

3^e ÉDITION DU BAROMÈTRE DE LA POSITIVITÉ DES ENTREPRISES DU CAC40



ÉDITO

JACQUES ATTALI

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

Les crises actuelles 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.

Grâce à ces indices, l'Institut de l'Économie Positive souhaite mesurer l'impact à long terme des entreprises françaises et internationales, des fonds d'investissements et de tous les autres acteurs économiques et financiers.

Les entreprises sont de plus en plus préoccupées par leur capacité à réaliser les Sustainable Development Goals (SDG) et elles se focalisent sur eux. Les indices de positivité ne font pas double emploi avec les SDG, au contraire : ils permettent aux dirigeants et aux partenaires de l'entreprise de vérifier la crédibilité des actions commencées et à poursuivre pour réaliser au plus vite des SDG.

Nous avons le plaisir de vous présenter cette troisième 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.

LE MOT DES GÉNÉRATIONS FUTURES

L'ÉQUIPE DE LA COPI ÉTUDIANTE



Mon premier job sera dans une structure porteuse d'une transformation des Hommes et de la société ou ne sera pas.

Face à une crise systémique dont le climat est un symptôme avant d'être le problème en soi, nous, étudiants, sommes de plus en plus conscients de l'urgence d'une transformation stratégique profonde des entreprises. Cette transformation doit constituer un changement irréversible car il est trop tard pour parler de simple transition et s'arrêter aux seuls départements RSE.

"Être Homme, c'est précisément être responsable. C'est sentir, en posant sa pierre, que l'on contribue à bâtir le monde" Antoine de Saint Exupéry.

À travers notre futur métier, nous voulons poser des pierres pour bâtir un édifice juste, durable et résilient.

C'est pourquoi, nous choisissons de travailler uniquement avec des entreprises positives qui ont le courage de questionner leur raison d'être et d'agir afin de sortir d'un système expansionniste, extractiviste et court-termiste dont les conséquences sont déjà visibles.

Plus qu'un indice, la positivité des entreprises devient une condition *sine qua non* de choix d'avenir pour les étudiants et donc par conséquent de prévision d'avenir pour la société. Positif ne signifie plus faire mieux, mais faire bien, ce qui induit une transformation radicale du modèle de fonctionnement de l'entreprise : prioriser le local et l'accessible, baisser la rémunération du capital au profit du travail, mesurer le bénéfice non plus financier mais sociétal.

Nous savons que la tâche est infiniment complexe et qu'il faut du courage pour porter cette transformation radicale. Mais avons-nous le choix ?

L'INDICE DE POSITIVITÉ, POUR UNE NOUVELLE VALORISATION DES ENTREPRISES

Les entreprises constituent des maillons essentiels de l'économie positive dans la mesure où elles sont de puissants vecteurs de changement de notre société. Pour les inciter à évoluer vers une meilleure prise en compte du long terme, il nous apparaît essentiel de changer de regard sur leur performance, en passant d'une culture strictement comptable à des indicateurs reflétant les valeurs de l'économie positive.

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 ci-dessous et page suivante).

Il est centré sur l'amélioration continue et prend en compte le temps long, puisque pour chaque indicateur, le score de positivité tient compte des progrès accomplis et de la capacité à se projeter dans l'avenir avec des objectifs concrets.

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

UN RÉFÉRENTIEL DE SUIVI DU PROGRÈS DES ENTREPRISES EN TERMES DE PERFORMANCE DURABLE

L'indice de positivité des entreprises s'appuie sur 35 indicateurs, regroupés en 5 dimensions :

1 CONDITIONS DE TRAVAIL

Entretien de conditions de travail positives, facteur clé de **bien-être des familles** et donc des **générations futures**

2 PARTAGE POSITIF DE LA VALEUR

Promotion d'un **partage positif de la valeur produite par l'entreprise**, afin d'assurer aux générations futures une **croissance inclusive**

3 EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Réduction de **l'impact direct et indirect des activités**, pour une empreinte environnementale positive sur **la santé et le bien-être des générations futures**

4 FORMATION ET RECHERCHE

Développement **des connaissances et des compétences individuelles et collectives** (formation et recherche) pour assurer aux générations futures un **progrès positif**

5 DÉFINITION D'UNE VISION STRATÉGIQUE DE LONG TERME

Définition et partage **d'une vision stratégique positive de long terme** impliquant **l'ensemble des parties prenantes** de l'entreprise dont les générations futures

À RETENIR

L'indice de positivité n'a pas vocation à se substituer aux autres outils qui visent à évaluer la performance extra-financière des entreprises. L'indice permet d'appréhender la RSE à travers un prisme original, celui de la prise en compte de l'intérêt des générations futures et du long terme. Cette approche innovante donne du sens au reporting et constitue un moyen d'alimenter le dialogue entre les parties prenantes, sur la base d'un diagnostic inédit. De plus, ils ne font pas double emploi avec les SDG mais permettent au contraire aux dirigeants et aux partenaires de l'entreprise de vérifier la crédibilité des actions commencées et à poursuivre pour réaliser au plus vite des SDG.

