



# 4<sup>e</sup> ÉDITION DU BAROMÈTRE DE LA POSITIVITÉ DES ENTREPRISES DU CAC40

Un indice de positivité plus complet et plus performant qui tient compte des crises actuelles et des exigences accrues de la société civile vis-à-vis des entreprises, dans un monde en constante évolution

INSTITUT DE  
L'ÉCONOMIE  
POSITIVE  
Accompagner  
la transition positive

EN PARTENARIAT  
AVEC

nomadéis 



# ÉDITO

JACQUES ATTALI

Président de la Fondation Positive Planet  
et Président du Conseil de Surveillance de l'Institut de l'Économie Positive

La pandémie de Covid-19 et la crise globale qui en découle témoignent de l'urgence de prendre en compte l'intérêt des générations futures dans les processus décisionnels. Seule notre capacité à penser le long terme rendra possible la mise au point de solutions innovantes, concrètes et solidaires permettant de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux, économiques et démographiques actuels et à venir.

Nous sommes convaincus que l'économie positive constitue une garantie de pérennité et un levier de succès pour tous. Un grand nombre d'entreprises, d'États et de territoires perçoivent qu'il est dans leur intérêt le plus immédiat de réorienter leur modèle de développement vers une meilleure prise en compte de l'intérêt des générations futures. Être positif pour une entreprise n'est pas seulement être utile aux générations suivantes, c'est la condition même de la satisfaction des intérêts de leurs actionnaires, de leurs consommateurs, de leurs salariés et de l'ensemble de leurs parties prenantes.

Le degré de progression des différents acteurs dans l'économie positive se mesure grâce aux indices de positivité.

Ceux-ci visent à évaluer la capacité des organisations à placer l'intérêt des générations futures au cœur de leurs priorités.

Un indice de positivité des entreprises plus complet et donc plus performant a été utilisé dans le cadre de ce baromètre : le niveau d'exigence global a été renforcé par rapport à la version précédente afin d'accompagner au mieux les entreprises dans l'évaluation de leurs performances. Cet indice les aidera également à répondre aux attentes de toutes les parties prenantes en faveur d'une économie plus positive, que les crises actuelles n'ont fait que renforcer. A travers ces évolutions, l'Institut de l'Économie Positive entend contribuer à la préparation du monde à venir.

Nous avons le plaisir de vous présenter cette quatrième édition du baromètre de la positivité du CAC40. Ces entreprises, au premier rang de l'économie française, se doivent d'être à l'avant-garde et de tenir un rôle d'exemplarité en impulsant cette transition positive et en contribuant plus que jamais à l'économie de la vie.

## LES SALARIÉS DES ENTREPRISES FRANÇAISES EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE POSITIVE



Une enquête menée en 2020 par l'Institut de l'Économie Positive, en collaboration avec Insign et Opinionway, et adressée à 1014 salariés français, a révélé que **87 % des collaborateurs du secteur privé étaient prêts à s'investir afin que leur entreprise s'engage en faveur de l'économie positive**. Mais si **89 % d'entre eux perçoivent l'entreprise comme l'un des acteurs clés** de cette transition, **moins d'un salarié sur deux estime que l'organisation à laquelle il appartient est aujourd'hui effectivement engagée dans cette voie**. Les principaux obstacles identifiés par les sondés dans le cadre de l'enquête relèvent d'une part du manque de volonté des chefs d'entreprise, et d'autre part du coût associé à la mise en place de démarches vertueuses, ainsi que du temps requis pour leur déploiement. Il convient toutefois de souligner que parmi les salariés déjà familiarisés avec la notion d'économie positive, les **trois quarts estiment que leur secteur d'activité réunit les conditions nécessaires au**

**développement de stratégies positives**, ce qui constitue un signal très encourageant. Enfin, pour une grande partie des personnes interrogées (91%), **la pandémie de coronavirus et les mesures restrictives qui l'accompagnent nécessitent une accélération de la transition vers l'économie positive**.

« Les résultats de notre étude confirment l'attente des salariés quant à la mise en place d'une économie réellement positive de manière générale et plus précisément au sein de leur environnement de travail. Nous appelons donc les entreprises, et pas seulement celles du CAC40, à agir en ce sens. Notre Institut accélère chaque jour ce mouvement en mesurant l'impact des entreprises et en engageant, avec elles, les transformations nécessaires à un monde durable. » analyse **Audrey Tcherkoff, Présidente exécutive de l'Institut de l'Économie Positive**.

## UN RÉFÉRENTIEL DE SUIVI DU PROGRÈS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE PERFORMANCE DURABLE

L'indice de positivité des entreprises correspond à une note annuelle comprise entre 0 et 100, qui est calculée sur la base d'une grille constituée de 35 indicateurs, répartis dans 5 dimensions (voir détail à la page 3) et qui correspond à un profil de performance (note littérale de A+ à E+).

Il permet de fournir aux décideurs un tableau de bord simple,

intégrant une vision à 360° de la performance positive d'une organisation, avec un fil rouge essentiel : la prise en compte de l'intérêt des générations futures.

L'indice de positivité est centré sur l'amélioration continue et le temps long, puisque pour chaque indicateur, le score de positivité tient compte de la capacité de l'entreprise à se projeter dans l'avenir en se dotant d'objectifs concrets.

Il s'agit d'un outil universel, qui n'intègre pas de critère spécifique relatif à la taille, au secteur d'activité ou à l'implantation géographique et qui permet la conduite d'études comparatives.

