

5^{ème} édition
du baromètre
de la positivité
des entreprises
du CAC 40



**INSTITUT
DE L'ÉCONOMIE
POSITIVE**

par Positive Planet

EN PARTENARIAT
AVEC

nomadéis

ENDERBY

5^{ème} édition
du baromètre
de la positivité
des entreprises
du CAC 40

Un indice de positivité complet
et 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

EN PARTENARIAT AVEC

nomadéis


ENDERBY

Éditos



Jacques Attali

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

L'indice de positivité permet aux entreprises de prendre un recul stratégique et de développer une vision à 360 degrés en matière d'impact positif, dans un contexte de transition profonde de nos économies.

Des leçons doivent être tirées de cette pandémie qui a bouleversé nos vies. Face à un environnement de plus en plus incertain, et pour se préparer à ce qui vient – une crise économique, sociale et écologique sans précédent – les entreprises gagneront à être plus résilientes. Les enjeux liés à la responsabilité sociétale sont **au cœur de la résilience des entreprises et de leur compétitivité sur le long terme**. Composé de 5 dimensions dans lesquelles sont répartis 35 indicateurs, l'indice de positivité constitue un outil puissant de diagnostic et de pilotage au service de la transition positive des entreprises.

Nous avons le plaisir de vous présenter cette cinquième édition du baromètre de la positivité du CAC 40. 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 la préparation d'une société plus équitable, plus durable et plus résiliente.

Nous sommes convaincus que l'économie positive constitue une garantie de pérennité et un levier de succès pour tous. Il est dans l'intérêt le plus immédiat des États, des collectivités et des entreprises 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 clients, de leurs salariés et de l'ensemble de leurs parties prenantes.

« Il est dans l'intérêt le plus immédiat des États, des collectivités et des entreprises de réorienter leur modèle de développement vers une meilleure prise en compte de l'intérêt des générations futures. »

La récente crise du Covid-19 a mis en lumière la fragilité de nos écosystèmes. Devant les nombreux défis qui nous attendent, écologiques, sociaux et démocratiques, il est urgent de réorienter les modèles économiques au service des générations présentes et futures. Ce souhait de privilégier le long terme par l'accompagnement de nombreux acteurs (entreprises, collectivités, régions et pays) dans leur transition vers une économie positive est dans l'ADN de notre institut depuis ses prémices en 2018.

Nous assistons depuis ces dernières années, et nous pouvons nous en féliciter, à une **véritable prise de conscience, renforcée par la crise sanitaire, des enjeux environnementaux et sociétaux de la part des citoyens, des entreprises ou encore des États** qui multiplient les nouvelles réglementations. Les attentes sociétales pour une économie plus positive grandissantes^[1], aucune entreprise soucieuse de son avenir ne peut aujourd'hui raisonnablement ignorer cette demande unanime.

À travers cette 5^{ème} édition du baromètre de la positivité des entreprises du CAC 40, nous souhaitons montrer que **ce mouvement de transition vers une économie plus positive est compatible avec leur performance sur le plan économique et constitue ainsi un puissant levier de différenciation et de résilience**. Ce baromètre a également pour objectif de mettre chaque entreprise face à ses responsabilités et de les inciter

« Nous assistons depuis ces dernières années, et nous pouvons nous en féliciter, à une véritable prise de conscience, renforcée par la crise sanitaire, des enjeux environnementaux et sociétaux. »

collectivement à placer les enjeux de long terme et l'intérêt des générations futures au cœur de leurs activités.

Dans la lignée des éditions précédentes, cette étude propose une analyse de la performance durable des entreprises du CAC 40 afin que l'ensemble des acteurs économiques, mais aussi le grand public, se saisissent de ces enjeux. La mise en valeur de chiffres clés et de bonnes pratiques du CAC 40 permet à chaque entreprise de se comparer, de s'inspirer et de progresser.