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). Il s'agit bien 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.**

LA GRILLE DES 35 INDICATEURS :

DIMENSION	SOUS-DIMENSION	N°	INDICATEUR
Conditions de travail	BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	1	Existence d'une enquête d'évaluation du bien-être au travail et d'un plan d'action opérationnel sur la base des résultats de l'enquête
		2	Taux de réponse (part de salariés ayant répondu) à l'enquête et transparence des résultats de l'enquête vis-à-vis de l'ensemble du personnel
	ABSENTÉISME	3	Taux d'absentéisme moyen au sein de l'entreprise
	SÉCURITÉ DES SALARIÉS	4	Taux d'accidents du travail avec arrêts de travail dans l'entreprise
	PARENTALITÉ	5	Existence d'une politique de parentalité et de mesures visant à respecter l'équilibre-vie privée / vie professionnelle et accessibilité équitable à tous les personnels de l'entreprise
	LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT	6	Existence d'un dispositif opérationnel de lutte contre le harcèlement et accessibilité équitable de ce dispositif à tous les personnels de l'entreprise
Partage positif de la valeur	INVESTISSEMENT	7	Pourcentage du chiffre d'affaires dédié à l'investissement
	ÉGALITÉ DES CHANCES	8	Constance du ratio hommes/femmes à tous les niveaux de responsabilité
		9	Part de travailleurs handicapés
		10	Part de travailleurs seniors dans l'entreprise
	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION	11	Ratio entre les 10% de salaires les plus faibles et les 10% de salaires les plus élevés
	DISTRIBUTION DE LA RICHESSE CRÉÉE	12	Mécénat
	CORRUPTION	13	Mise en place de mesures internes d'identification des risques et de lutte contre la corruption
ANCRAGE TERRITORIAL	14	Évaluation des impacts des activités de l'entreprise sur les communautés locales et périmètre du dispositif de mesure	
Empreinte environnementale	ÉNERGIE	15	Efficacité carbone
		16	Part de la consommation d'énergie issue d'énergies renouvelables
	DÉCHETS	17	Existence d'une politique de prévention et de gestion des déchets appliquée à toutes les entités opérationnelles
		18	Part des déchets recyclés ou revalorisés (énergie, matière)
	ÉCO-CONCEPTION	19	Existence d'une politique d'éco-conception
		20	Ampleur de cette politique
	BIODIVERSITÉ	21	Existence d'un inventaire des ressources rares et espèces menacées
		22	Existence d'objectifs de réduction du recours à ces ressources
EAU	23	Existence d'une politique de réduction de l'impact sur la ressource en eau	
	24	Part d'eau industrielle recyclée	
Formation et recherche	FORMATION PROFESSIONNELLE	25	Part des salariés ayant accès à au moins une formation au cours de l'année
		26	Part des salariés de 18-29 ans ayant accès à au moins une formation au cours de l'année
	R&D COLLABORATIVE	27	Part du budget R&D attribué à la recherche collaborative
	SENSIBILISATION DES CLIENTS	28	Existence de programmes de sensibilisation à l'utilisation responsable de produits et services commercialisés par l'entreprise
		29	Ampleur de ces programmes
Définition d'une vision stratégique de long terme	EN INTERNE	30	Existence d'une vision stratégique à moyen/long terme portée par le dirigeant et d'un plan d'action RSE/RSO
		31	Mention explicite des générations futures dans ces deux documents stratégiques
		32	Existence d'une instance représentative des jeunes collaborateurs dans la gouvernance de l'entreprise
	EN EXTERNE	33	Diffusion annuelle de la vision stratégique et du plan d'action en matière de responsabilité positive à tous les salariés, actionnaires, clients et fournisseurs
		34	Existence d'un dispositif permanent de dialogue avec les parties prenantes de l'entreprise, incluant des générations futures
		35	Part des fournisseurs audités 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. Et surtout leur montrer que cette transition positive est possible et qu'elle est tout à fait compatible avec leur performance économique.

QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS POUR CETTE ÉDITION ?

L'an dernier, nous avons privilégié une étude détaillée plutôt que de reproduire le classement réalisé lors de la 1^{ère} édition. Nous rééditons en 2019 ce format afin de garantir la comparabilité des résultats. Cette année, nous illustrons chaque indicateur avec un chiffre clé ou une bonne pratique innovante et inspirante que d'autres pourront appliquer à leurs propres

organisations. Cette évolution incarne la mission de L'Institut de l'Économie Positive d'accompagner la transition positive des acteurs en évaluant, en s'inspirant mutuellement et en partageant des solutions pour offrir un meilleur avenir aux prochaines générations.

SELON VOUS, QUELS SONT LES POINTS-CLÉS À RETENIR POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES ?

Les entreprises ont réalisé des progrès notables en matière de responsabilité sociale et environnementale au cours des quinze dernières années. Le reporting réalisé par les entreprises du CAC40 en matière de RSE et de développement durable prouve bien cette tendance. Elles ont désormais une conscience de plus en plus forte de l'impact économique, environnemental et sociétal qu'elles ont sur le monde d'aujourd'hui et de demain et de leur responsabilité vis-à-vis des générations futures. Le point de départ est là mais la marge de progression reste immense !



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 ÉTUDE ?

Le baromètre de la positivité des entreprises du CAC40 est réalisé sous la forme d'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. Il s'agit donc de données publiquement accessibles.

Si certaines entreprises du CAC40 ont souhaité conduire un calcul exhaustif de leur indice de positivité, nous communiquant ainsi des documents confidentiels pour affiner leur score, nous nous sommes basés pour le baromètre uniquement sur leurs données publiquement accessibles afin de ne pas pénaliser les autres entreprises.

LA MÉTHODOLOGIE A-T-ELLE ÉVOLUÉ DEPUIS LA PRÉCÉDENTE ÉDITION DU BAROMÈTRE ?

La méthodologie générale de réalisation de la troisième édition de ce baromètre est demeurée identique par rapport à l'édition précédente : le périmètre des entreprises est le même* et les modes de calcul des indicateurs n'ont pas changé. À noter simplement l'ajout d'un critère supplémentaire pour l'indicateur relatif à la mesure de l'ancrage territorial d'une entreprise : désormais, nous nous intéressons également à la portée opérationnelle réelle des dispositifs d'évaluation qui sont déployés. Cette constance dans la méthodologie employée garantit de fait une comparabilité optimale des résultats avec le baromètre précédent. La réalisation de cette édition du baromètre a nécessité la mobilisation d'une équipe de 4 analystes pendant 2 mois. 16 000 pages d'information au total ont été traitées.