## UN OUTIL DE MESURE RÉVISÉ QUI TIEN COMPTÉ DES CRISES ACTUELLES ET DES EXIGENCES ACCRUES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE VIS-À-VIS DES ENTREPRISES, DANS UN MONDE EN CONSTANTE ÉVOLUTION

L'indice de positivité des entreprises a été modifié au printemps 2020 afin d'adapter la grille d'indicateurs et la méthode de calcul aux évolutions les plus actuelles en matière de pratiques positives et de RSE, et de répondre aux attentes croissantes des salariés et consommateurs vis-à-vis des entreprises.

Ces dernières années, un certain nombre de pratiques et de démarches volontaires ont convergé avec des évolutions du cadre réglementaire, notamment avec l'entrée en vigueur de la loi PACTE et de la loi relative au Devoir de vigilance.

Il était dès lors devenu essentiel de mettre à jour les critères d'analyse et la grille de calcul de l'indice de positivité, afin qu'il traduise aussi fidèlement que possible la performance des entreprises, sans se limiter à valoriser simplement leur conformité sur le plan réglementaire.

Ce principe d'amélioration continue, de suivi et de valorisation des meilleures pratiques fait partie intégrante de la démarche des indices de positivité.

Pour cette révision, l'Institut de l'Economie Positive s'est appuyé sur les préconisations et orientations formulées par son Conseil scientifique ainsi que sur les axes d'amélioration identifiés sur la base des retours d'expériences formulées au cours des trois dernières années.

La nouvelle méthodologie apporte plusieurs évolutions majeures, notamment :

- L'ajout de 12 sous-indicateurs (détaillés à la page suivante) et la suppression du sous-indicateur évaluant la transparence des résultats de l'enquête d'évaluation du bien-être au travail,
- L'évolution du mode de calcul par l'actualisation des niveaux d'exigence, le regroupement de plusieurs sous-indicateurs, une analyse plus fine de la couverture réelle des dispositifs déployés par l'entreprise, et une simplification du système de bonus/malus permettant de valoriser l'amélioration continue.

## LA HAUSSE DES NIVEAUX D'EXIGENCE IMPLIQUE UNE BAISSÉ DES SCORES, QUI NE TRADUIT PAS POUR AUTANT UNE BAISSÉ DE LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES

Pour cette raison, le tableau de correspondance entre le score de positivité de 0 à 100 et les profils de performance associés (de E+ à A+) a été mis à jour :

<b>Score 2019</b> <small>(ancienne méthodologie)</small>	]10;20]	]20;30]	]30;40]	]40;50]	]50;60]	]60;70]	]70;80]	]80;90]	]90;100]
<b>Score 2020</b> <small>(nouvelle méthodologie)</small>	]0;12]	]12;17]	]17;27]	]27;33]	]33;41]	]41;50]	]50;60]	]60;75]	]75;100]
<b>Profil de performance</b>	E+	D	D+	C	C+	B	B+	A	A+

# COMMENT L'INDICE EST-IL CONSTRUIT ?

Afin de garantir une approche exhaustive de l'évaluation de la positivité, l'indice est à la fois doté d'indicateurs qualitatifs permettant de valider l'existence de dispositifs et de programmes mis en place par les entreprises ainsi que d'indicateurs quantitatifs servant à mesurer le niveau effectif de la prise en compte de l'intérêt des générations futures. Le score global correspond à la moyenne des scores obtenus pour chaque dimension (le score par dimension correspond, quant à lui, à la moyenne arithmétique des scores des indicateurs qui la composent). Les symboles ci-dessous signifient que les indicateurs ont été modifiés (■), regroupés (●) ou ajoutés (▲) dans le cadre de la refonte de l'indice de positivité des entreprises en 2020.

