinance

153 Boulevard Haussmann
75008 Paris

www.ethifinance.com