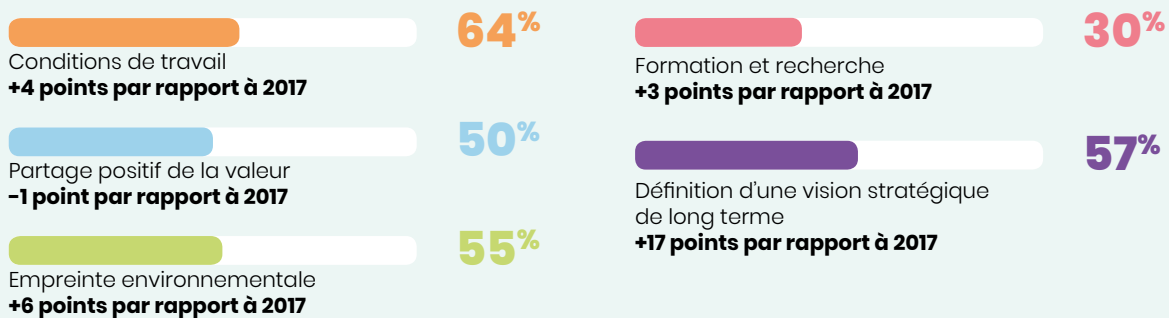
*Les entreprises concernées par cette enquête sont les entreprises du CAC40 en 2018 : Accor, Air Liquide, Airbus SE, Atos, Arcelormittal, AXA, BNP Paribas, Bouygues, Capgemini, Carrefour, Crédit Agricole, Danone, Dassault Systèmes, Engie, Essilor, Hermès, Kering, Legrand, L'Oréal, LVMH, Michelin, Orange, Pernod-Ricard, Groupe PSA, Publicis, Renault, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société Générale, Sodexo, ST Microelectronics, Technipfmc, Total, Unibail-Rodamco, Valeo, Veolia, Vinci et Vivendi.

3^e ÉDITION, QUELLES ÉVOLUTIONS ?



La moyenne globale de l'indice de positivité des entreprises du CAC40, basée sur leur performance 2018, est **à nouveau en augmentation**. Elle a atteint 51 % pour 2018, contre 45 % pour 2017 et 41 % pour 2016. La part d'entreprises ayant obtenu un score supérieur à 50 % connaît une augmentation significative : 65% des entreprises ont en effet obtenu un score supérieur à 50 %, contre 40 % dans l'édition précédente. Toutefois, **la marge de progression demeure substantielle**, non seulement en termes de **politiques responsables et positives à mettre en œuvre**, mais également en matière de **reporting**, de **transparence** et de **publication des données**.

ANALYSE DE LA PERFORMANCE GLOBALE DU CAC40 PAR DIMENSION



Les moyennes par dimension sont relativement proches d'une année sur l'autre, à l'exception de la **dimension relative à la définition d'une vision stratégique positive de long terme dont le score est en progression de 17 points** (ce qui dénote un engagement accru des dirigeants). Cette amélioration est le reflet d'une **prise en compte plus large des enjeux relatifs à la vision de long terme et aux stratégies RSE par les directions générales**. C'est également un signe que le cadre législatif produit des effets positifs déjà visibles.

La moyenne relativement faible observée pour la dimension portant sur la **formation et la recherche** s'explique notamment par le **caractère exigeant des indicateurs** qui la composent, en particulier sur le plan du niveau de reporting attendu, avec pour conséquence que ces indicateurs ne sont **pas systématiquement calculables sur la base de données accessibles publiquement**.

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

	CONDITIONS DE TRAVAIL	PARTAGE POSITIF DE LA VALEUR	EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	FORMATION ET RECHERCHE	VISION STRATÉGIQUE DE LONG TERME
Energie	60%	47%	43%	34%	59%
Matériaux de base	57%	43%	57%	34%	51%
Industries	57%	45%	53%	28%	52%
Biens de consommation	71%	51%	67%	31%	54%
Santé	92%	51%	64%	21%	48%
Services aux consommateurs	43%	56%	45%	38%	64%
Médias et communications	57%	55%	36%	26%	67%
Services aux collectivités	45%	57%	71%	46%	74%
Services financiers	71%	59%	49%	42%	57%
Technologie	51%	48%	59%	10%	69%

Les performances des entreprises en matière d'empreinte environnementale sont très variables en fonction des secteurs. Les scores vont de **36 % pour le secteur des médias et communications**, dont les entreprises considèrent parfois que les aspects relatifs à l'énergie, à l'eau et à la biodiversité constituent des enjeux périphériques sur lesquels le cœur de leur activité n'a que peu d'impacts, jusqu'à **67 % pour les entreprises du secteur des biens de consommation** qui affichent une politique plus volontaire (induite également par une exigence accrue de leurs clients) et même **71% pour les entreprises des services aux collectivités** (les appels d'offres publics intègrent la plupart du temps des critères environnementaux sur l'offre de services à déployer, ce qui est susceptible de pousser les entreprises de ce secteur à s'améliorer sur le plan environnemental).

La progression de la moyenne des entreprises du CAC40 sur cette dimension relative aux conditions de travail (+ 4 points) se reflète notamment dans **la hausse de la part d'entreprises concevant un plan d'action sur la base des résultats de leur enquête sur le bien-être au travail** (+ 8 points), **et du nombre d'entreprises qui déploient un dispositif de lutte contre le harcèlement** (+ 3 entreprises). Le taux d'absentéisme, la part des entreprises qui mènent une enquête d'évaluation du bien-être au travail et celle des salariés ayant répondu à l'enquête sont relativement stables d'une année sur l'autre.