## LA GRILLE DES 35 INDICATEURS :

DIMENSION	N°	INDICATEUR
Entretien de conditions de travail positives, et engagement des collaborateurs	1	Existence d'une enquête d'évaluation du bien-être au travail et d'un plan d'action opérationnel basé sur les résultats, taux de réponse et taux d'engagement des collaborateurs ● ▲
	2	Taux d'absentéisme moyen au sein de l'entreprise
	3	Obtention d'un label lié au bien-être et à l'engagement des collaborateurs ■
	4	Taux d'accidents du travail avec arrêts de travail dans l'entreprise
	5	Existence d'une politique de parentalité et de mesures visant à respecter l'équilibre-vie privée / vie professionnelle
	6	Existence d'un dispositif opérationnel de lutte contre le harcèlement ■
Partage équitable et inclusif de la valeur	7	Parité hommes/femmes et ratio d'équité salarial à tous les niveaux de l'entreprise ■
	8	Part de travailleurs handicapés dans l'entreprise
	9	Part de salariés seniors (+50ans) dans l'entreprise et recrutés sur l'exercice ■
	10	Part de salariés jeunes (-30 ans) dans l'entreprise et recrutés sur l'exercice ▲
	11	Ratio d'écart salarial entre la rémunération du dirigeant et la rémunération médiane des salariés ■
	12	Part du chiffre d'affaire dédiée à l'investissement
	13	Ratio entre les primes de partage du profit et le résultat net, ratio entre les primes de partage du profit et les dividendes ▲
	14	Part des factures payées en retard et montant des amendes de la DGCCRF ▲
	15	Part du chiffre d'affaires dédié aux dépenses de mécénat
	16	Mise en place de mesures d'identification des risques et de lutte contre la corruption ■
	17	Évaluation des impacts des activités de l'entreprise sur les communautés locales
Empreinte environnementale	18	Tonnes de gaz à effet de serre émises rapportées au chiffre d'affaires en millions d'euros
	19	Part de la consommation d'énergie issue d'énergies renouvelables
	20	Existence d'une politique de prévention et de gestion des déchets et part des déchets recyclés ou revalorisés (énergie, matière) ●
	21	Existence et ampleur d'une politique d'éco-conception ●
	22	Existence d'un inventaire des matériaux stratégiques mobilisés et / ou des espèces menacées par l'activité de l'entreprise et existence d'objectifs associés ●
	23	Existence d'une politique de réduction des impacts des activités de l'entreprise sur la ressource en eau, part d'eau industrielle recyclée
Formation et recherche	24	Part des salariés ayant accès à au moins une formation au cours de l'année
	25	Part des salariés de moins de 30 ans ayant accès à au moins une formation au cours de l'année
	26	Part des salariés de plus de 50 ans ayant accès à au moins une formation au cours de l'année ▲
	27	Ampleur des dépenses de formation par salarié formé ▲
	28	Part du chiffre d'affaires dédiée à la R&D ■
	29	Existence et ampleur des programmes de sensibilisation à l'utilisation responsable des produits et services commercialisés par l'entreprise ●
Vision stratégique de long terme	30	Existence d'une vision stratégique à moyen/long terme portée par le dirigeant, existence d'un plan d'action RSE/RSO, mention des générations futures dans ces documents ●
	31	Existence d'objectifs extra-financiers dans les conditions de rémunération des dirigeants du Comex et part de la rémunération concernée ▲
	32	Intégration des enjeux environnementaux et sociaux de long terme dans la raison d'être ou la mission de l'entreprise ▲
	33	Existence d'une instance représentative des jeunes collaborateurs dans la gouvernance de l'entreprise
	34	Existence d'un dispositif permanent de dialogue avec les parties prenantes, dont les générations futures, partage annuel de la vision stratégique et du plan d'action en matière de responsabilité positive, et implication des parties prenantes dans l'élaboration de ces documents ●
	35	Part des fournisseurs critiques évalués sur leurs performances positives ■

# RAISON D'ÊTRE ET MÉTHODOLOGIE



**Audrey Tcherkoff**  
Présidente exécutive  
de l'Institut de  
l'Économie Positive

## QUELLE EST LA RAISON D'ÊTRE DE CE BAROMÈTRE ?

Ce baromètre propose une étude de la performance durable des entreprises du CAC40 à l'attention du grand public et des acteurs économiques. Il a également pour objectif de mettre chaque entreprise face à ses responsabilités et de les inciter collectivement à placer les enjeux de long terme et l'intérêt des générations futures au cœur de leurs activités. Cette démarche vise avant tout à leur montrer que cette transition positive est possible et tout à fait compatible avec leur performance économique.

## QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS POUR CETTE ÉDITION ?

En 2020, l'indice de positivité des entreprises a été révisé afin d'intégrer les retours d'expérience de nos clients, l'évolution de la législation, les attentes de la société, ainsi que les remarques de notre Comité Scientifique. Cette nouvelle édition du baromètre de la positivité des entreprises du CAC40 conserve toutefois la même fonction que les années précédentes : celle d'accompagner les entreprises dans leur transition positive. La nouveauté 2020 est la publication des noms des 5 entreprises du CAC40 ayant obtenu les meilleurs scores pour chacune des dimensions. La mise en valeur de chiffres clés et de bonnes pratiques du CAC40 invite ainsi chaque entreprise à s'y comparer, s'en inspirer et progresser, afin d'offrir un avenir meilleur aux prochaines générations.



**Cédric Baecher**  
Directeur associé du  
cabinet Nomadéis,  
Rapporteur et  
partenaire technique  
des indices de  
positivité

## COMMENT LES ENTREPRISES DU CAC40 ONT-ELLES ÉTÉ ÉVALUÉES DANS LE CADRE DE CETTE NOUVELLE ÉDITION DU BAROMÈTRE ?

Comme pour les trois précédentes éditions du baromètre de la positivité du CAC40, notre équipe a évalué les performances des entreprises à travers un audit externe. Les données utilisées pour le calcul des scores sont principalement issues des documents de référence, des rapports intégrés, des rapports financiers, et des éventuelles publications en ligne (code ou charte éthique par exemple) relatives à des domaines clés des politiques RSE mises en place par les entreprises du périmètre – c'est-à-dire les entreprises cotées membres du CAC40 à la date du 31 décembre 2019. Il s'agit donc de données publiquement accessibles. La période de réalisation de cette quatrième édition du baromètre de la positivité des entreprises du CAC40, intégrant le recueil de données, le calcul des indices et l'analyse des résultats, s'est étalée sur une durée de 3 mois, de juillet 2020 à septembre 2020. Face à l'ambition d'un tel exercice, qui impose de traiter plusieurs centaines de sources d'information, et de recueillir et vérifier plusieurs milliers de sous-indicateurs, nous avons mobilisé cette année une équipe composée de 10 consultants spécialement formés (8 analystes, un chef de projet et un directeur d'étude), et mis en place plusieurs mécanismes internes de contrôle qualité.

## QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS ?

Nous constatons clairement une accélération de la mobilisation des entreprises, tous secteurs confondus, et un nombre croissant de sollicitations pour mesurer des scores de positivité et surtout constituer des historiques de performance positive. Cette dynamique démontre que la démarche de recherche-action que nous avons initiée avec l'Institut il y a plus de 6 ans répond à une demande explicite des entreprises, et plus généralement de leurs parties prenantes. Nous prévoyons donc de continuer à renforcer notre dispositif d'évaluation pour répondre au mieux à la demande, et nous continuons également à travailler sur le sujet passionnant de la convergence entre indices de positivité des entreprises et des territoires, là encore en réponse à des demandes explicites formulées par les élus et les équipes dirigeantes qui nous accordent leur confiance.