LES INDICATEURS

- Enquête d'évaluation du bien-être au travail
- Taux d'absentéisme
- Sécurité des salariés
- Politique de parentalité
- Lutte contre le harcèlement

TAUX D'ABSENTÉISME MOYEN DU CAC40

3,5%

un chiffre constant par rapport à 2017

32 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

65%

Des entreprises mènent une enquête
26 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données
-2,5 points par rapport à 2017

61%

Des salariés y répondent
21 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données
un chiffre constant par rapport à 2017

55%

Des entreprises déploient un plan d'action basé sur les résultats
22 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données
+5 points par rapport à 2017

LES B★NNES PRATIQUES

... en matière de politique de parentalité

Société Générale est l'entreprise qui fixe la plus longue durée de congés parentaux payés avec 21 semaines de congés maternité en moyenne, auxquelles peuvent s'ajouter des dispositifs complémentaires (congés parentaux, congés paternité/second parent de deux semaines). En complément, 74% des effectifs bénéficient des avantages sociaux pour la garde des enfants.

Essilor permet une semaine de congé payé lors de l'entrée de l'enfant à la crèche.

30

Entreprises du CAC40 ont mis en place un dispositif opérationnel de lutte contre le harcèlement

+ 3 ENTREPRISES par rapport à 2017

+

ZOOM SUR

LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Taux de fréquence d'accident du travail :

5,12 accidents

 par million d'heures travaillées

32 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données

Legrand a mis en place un reporting en temps réel afin de permettre un suivi plus précis des indicateurs d'accidentologie. Fortes de ces informations, les directions du Groupe pilotent plus efficacement les plans d'actions.

Engie a développé un module d'apprentissage qui personnalise un enseignement en fonction du mode et du rythme d'apprentissage spécifiques à chaque individu, permettant à l'ensemble des collaborateurs de disposer d'un outil adapté d'appropriation des règles majeures à respecter en termes de santé-sécurité-sûreté.

PARTAGE P+SITIF DE LA VALEUR

50
100

La **stabilité du score** dans cette dimension s'observe notamment dans la part de seniors et la part de femmes dans l'entreprise, qui restent identiques d'une année sur l'autre. **Les entreprises comptent toutefois davantage de femmes parmi leurs cadres** et elles sont de plus en plus nombreuses à mettre au point des dispositifs visant à augmenter la part de femmes dans les postes à responsabilité, même s'il demeure une marge importante de progression en la matière. **Les entreprises prennent nettement plus en considération l'impact socio-économique local de leurs activités**, ainsi qu'en témoigne la massification du déploiement des systèmes d'évaluation de l'ancrage territorial. Par ailleurs, les données sur **les écarts de rémunération ne sont pas, ou très peu, communiqués par les entreprises du CAC40 (donnée disponible uniquement pour le Crédit Agricole)**.

LES INDICATEURS

- Investissement
- Parité
- Part de travailleurs handicapés
- Part de travailleurs seniors
- Échelle de rémunération
- Redistribution de la richesse créée (mécénat)
- Lutte contre la corruption
- Ancrage territorial

LA PARITÉ DANS LES ENTREPRISES DU CAC40

39%

des salariés sont des femmes
38 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données

un chiffre constant par rapport à 2017

34%

des cadres sont des femmes
37 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données

+4 points par rapport à 2017

1,98%

PART DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES EFFECTIFS DU GROUPE.

27 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données

En France, l'obligation légale fixe une part minimale de **6%** des travailleurs handicapés.

A noter qu'il est parfois complexe de consolider ce chiffre au niveau mondial du fait des spécificités de la réglementation locale.

ZOOM SUR

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

39 entreprises sur 40 communiquent sur l'existence d'une politique de lutte contre la corruption

Une bonne pratique :

Schneider Electric a développé, en partenariat avec Transparency International France, des supports de formation et de sensibilisation spécifiques notamment pour les fonctions d'Achats, les Centres de réponse aux appels d'offres et d'exécution des projets, et le Département Finance.

PART DE TRAVAILLEURS SENIORS (+ DE 50 ANS)

17,93%

+24 points par rapport à 2017

L'INVESTISSEMENT

est mesuré sur la base du montant des immobilisations corporelles et incorporelles, qui ont représenté en moyenne

8,1%

du chiffre d'affaires des entreprises du CAC40

AU MOINS

578M€

ONT ÉTÉ INVESTIS EN MÉCÉNAT PAR 39 ENTREPRISES DU CAC40

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

80% (+15 POINTS) DES ENTREPRISES DU CAC40 ÉVALUENT LEUR IMPACT SUR LES POPULATIONS LOCALES

Hermès, avec son modèle artisanal, produit plus de 70% de ses objets en interne, en France notamment avec 42 sites de production dans 8 des 13 régions françaises. Ayant ouvert dix sites (plus de 2 000 artisans déjà recrutés) depuis 2010, la Maison contribue à la création d'emplois, au maintien et au développement d'une activité économique dans des territoires ruraux, souvent fragilisés par la désindustrialisation. Cette contribution à la revitalisation locale est significative pour les communautés concernées : stimulation de la consommation, soutien à l'immobilier, influence sur les infrastructures (écoles, transports, ...).

Veolia a fait réaliser une étude de son empreinte socio-économique en France afin de quantifier les retombées de ses activités au-delà de ses impacts directs. Ainsi les activités de Veolia sur le sol français soutiennent plus de 165 000 emplois à temps plein et 9,6 Mds€ de PIB en France. Veolia projette de reconduire cette étude en 2019 en élargissant son périmètre aux autres pays d'implantation du Groupe.

EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

55
100

La **nette progression** des entreprises du CAC40 sur la dimension environnementale (+ 6 points) s'explique principalement par **une plus grande maturité des politiques existantes** et des dispositifs déployés en matière d'**économie circulaire**, de préservation de la ressource en **eau**, de **recours à des énergies renouvelables**, et de prise en compte de la **biodiversité**. Sur ces deux dernières thématiques néanmoins, les efforts demeurent limités. À titre d'exemple, **les énergies renouvelables par exemple représentent encore moins du quart de la quantité totale d'énergie consommée par les entreprises du CAC40.**

69%

Des **déchets** sont recyclés ou revalorisés
32 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données
+24 points par rapport à 2017

20%

De la consommation d'énergie relève des **énergies renouvelables**
30 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données
+6 points par rapport à 2017

LES INDICATEURS

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

37

ENTREPRISES DU CAC40
CONÇOIVENT UNE DÉMARCHE
D'ÉCO-CONCEPTION DE
LEURS PRODUITS ET/OU SERVICES

+ 1 ENTREPRISE
par rapport à 2017

+ ZOOM SUR LA BIODIVERSITÉ

16 entreprises réalisent un inventaire des ressources rares et espèces menacées
27 entreprises ont des objectifs de réduction du recours à ces ressources

Les bonnes pratiques :

Total développe des outils d'analyse et de modélisation des données biodiversité et favorise leur partage avec la communauté scientifique. Plusieurs plans d'action biodiversité sont notamment déployés en République du Congo et en Ouganda.

Hermès a développé depuis plusieurs années un référentiel de « construction durable » qui élargit la notion de performance en intégrant des critères sur l'empreinte écologique (notamment sur la biodiversité), l'impact sur les ressources naturelles (eau, énergies, déchets, ...) et le bien-être des collaborateurs, ces trois axes étant évalués à parité. Ce référentiel est beaucoup plus riche que les référentiels du secteur, et permet de construire un dialogue interne et de faciliter des arbitrages entre différents enjeux dès les phases d'avant-projet (exemple : surfaces vitrées : aspect architectural vs impact énergétique vs confort utilisateur).

+ ZOOM SUR L'EAU

33 entreprises disposent d'une politique de réduction de la ressource eau

27% de l'eau industrielle est recyclée
14 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données

Une bonne pratique :

L'Oréal : le *Waterscan tool* est un outil qui catégorise les différents postes d'utilisation d'eau et leur consommation. Les meilleures performances sont établies comme standard Groupe et constituent un objectif pour chaque usine.

LES B★NNES PRATIQUES... en matière d'efficacité carbone

Engie a réduit en 2018 ses émissions de gaz à effet de serre à hauteur de 904 tonnes équivalent CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires par rapport à 2017, correspondant au total à une diminution effective de 21% de ses émissions par rapport à 2017. Le Groupe a réduit ses émissions directes absolues de 26,4% notamment en passant sa part de production d'énergie à partir de sources renouvelables de 32,7% en 2017 à 46,1% en 2018.

Accor a réduit ses émissions de gaz à effet de serre à hauteur de 860 tonnes équivalent CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires. En termes d'efficacité carbone, il est intéressant de noter que le Groupe a vu son chiffre d'affaires carbone progresser de 47% tandis que ses émissions ont crû seulement de 15%. Cette importante amélioration de l'efficacité carbone s'explique entre autres par le succès des dispositifs déployés dans le cadre du *French Climate Pledge* et du *Carbon Action Plan*.

PSA pousse ses fournisseurs à mettre en place un reporting de la consommation d'énergie et d'émissions de gaz à effet de serre (74% des fournisseurs ont réalisé ce reporting en 2018). Le Groupe coopère ensuite avec ses fournisseurs pour développer l'économie locale, construire des usines respectueuses de l'environnement et réduire les émissions de CO₂ de la logistique.

Bien qu'à un niveau relativement limité, le score moyen sur cette dimension a légèrement progressé **(+3 points)** notamment du fait d'un **plus grand nombre de salariés formés** (+9 points) et d'entreprises disposant de programmes de sensibilisation à l'utilisation responsable de leurs produits et services. Sur ce point, **les trois quarts des entreprises du CAC40 déploient dorénavant des initiatives de communication à destination du public visant à sensibiliser à l'utilisation responsable des produits et services qu'elles commercialisent.** Certains secteurs, comme le luxe ou les biens de consommation (pour lesquels les clients sont de plus en plus sensibles au caractère durable des marques), multiplient les programmes et initiatives de sensibilisation.

LES INDICATEURS

- Formation professionnelle
- Formation des jeunes (18-29 ans)
- R&D collaborative
- Sensibilisation des clients à l'usage responsable des produits et services

ZOOM SUR LA FORMATION

67%

des salariés bénéficient d'une formation
34 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données
+9 points par rapport à 2017

12%

des jeunes bénéficient d'une formation
18 entreprises du CAC40 communiquent sur ces données
+1 point par rapport à 2017

LES B★NNES PRATIQUES

Essilor a développé « EssilorU », une plateforme de formation numérique qui connecte les collaborateurs de toutes les entités du Groupe à travers le monde. Fin 2018, 44 465 collaborateurs étaient connectés et avaient accès à plus de 1300 programmes de formation.

ZOOM SUR

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

30 entreprises du CAC40 (+5) déploient des programmes de sensibilisation.

Veolia a développé *GreenPath*, un outil qui permet de comparer les empreintes environnementales de nouveaux projets ou contrats existants afin de choisir le plus approprié aux objectifs de performance durable.

LES B★NNES PRATIQUES ... en matière de recherche collaborative

Cet indicateur est évalué d'après la part du budget de R&D attribuée à des projets de recherche collaborative, (ou partenariale), c'est-à-dire à des projets impliquant au moins un acteur extérieur à l'entreprise.