\*Les entreprises concernées par cette enquête sont les entreprises du CAC40 en 2019 : Accor, Air Liquide, Airbus Group, Arcelormittal, Atos, AXA, BNP Paribas, Bouygues, Capgemini, Carrefour, Crédit Agricole, Danone, Dassault Systèmes, Engie, Essilor International, Hermès, Kering, Legrand, L'Oréal, LVMH, Michelin, Orange, Pernod Ricard, Groupe PSA, Publicis, Renault, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société Générale, Sodexo, STMicroelectronics, Technipfmc, Thalès (qui a remplacé Valeo dans le CAC40 en 2019), Total, Unibail-Rodamco-Westfield, Veolia, Vinci et Vivendi.

Les documents utilisés dans le cas de Pernod Ricard et de Sodexo ne correspondant pas précisément à l'exercice 2019 (les données d'entrée utilisées concernent respectivement les exercices 30/06/2018 – 30/06/2019 et 08/2018 – 08/2019).

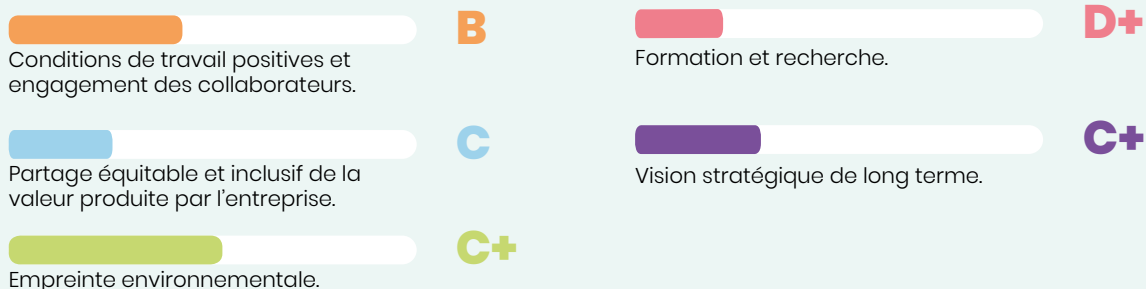
# 4<sup>e</sup> ÉDITION, QUELS RÉSULTATS ?

## C+

moyenne de la positivité  
du CAC40 en 2019

La moyenne de l'indice de positivité des entreprises du CAC40, calculée à partir de leur performance globale en 2019, correspond à un niveau C+. Elle demeure donc stable par rapport aux années précédentes (scores de C+ en 2019 et de C en 2018).

### ANALYSE DE LA PERFORMANCE GLOBALE DU CAC40 PAR DIMENSION



Si aucune entreprise n'obtient un niveau A+, A ou B+, 15% des entreprises du CAC40 obtiennent un score de B. La majorité des entreprises (47,5%) affichent quant à elles le score de C+, tandis que 17,5% d'entre elles obtiennent la note de C. La part d'entreprises avec un score de D+ s'élève à 10%, et celle avec un score de D à 7,5%. Enfin, seule une entreprise du CAC40 affiche la note de E+.

### ANALYSE DE LA PERFORMANCE GLOBALE DU CAC40 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DIMENSION

	CONDITIONS DE TRAVAIL POSITIVES ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS	PARTAGE ÉQUITABLE ET INCLUSIF DE LA VALEUR PRODUITE PAR L'ENTREPRISE	EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	FORMATION ET RECHERCHE	VISION STRATÉGIQUE DE LONG TERME
Énergie	C+	C	D+	D+	B
Matériaux de base	C+	D+	C	D+	D+
Industries	B	C+	C+	D+	C+
Biens de consommation	B+	C	B	D+	B
Santé	C+	C	C	D	C
Services aux consommateurs	C+	C	C	D	C
Médias et communications	B+	C+	C+	D+	C+
Services aux collectivités	C+	B	B	D+	B+
Services financiers	B	C+	C	D+	B
Technologie	C	D+	C+	E+	C

L'étude des résultats met en lumière des écarts de performances entre certains secteurs d'activité des entreprises du CAC40 : les scores moyens des entreprises des secteurs des biens de consommation et des services aux collectivités sont plus élevés que ceux obtenus par les organisations issues des secteurs de la technologie et des matériaux de base. Il s'agit d'une tendance déjà identifiée lors de l'édition 2019 du baromètre, qui se confirme dans le cadre de l'édition 2020.

Les performances sont relativement hétérogènes sur la dimension relative à l'environnement. Les entreprises issues du secteur des biens de consommation et des services aux collectivités se distinguent des autres secteurs par leur bon niveau de performance. En ce qui concerne les premières, leur performance est largement portée par des politiques volontaires visant à répondre aux exigences accrues de la part de leurs clients. Quant aux deuxièmes, leur bon niveau de performance s'explique notamment par le poids prépondérant des critères environnementaux dans les processus de sélection des marchés publics.