PSA collabore avec des entités académiques à travers des OpenLabs, qui représentent de 15 à 20 % de la recherche scientifique menée par le Groupe. En effet, pour élargir le champ des opportunités (réduction des coûts de développement, détection des nouvelles tendances, accélération du Time to Market, repérage des pépites technologiques ou scientifiques, ouverture à l'international, détection de nouveaux business...), le Groupe PSA s'appuie sur une démarche d'Open Innovation qui associe un large éventail de partenaires : universités, laboratoires, institutionnels, grandes entreprises, PME, startups, collaborateurs, clients, etc. L'écosystème académique regroupe les partenariats scientifiques que le Groupe PSA a établis avec des établissements de recherche et d'enseignement en pointe dans leur domaine, à travers le monde (Europe, Chine, Brésil et Maroc) : le StellLab (Science and Technologies Lean Laboratory).

DÉFINITION D'UNE VISION STRATÉGIQUE DE LONG TERME

57
100

La **très forte progression** du score des entreprises du CAC40 sur cette dimension (+ 17 points) s'explique d'une part par la **référence plus systématique à l'intérêt des générations futures dans les documents publiés** (deux tiers des entreprises du CAC40 y font référence) et d'autre part, par la **diffusion annuelle de la vision stratégique des dirigeants, désormais réalisée par la quasi-totalité des entreprises du CAC40**. En dépit de ces résultats positifs, **les entreprises disposant d'une instance de représentation des jeunes collaborateurs font encore figure d'exception**.

LES INDICATEURS

- Existence et diffusion d'une vision et d'un plan d'action stratégique de long terme
- Référence explicite à l'intérêt des générations futures
- Instance représentative des jeunes dans la gouvernance
- Dialogue avec les parties prenantes
- Évaluation des fournisseurs

+ ZOOM SUR L'AUDIT DES FOURNISSEURS

19

entreprises du CAC40 communiquent sur l'évaluation de leurs fournisseurs

En moyenne

30%

des fournisseurs sont évalués

LES B★NNES PRATIQUES

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DES JEUNES COLLABORATEURS

5 entreprises disposent d'une instance de représentation des jeunes collaborateurs :

Accor (Com`Y),

Engie (Young Professional Network),

Pernod Ricard (Youth Action Council),

Publicis (Local Millennial Boards),

Atos (Junior Group).

+ ZOOM SUR LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

35 entreprises (+5) ont mis en œuvre un dispositif de dialogue avec les parties prenantes

Danone a déployé un modèle de gouvernance et d'engagement des salariés innovant ("One Person, One Voice, One Share") afin de donner à ses salariés les moyens de s'approprier conjointement l'agenda de l'entreprise et de contribuer activement à la mise en œuvre des Objectifs 2030. Par ailleurs une consultation digitale mondiale a été lancée pour que salarié, consommateur et citoyen partagent leur vision des priorités stratégiques de l'entreprise.

37

entreprises du CAC40 (+7) diffusent annuellement leur vision stratégique et leur plan d'action de long terme

25

entreprises du CAC40 (+11) font une référence explicite à l'intérêt des générations dans leurs documents stratégiques

LES PREMIÈRES ENTREPRISES ENGAGÉES DANS L'ÉVALUATION VOLONTAIRE ET APPROFONDIE DE LEUR POSITIVITÉ

Au cours des 12 derniers mois, **quatre entreprises du CAC40 se sont volontairement engagées dans un calcul approfondi de leur indice de positivité**, intégrant plusieurs sources d'informations non publiques afin de mesurer plus précisément leur performance positive.

ENGIE, Hermès, Kering et Veolia ont ainsi établi un bilan de leur performance positive en 2018 qui leur a permis **d'identifier leurs points forts et axes de progrès en matière de prise en compte du long**

terme et de l'intérêt des générations futures. Ces entreprises pionnières s'engagent à travers cette démarche dans une **dynamique d'amélioration continue et de transition positive encouragée par l'Institut de l'Économie Positive.**

ENGIE, Hermès et Veolia ont accepté de **partager publiquement leurs résultats** et de nous livrer leur **vision de la mesure de la performance** positive. Leurs témoignages sont présentés dans les pages suivantes.

A noter que les scores de positivité (de 0 à 100) se déclinent également en 10 « profils » de performance de A+ à E selon la grille ci-dessous :

SCORE GLOBAL	PROFIL DE PERFORMANCE
90-100	A+
80-90	A
70-80	B+
60-70	B
50-60	C+
40-50	C
30-40	D+
20-30	D
10-20	E+
0-10	E

Afin de respecter un principe d'équité de traitement entre entreprises, l'étude présentée dans les pages précédentes ne tient pas compte des données confidentielles complémentaires fournies par ces entreprises lors des audits approfondis (pour mémoire, le baromètre repose uniquement sur des données accessibles publiquement).

INTERVIEW D'ISABELLE KOCHER, Directeur Général d'ENGIE

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE CHALLENGER COLLECTIVEMENT LA VISION ET LES OUTILS ACTUELS EN MATIÈRE DE MESURE DE LA PERFORMANCE ?

La performance d'une entreprise conserve une connotation financière qui ne permet pas de prendre en compte toutes ses dimensions, ni de satisfaire toutes ses parties prenantes. En effet, la performance d'une entreprise doit être intimement liée à sa capacité à mettre la durabilité de son modèle au cœur de sa stratégie. Par ailleurs, les parties prenantes de l'entreprise sont devenues plus qu'attentives à ses missions, à ses objectifs extra-financiers et aux plans d'actions mis en œuvre. Ce changement de perspective exige de mobiliser de nouveaux outils de mesure.

POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE MESURER L'INDICE DE POSITIVITÉ À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE QUE VOUS DIRIGEZ ET QUELS ENSEIGNEMENTS PRINCIPAUX EN TIREZ-VOUS ?

Du fait de ses activités, ENGIE a un sens aigu de sa responsabilité sociétale et a lancé une démarche de progrès continu en se confrontant aux meilleures évaluations dans ce domaine. L'indice de positivité tel qu'il est conçu est d'abord une démarche de dialogue avant d'être une notation. La prise en compte des jeunes générations est aussi un angle très important que je soutiens fortement.

QUELLES SONT VOS RECOMMANDATIONS POUR LES PROCHAINES ÉTAPES ? COMMENT ENCOURAGER DE PLUS EN PLUS D'ACTEURS ÉCONOMIQUES À ÉVALUER LEUR PERFORMANCE POSITIVE ?

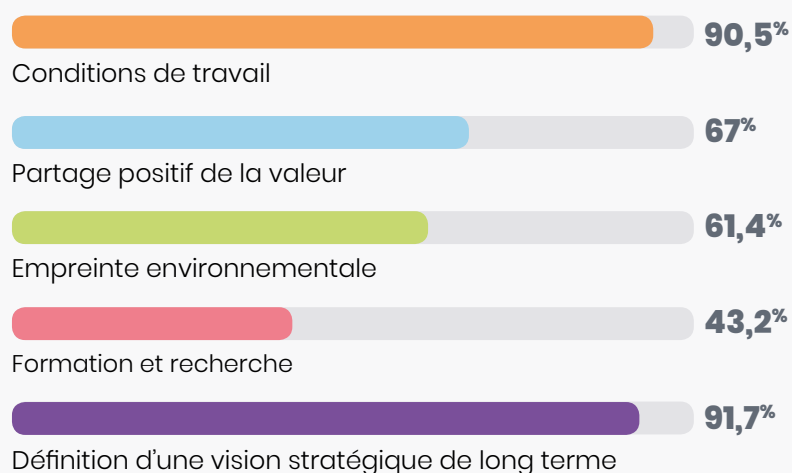
ENGIE s'attachera à progresser dans l'évaluation de sa performance positive en mobilisant en priorité ses forces internes. Nous comptons aussi sur le dialogue avec l'Institut de l'Économie Positive pour identifier des pistes de progrès. D'une façon générale, les acteurs économiques sont de plus en plus conscients de l'impact positif de la prise en compte de la RSE dans leurs décisions ce qui les incitera naturellement à mesurer leur performance positive. L'implication de grands groupes comme ENGIE peut les encourager.



LES B★NNES PRATIQUES

Pour encourager l'engagement de ses collaborateurs, ENGIE a mis en place, en 2018, le programme **10 days** permettant à chaque salarié volontaire de bénéficier de dix jours pour servir une cause qui lui tient à cœur, pour le business du groupe, ou en dehors de ce domaine.

LES INDICATEURS



INTERVIEW D'AXEL DUMAS, Gérant d'Hermès

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE CHALLENGER COLLECTIVEMENT LA VISION ET LES OUTILS ACTUELS EN MATIÈRE DE MESURE DE LA PERFORMANCE ?

Parce qu'il n'y a pas de création de valeur économique et développement à long terme sans création de valeur sociale, sociétale et sans responsabilité environnementale. Aussi il est important et nécessaire de disposer d'outils adaptés pour mesurer la performance des entreprises sur les grands enjeux de la RSE, bien au-delà de la performance financière. Ils sont de plus en plus intégrés dans la réflexion de l'ensemble des parties prenantes de l'écosystème économique d'aujourd'hui, ainsi que par la société civile, et répondent à leur demande croissante de transparence. Cette mesure de performance plus complète, sociale, sociétale et environnementale s'inscrit profondément dans l'ADN de la maison Hermès et de son modèle artisanal.

POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE MESURER L'INDICE DE POSITIVITÉ À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE QUE VOUS DIRIGEZ ET QUELS ENSEIGNEMENTS PRINCIPAUX EN TIREZ-VOUS ?

Nous voyons dans l'indice de positivité une opportunité pour aller plus loin dans nos efforts en matière de développement durable, en nous concentrant sur les enjeux les plus significatifs. Cet indice a le mérite de proposer une bonne sélection d'indicateurs, complémentaires de ceux utilisés par d'autres analystes extra-financiers. Il permet de poursuivre un dialogue constructif avec l'ensemble de nos parties prenantes – nos collaborateurs, nos clients, investisseurs, fournisseurs ainsi que les ONGs et les institutions, sur une base cohérente avec nos ambitions. Chez Hermès, notre volonté est de laisser une empreinte positive sur le monde. Maison de 180 ans, nous nous appuyons sur notre passé à travers nos savoir-faire et nous sommes tournés vers le futur par nos valeurs qui répondent aux préoccupations de nos sociétés contemporaines, et cet indice va nous aider à continuer à progresser dans nos pratiques, de façon transparente.

QUELLES SONT VOS RECOMMANDATIONS POUR LES PROCHAINES ÉTAPES ? COMMENT ENCOURAGER DE PLUS EN PLUS D'ACTEURS ÉCONOMIQUES À ÉVALUER LEUR PERFORMANCE POSITIVE ?

Nous prenons très au sérieux la démarche d'évaluation de la performance positive de la maison, et allons poursuivre nos efforts pour progresser sur ces différents sujets, et utiliser ces résultats pour renforcer nos ambitions et élargir notre dialogue avec les parties prenantes. L'engagement des entreprises – pour encourager de plus en plus d'acteurs économiques – passe également par des signaux forts au niveau du management. A titre d'exemple, depuis 2019, 10 % de ma rémunération variable est soumise à des critères RSE, sur des sujets comme l'égalité Homme/Femme, la consommation d'énergies industrielles ou l'ancrage territorial de nos sites.