# CONDITIONS DE TRAVAIL POSITIVES ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

# B

TOP 5 : Schneider Electric, Kering, L'Oréal, BNP Paribas, Danone

Les entreprises du CAC40 ont obtenu en moyenne la note satisfaisante de B pour la dimension relative aux conditions de travail positives et à l'engagement des collaborateurs, ce qui fait de celle-ci la dimension dont le score est le plus élevé. Les entreprises du CAC40 disposent d'une marge d'amélioration en ce qui concerne la lutte contre le harcèlement, pour laquelle elles obtiennent en moyenne un score de C, du fait du nombre encore réduit d'entreprises ayant déployé des actions de sensibilisation en 2019. De plus, l'indice de positivité intègre désormais un nouvel indicateur au sein de cette dimension : l'obtention d'un label lié au bien-être et à l'engagement. Cette étude souligne que seule la moitié des entreprises du CAC 40 a été en mesure d'obtenir ce type de label dans le cadre de l'exercice 2019. Cependant, de bonnes performances sont à noter en ce qui concerne la sécurité au travail (score moyen de A pour l'indicateur afférent), et le taux d'engagement moyen des salariés, qui s'élève à 75%. De plus, 34 entreprises ont mené une enquête d'évaluation du bien-être au travail au cours des dernières années, même si seules 60% d'entre elles ont élaboré un plan d'actions sur la base des résultats qui en étaient issus. Enfin, la part des entreprises disposant d'une politique de parentalité ainsi que de mesures visant à respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle a progressé, passant de 65 % à 75 %.

## LES INDICATEURS

- Enquête d'évaluation du bien-être au travail
- Obtention d'un label lié au bien-être et à l'engagement
- Taux d'absentéisme
- Sécurité des salariés
- Politique de parentalité
- Lutte contre le harcèlement

## TAUX D'ABSENTÉISME MOYEN DU CAC40

# 3,4%

-0,1 point par rapport à 2018

29 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

## BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

# 85%

Des entreprises mènent une enquête.  
34 entreprises du CAC40 communiquent sur cette enquête.  
**+20 points par rapport à 2018**

# 63%

Des salariés y répondent.  
23 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.  
**+2 points par rapport à 2018**

# 60%

Des entreprises déploient un plan d'action basé sur les résultats.  
24 entreprises du CAC40 communiquent sur ce plan d'action.  
**+5 points par rapport à 2018**

## LES B★NNES PRATIQUES

### ... sur la lutte contre le harcèlement

**26 entreprises du CAC40 communiquent sur la mise en place un dispositif opérationnel de lutte contre le harcèlement** (-4 entreprises par rapport à 2018)

L'Oréal a soutenu la Convention Internationale pour « l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail » adoptée par l'Organisation Internationale du Travail en 2019. Le Groupe dispose d'une ligne d'alerte « Speak Up » depuis 2008 et exige de la part de ses fournisseurs qu'ils se conforment à sa politique de lutte contre le harcèlement. L'Oréal a rejoint en 2018 un programme inter-entreprises visant à lutter contre les violences faites aux femmes, intitulé « Une femme sur trois ».

Schneider Electric a lancé en 2018 sa politique mondiale de lutte contre le harcèlement, mettant à disposition de tous les collaborateurs des moyens de dénonciation anonymes et confidentiels. En 2019, une formation en ligne obligatoire a été déployée et un réseau de 50 référents a été constitué pour accompagner les collaborateurs victimes de sexisme ou de harcèlement. Schneider Electric s'est également engagé dans l'initiative publique StOpE contre le harcèlement sexuel.

# 76%

Taux d'engagement moyen des salariés au sein du CAC40

22 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

## ZOOM SUR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Taux de fréquence d'accident du travail :

**3,47 accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées.**

-1,6 accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées par rapport à 2018 ;  
33 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

## LES B★NNES PRATIQUES

### ... en matière de politique de parentalité

Unibail-Rodamco-Westfield a signé en 2013 la Charte de la Parentalité en Entreprise. Dans ce cadre, Unibail a organisé des séminaires relatifs à la parentalité en France et en Espagne. En France, une formation pilote sur la parentalité, une participation financière pour des places en crèche, et un service de garderie d'urgence ont également été déployés. Au Royaume-Uni, des sessions de coaching pour les nouveaux parents, un système d'accompagnement familial, ainsi que des journées consacrées à la vie familiale et personnelle ont été instaurés. De plus, URW UK a par ailleurs prolongé le congé paternité, ce qui a valu à l'organisation le prix Best for Fathers de l'association Working Families.

# PARTAGE ÉQUITABLE ET INCLUSIF DE LA VALEUR PR+DUITE PAR L'ENTREPRISE

C

TOP 5 : Orange, Michelin, BNP Paribas, Société Générale, Vinci

La performance relativement modérée des entreprises du CAC40 en matière de partage équitable et inclusif de la valeur produite s'explique notamment par une représentativité perfectible des salariés seniors au sein des effectifs (19 % des effectifs en moyenne), et le fait que seule la moitié des entreprises dispose, à ce jour, d'outils d'évaluation de l'impact socioéconomique de leurs activités sur les populations locales. Les entreprises du CAC40 affichent toutefois de meilleures performances en ce qui concerne la lutte contre la corruption et l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, il convient de noter que la somme cumulée des dépenses de mécénat des entreprises a augmenté de 20% par rapport à l'année dernière, une hausse s'expliquant notamment par l'ampleur des dons destinés à la reconstruction de la cathédrale Notre Dame de Paris. Enfin, un nombre relativement faible d'entreprises communique publiquement sur les données relatives aux ratios d'équité salariale hommes-femmes et aux retards de paiement des fournisseurs, ce qui réduit mécaniquement le score global et plaide en faveur d'une consolidation des systèmes de reporting ainsi que d'une plus grande transparence sur ces sujets.