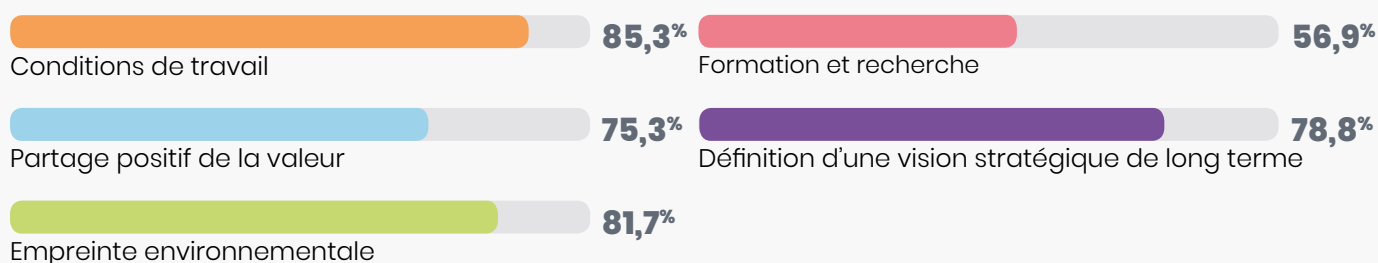


© Jane Evelyn Atwood

LES B★NNES PRATIQUES

Les objets Hermès sont créés, conçus et fabriqués pour durer, en utilisant les matières naturelles les plus belles, les plus robustes et les meilleurs savoir-faire artisanaux. L'objet Hermès se patine, et souvent se bonifie avec le temps. L'artisanat d'excellence, c'est ce qui se répare. La Maison a depuis toujours des artisans dédiés à cette activité, en France ou expatriés à l'étranger (100.000 objets par an environ repassent par nos ateliers). Proposer des objets durables, réparables et qui s'inscrivent dans une logique de transmission, c'est un moyen pour réduire les dérives de la surconsommation et du gaspillage des ressources.

LES INDICATEURS



INTERVIEW D'ANTOINE FRÉROT, *Président Directeur Général de Veolia*

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE CHALLENGER COLLECTIVEMENT LA VISION ET LES OUTILS ACTUELS EN MATIÈRE DE MESURE DE LA PERFORMANCE ?

Parce que la comparaison et l'émulation sont des sources de progrès. Parce que le partage des connaissances accélère la diffusion des bonnes pratiques.

POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE MESURER L'INDICE DE POSITIVITÉ À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE QUE VOUS DIRIGEZ ET QUELS ENSEIGNEMENTS PRINCIPAUX EN TIREZ-VOUS ?

C'est un indice d'ensemble, qui évalue une large gamme des impacts de l'entreprise auprès de ses principales parties prenantes. Il cherche à apprécier l'utilité globale de l'entreprise, dont une partie est parfois cachée ou reléguée au second rang par les indicateurs financiers. Il aide l'entreprise à expliciter de manière objective la diversité et la richesse de ses contributions.

QUELLES SONT VOS RECOMMANDATIONS POUR LES PROCHAINES ÉTAPES ? COMMENT ENCOURAGER DE PLUS EN PLUS D'ACTEURS ÉCONOMIQUES À ÉVALUER LEUR PERFORMANCE POSITIVE ?

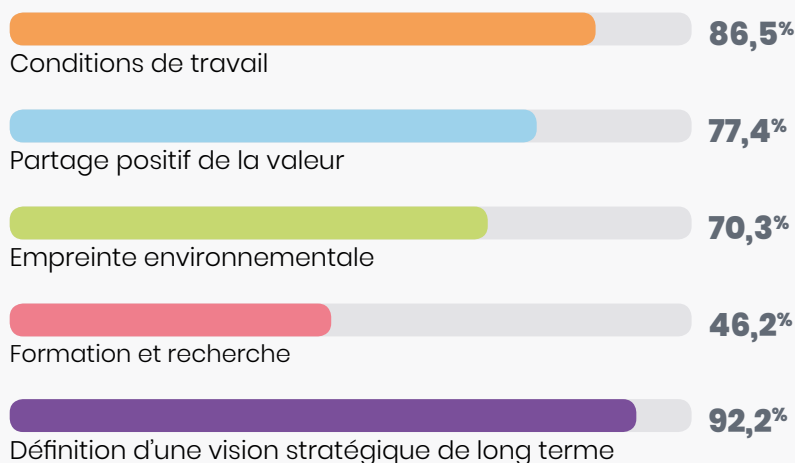
Il me semble nécessaire de souligner que cet indice est complémentaire des indicateurs financiers et du travail effectué par les agences de notation extra-financière, pour apprécier l'utilité de l'entreprise dans la multiplicité de ses composantes. Lorsqu'une entreprise évalue sa performance positive, elle montre qu'elle a pris la mesure du monde qui l'entoure et s'efforce de répondre à ses appels. En effet, en ce début de XXIe siècle, on demande aux entreprises de jouer un rôle plus large et plus inclusif envers les sociétés dans lesquelles elles évoluent. Partout, on les appelle à créer de la valeur sociale, en plus de créer de la valeur économique.



LES B★NNES PRATIQUES

Suite au premier calcul de son indice de positivité, Veolia a intégré un membre d'une association de jeunes engagés pour le climat à son comité « Critical Friends » regroupant des personnalités issues des mondes associatif, institutionnel et académique, experts des problématiques sociales et environnementales apportant un regard d'observateurs externes sur des sujets stratégiques en lien avec la responsabilité sociale, sociétale et environnementale pour accompagner la démarche de progrès continu de Veolia.

LES INDICATEURS



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

Camille JURY

*Directrice du plaidoyer,
de la mesure et du développement*
camille.jury@positiveeconomy.co



www.institut-economiepositive.com



Institut de l'Economie Positive



@positiveeco



Positive Economy Forum



@positiveeco