## LES INDICATEURS

- Parité et équité salariale
- Handicap
- Seniors
- Jeunes
- Échelle de rémunération
- Investissement
- Partage du profit avec salariés
- Paiement des fournisseurs
- Mécénat
- Lutte contre la corruption
- Ancrage territorial

## LA PARITÉ DANS LES ENTREPRISES DU CAC40

**46,4%** des salariés non-cadres sont des femmes.  
14 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

**34,4%** des cadres sont des femmes.  
34 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.  
**+0,2 points par rapport à 2018**

**19,9%** des membres du COMEX sont des femmes  
Toutes les entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

**Bonne pratique** : seules six entreprises du CAC40 communiquent publiquement en 2019 sur les écarts de salaire homme/femme à différents niveaux de l'entreprise : **le Crédit Agricole, Legrand, PSA, Saint Gobain, Unibail Rodamco Westfield et Vinci.**

**2,5%** PART DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES EFFECTIFS DU GROUPE.

31 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

**+0,6 points par rapport à 2018**

En France, l'obligation légale fixe la part minimale de travailleurs handicapés à 6%.

À noter qu'il est parfois complexe de consolider ce chiffre au niveau mondial du fait des spécificités des réglementations locales.

## ZOOM SUR

### LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**33** entreprises du CAC40 ont mis en place un dispositif visant à identifier les effectifs qu'il convient de sensibiliser et former à la lutte contre la corruption.

En moyenne 36% des collaborateurs dits « sensibles » sont formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation (24 entreprises communiquent sur ces données).

### PARTAGE DE LA VALEUR

**5,4%** du chiffre d'affaires est investi sous forme d'acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles

**0,09%** du chiffre d'affaires est redistribué sous forme de mécénat

**8%** du résultat net de l'année 2018 a été redistribué aux salariés sous forme de primes de partage du profit (intéressement, participation, abondement au PEE et au PERCO et primes dividende) en 2019

**80,41**

Ratio d'équité salariale moyen entre la rémunération du dirigeant et la rémunération médiane des salariés

35 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données

## LES B★NNES PRATIQUES... en matière d'ancrage territorial

**50% (-30 POINTS) DES ENTREPRISES DU CAC40 ÉVALUENT LEUR IMPACT SUR LES POPULATIONS LOCALES**

**Vinci** a réalisé une étude de l'empreinte socioéconomique de l'ensemble de ses activités en France. Elle sert à identifier les flux économiques entre VINCI et ses filiales et le reste de l'économie nationale (15 secteurs d'activité sont concernés) et permet d'objectiver et de valoriser l'ancrage territorial du Groupe dans les tissus économiques locaux, et ce sur l'ensemble de sa chaîne de fournisseurs. Cette étude facilite le dialogue avec les acteurs des territoires, les pouvoirs publics, les clients et autres parties prenantes ainsi que la réflexion sur la manière de renforcer les impacts positifs de VINCI auprès des communautés et de ses collaborateurs.

**Sanofi, Airbus et Veolia** ont également réalisé ou actualisé l'étude relative à leur ancrage local au cours de l'année 2019.



# EMPREINTE ENVIR+NNEMENTALE

C+

TOP 5 : Kering, Pernod Ricard, Michelin, STMicroelectronics, Unibail-Rodamco-Westfield

En matière d'empreinte environnementale, les entreprises du CAC40 obtiennent un score moyen de C+. Elles disposent donc d'une marge de progression substantielle, notamment en ce qui concerne la gestion de l'eau industrielle (seule 17 % de l'eau consommée est recyclée par les 5 entreprises disposant d'une activité industrielle et qui communiquent sur ces chiffres), l'efficacité carbone (les émissions de gaz à effet de serre des SCOPE 1, 2 et 3 connaissent une augmentation importante par rapport à l'année précédente, qui peut s'expliquer par un meilleur accès aux données du fait de la multiplication des bilans carbone® réalisés) et la part d'énergies renouvelables dans la consommation énergétique totale (25,6 % de la consommation énergétique totale en moyenne). En revanche, les entreprises du CAC40 présentent de bonnes performances en matière d'économie circulaire, puisque 93 % d'entre elles mettent en œuvre une politique de gestion et/ou de prévention des déchets, leur permettant de revaloriser ces derniers à hauteur de 72 %. La performance des entreprises concernant les démarches d'écoconception et de protection de la biodiversité est restée relativement stable par rapport à l'année dernière.

## LES INDICATEURS

- Efficacité carbone
- Énergies renouvelables
- Économie circulaire
- Éco-conception
- Biodiversité
- Préservation de la ressource en eau

## ÉCOCONCEPTION

36

entreprises du CAC40 adoptent une démarche d'éco-conception de leurs produits et/ou services.

-1 ENTREPRISE  
par rapport à 2018

### Bonnes pratiques :

**L'Oréal** et **LVMH** ont placé les principes d'éco-conception au centre de leur stratégie en développant des outils leur permettant de calculer l'empreinte de leurs produits et de leurs emballages. Pour L'Oréal, il s'agit de l'outil SPOT, qui analyse le cycle de vie d'un produit cosmétique, et estime à partir de données quantitatives et qualitatives son impact social et environnemental. Le groupe LVMH s'appuie quant à lui sur l'outil EDIBOX, qui calcule l'indice de performance environnementale et les émissions de gaz à effet de serre générés par les matériaux d'emballage.

**Michelin**, **Schneider Electric**, **STMicroelectronics** et **Veolia** sont les 4 seules entreprises qui communiquent sur la part de leur chiffre d'affaires qui relève de la vente de produits ou services éco-conçus ou verts. Pour ces entreprises, cette part représente en moyenne 46% du chiffre d'affaires en 2019.

## GESTION DES DÉCHETS

92,5%

Des entreprises disposent d'une politique de prévention et de gestion des déchets.

37 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

-2,5 points par rapport à 2018

72,4%

Des déchets sont recyclés ou revalorisés.

34 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

+3,6 points par rapport à 2018

## ZOOM SUR LA BIODIVERSITÉ

**11 entreprises** réalisent un inventaire des ressources rares et espèces menacées sur lesquelles leurs activités ont un impact  
-5 par rapport à 2018

**29 entreprises** disposent d'objectifs de réduction du recours à ces ressources.  
+2 par rapport à 2018

Bonne pratique : **Kering** a développé un outil permettant de mesurer et quantifier les impacts environnementaux de ses activités, intitulé l'EP&L (« Environmental Profit & Loss »). L'EP&L mesure les émissions de CO2, la consommation d'eau, la pollution de l'air et de l'eau, l'utilisation des sols et la production de déchets, tout au long de la chaîne d'approvisionnement, rendant ainsi visibles, quantifiables et comparables les impacts des activités du Groupe sur l'environnement. Ces impacts sont ensuite convertis en valeur monétaire afin de quantifier l'utilisation des ressources naturelles.

## LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

25,6%

De la consommation d'énergie relève des énergies renouvelables.

27 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

+5,6 points par rapport à 2018

## ZOOM SUR L'EAU

**29 entreprises** disposent d'une politique de réduction de leur impact sur la ressource en eau.  
-4 par rapport à 2018

**17,2%** de l'eau industrielle est recyclée.  
5 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

Bonnes pratiques : **Hermès** et **Pernod Ricard** quantifient l'impact de leurs opérations sur la ressource en eau afin d'améliorer leur gestion de cette ressource et de réduire au maximum l'impact de leurs activités. Ils utilisent le « Overall Water Risk Index » de l'outil Aqueduct développé par le World Resource Institute (WRI), et Hermès s'appuie également sur l'outil d'évaluation de l'empreinte eau douce du WWF intitulé « Water Risk Filter ». Ces outils permettent de catégoriser leurs sites de production selon le niveau de risque et de mettre en place les politiques adaptées.

# FORMATI+N ET RECHERCHE

TOP 5 : Total, Saint Gobain, Société Générale, Groupe PSA, Safran

# D+

Les entreprises du CAC40 obtiennent le score modeste de D+ sur la dimension relative au développement des connaissances et des compétences individuelles et collectives. Parmi les 5 dimensions de l'indice, il s'agit donc de celle présentant le score moyen le plus faible. Cette note s'explique notamment par la difficulté d'accès aux données publiques permettant d'évaluer l'ampleur des programmes de sensibilisation des clients à l'usage responsable des produits et services ainsi que la formation des collaborateurs par catégorie d'âge (jeunes et seniors). Le reporting relatif aux dépenses en formation et en R&D est en revanche davantage développé, puisque respectivement 28 % et 65 % des entreprises communiquent sur ces données. Par ailleurs, les entreprises du CAC40 affichent un niveau d'investissements dans la formation qui pourrait être revalorisé, avec en moyenne 1 577,2 euros dépensés par salarié formé. Enfin, les entreprises du CAC40 dédient en moyenne 4 % de leur chiffre d'affaires à la R&D, affichant de fait une marge de progression pour l'indicateur afférent.

## LES INDICATEURS

- Formation professionnelle
- Formation des jeunes (18-29 ans)
- Formation des seniors (plus de 50 ans)
- Investissements en formation
- R&D et études prospectives
- Sensibilisation des clients à l'usage responsable des produits et services



## ZOOM SUR LA FORMATION

**70,6%**

des salariés ont bénéficié d'une formation.  
31 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

**+3,6 points par rapport à 2018**

Les entreprises du CAC40 investissent en moyenne

**1 557,20€**

par salarié

11 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données.

## LES B★NNES PRATIQUES

**AXA** a formé 100% de ses salariés en 2019.

**La Société Générale** a investi 3 531 euros en formation par salarié en 2019, et obtient le meilleur score du CAC40 sur cet indicateur. En effet, 89% des salariés ont reçu au moins une formation en 2019, ce qui représente un budget de 110 millions d'euros. Le Groupe propose plus de 20 000 objets d'apprentissage et une plateforme de formation intitulée MyLearning, qui recommande aux salariés des programmes adaptés à leurs profils et centres d'intérêts.



## ZOOM SUR

### LES PROGRAMMES DE SENSIBILISATION À L'UTILISATION RESPONSABLE DES PRODUITS ET DES SERVICES.

**25 entreprises** du CAC40 (-5 par rapport à 2018) déploient des programmes de sensibilisation.

**Accor** déploie des outils de sensibilisation et de communication avec ses clients depuis 2016 dans le cadre de son programme « Planet 21 – Acting Here ». Par exemple, depuis 2009, l'initiative « Plant for the Planet » vise à inciter les hôtes résidant plus d'une nuit dans les hôtels du Groupe Accor à réutiliser leurs serviettes. Le Groupe finance des projets d'agroforesterie grâce à la moitié des économies que génère ce geste.



## ZOOM SUR LA R&D

Les entreprises du CAC40 dédient en moyenne **4%** de leur chiffre d'affaires à la R&D.

**26 entreprises** du CAC40 (+5) communiquent sur ces données.

**Dassault Systèmes** est l'entreprise affichant la meilleure performance du CAC40 sur cet indicateur, avec 18% de son chiffre d'affaires dédié à la R&D. A titre d'exemple, le Groupe a créé le 3D Experience Lab, qui est à la fois un laboratoire d'innovation ouverte et un accélérateur de start-ups. Sa mission consiste à développer des innovations qui contribuent de façon positive à la transformation de la société, grâce à l'intelligence collective. Depuis sa création en 2015, près de 500 idées ont été évaluées, et 35 projets, originaires des États-Unis, de la Chine, d'Inde ou de pays européens, ont ainsi été soutenus.

**Le Groupe PSA** a été classé 1er dans le palmarès de l'Institut National de la Propriété Industrielle, avec 1183 publications de brevets en 2019. Le Groupe PSA cherche constamment à optimiser ses solutions industrielles et à améliorer sa compétitivité, notamment en produisant des voitures plus respectueuses de l'environnement, et plus intelligentes.

# VISI+N STRATÉGIQUE DE LONG TERME

C+

TOP 5 : Atos, Carrefour, Orange, L'Oréal, Pernod Ricard

Les entreprises du CAC40 obtiennent en moyenne la note de C+ sur la dimension relative à la vision stratégique de long terme, un score perfectible. Ce dernier s'explique principalement par l'absence de formalisation explicite de cette vision (par exemple à travers un édito signé de la main du dirigeant, la définition d'une raison d'être ou la mission d'une entreprise à mission) au sein de plus de la moitié des entreprises. Il convient toutefois de souligner la qualité du dialogue avec les parties prenantes ainsi que le bon niveau d'inclusion de ces dernières dans la gouvernance de l'entreprise d'une part, et la communication large et précise qui est réalisée par les organisations autour de leurs plans d'actions et feuilles de route stratégiques RSE d'autre part. Celles-ci sont d'ailleurs nombreuses à conditionner une partie de la rémunération variable de leurs dirigeants à l'atteinte d'objectifs extra-financiers (une pratique observée auprès de 35 entreprises). Les axes d'amélioration concernent en priorité la mise en place de procédures permettant l'évaluation des fournisseurs critiques, en vue de la mise en conformité des entreprises avec la loi relative au Devoir de vigilance, ainsi que le déploiement d'instances de représentation des jeunes collaborateurs dans la gouvernance, dont seules 6 organisations disposent à ce jour.

## LES INDICATEURS

- Formalisation de la vision stratégique et du plan d'action RSE
- Mission / raison d'être
- Objectifs extra-financiers des dirigeants
- Représentation des jeunes dans la gouvernance
- Dialogue avec les parties prenantes
- Audit des fournisseurs

## ZOOM SUR L'AUDIT DES FOURNISSEURS

16

entreprises du CAC40 communiquent sur la part des fournisseurs critiques évalués

En moyenne

29,2%

des fournisseurs sont évalués

Bonne pratique : Carrefour évalue 100% de ses fournisseurs critiques et obtient donc le meilleur score.

## LES B★NNES PRATIQUES

### LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DES JEUNES COLLABORATEURS

6 entreprises (+1 par rapport à 2018) disposent d'une instance de représentation des jeunes collaborateurs :

**Accor** (Com'Y),

**Engie** (Young Professional Network),

**Pernod Ricard** (Youth Action Council),

**Hermès** (réseau « Colbert Labo » et programme « Cavaliers »),

**Technip FMC** (Young Professionals Group),

**Atos** (Junior Group).

## ZOOM SUR LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

36 entreprises (+1 par rapport à 2018) ont mis en œuvre un dispositif de dialogue avec les parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients et actionnaires)

Bonne pratique : **Atos** réalise la meilleure performance en matière d'inclusion des parties prenantes grâce à son dispositif permanent de dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients, actionnaires, institutions publiques et société civile). Les jeunes générations sont intégrées à ce dispositif, puisque les parties prenantes incluent des universités ainsi que des jeunes talents (membres sélectionnés du Junior Group et du Wellbeing Work Council). L'ensemble de ces acteurs sont impliqués dans le processus de formalisation de la stratégie RSE de l'entreprise. Ils sont consultés afin de définir les sujets prioritaires en matière de RSE, et le plan d'actions global est ensuite élaboré en tenant compte de leurs attentes. Enfin, les parties prenantes sont engagées dans la définition et le déploiement des plans d'action d'Atos.

39

entreprises du CAC40 possèdent un plan d'action RSE

18

entreprises du CAC40 intègrent les enjeux environnementaux et sociaux dans leur raison d'être ou leur mission

35

entreprises du CAC40 conditionnent une partie de la rémunération variable des dirigeants à l'atteinte d'objectifs extra-financiers

En moyenne

16,1%

de la rémunération variable des dirigeants est concernée.

Bonne pratique : **L'Oréal** est exemplaire en la matière et soumet 40% de la rémunération variable de ses dirigeants à l'atteinte d'objectifs extra-financiers.

**CONTACTS**

**Audrey TCHERKOFF**

*Présidente exécutive*

audrey.tcherkoff@positiveeconomy.co

**Cédric BAECHER**

*Directeur associé Nomadéis*

*Rapporteur et partenaire  
des indices de positivité*

cedric.baecher@nomadeis.com

**Clarisse MACE**

*Responsable de la Mesure*

clarisse.mace@positiveeconomy.co



[www.institut-economiepositive.com](http://www.institut-economiepositive.com)



Institut de l'Economie Positive



@positiveeco



Positive Economy Forum



@positiveeco