Cette année, nous avons innové et apporté de la nouveauté au baromètre, tant sur le fond que sur la forme de notre étude (Executive summary, Top 5 des entreprises du CAC 40 au global et par dimension, mise en lumière des meilleures progressions, ...). Nous espérons que cette nouvelle édition vous plaira et vous souhaitons une très bonne lecture.

^[1] 9 Français sur 10 estiment qu'il est important que les entreprises s'engagent dans l'économie positive. Enquête Odoxa-Aviva (2020) pour l'Institut de l'Économie Positive.

Audrey Tcherkoff

Présidente exécutive de l'Institut
de l'Économie Positive





Cédric Baecher

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

Comment les entreprises du CAC 40 ont-elles été évaluées dans le cadre de l'édition 2021 ?

En termes de périmètre, cette édition 2021 du baromètre de la positivité a porté sur les entreprises cotées membres du CAC 40 à la date du 31 décembre 2020.

Comme pour les quatre éditions précédentes, notre équipe d'analystes a évalué pendant trois mois (juillet à septembre 2021) les performances des entreprises concernées à travers un audit externe, réalisé sur la base de l'étude des informations (2020) publiquement accessibles.

Les données quantitatives et qualitatives utilisées pour le calcul des scores sont principalement issues des documents de référence, rapports intégrés, rapports financiers, et des éventuelles publications en ligne (codes ou chartes éthiques, communiqués de presse par exemple).

Conformément à l'esprit de l'indice de positivité, notre objectif consiste ainsi à suivre une approche à 360 degrés, couvrant un

maximum des principaux aspects clés des politiques RSE mises en place par les entreprises étudiées.

Conformément à la méthode appliquée depuis 4 ans, nous nous sommes strictement tenus aux données publiques et n'avons donc pas utilisé les données non publiques communiquées par les entreprises (chaque année plus nombreuses) que nous accompagnons par ailleurs dans le cadre de mission d'analyse plus approfondies. Ce point de méthode est important, par souci de déontologie mais aussi d'équité de chaque entreprise face à l'évaluation.

Quelle contribution l'indice de positivité apporte-t-il à l'émergence d'un cadre ESG français de référence ?

L'Institut de l'Économie Positive et son partenaire technique Nomadéis partagent plus de dix ans de collaboration dans le cadre de ce projet de long terme. Nous avons à cœur, ensemble, de contribuer activement à l'émergence d'un cadre français et européen de référence en matière d'analyse ESG.

Sur le plan pratique, nous veillons à la convergence progressive entre les indicateurs de l'indice de positivité, ceux généralement utilisés par les entreprises françaises et ceux recommandés par les pouvoirs publics.

Cette cinquième édition du baromètre de la positivité démontre que malgré le contexte de pandémie, et même si les défis demeurent importants pour concilier performance économique et performance responsable (particulièrement dans le cadre de la relance de l'économie), plusieurs entreprises évaluées parviennent à conserver voire à faire progresser leur capital de positivité.

Il apparaît important d'encourager ces efforts, tout en soulignant sans relâche les marges d'amélioration qui demeurent significatives.

Nous continuerons à accompagner les entreprises et l'ensemble des acteurs de l'économie, notamment pour accélérer le déploiement d'outils et instruments de mesure toujours mieux adaptés aux enjeux clés de notre époque, dans une logique de dialogue constructif et d'émulation positive.

L'éclairage de Delphine Jouenne

Associée fondatrice, Enderby*



Tableau de correspondance entre le score de positivité de 0 à 100 et les profils de performance associés (de E+ à A+) :

Score 2021	Profil de performance
[0;12]	E+
[12;17]	D
[17;27]	D+
[27;33]	C
[33;41]	C+
[41;50]	B
[50;60]	B+
[60;75]	A
[75;100]	A+

Un baromètre au service de la sincérité et des convictions des Entreprises

Comment réagir à la méfiance d'une certaine partie des citoyens envers leurs dirigeants et leurs entreprises alors même qu'ils leur prêtent souvent le pouvoir de changer le monde ?

Depuis plusieurs années maintenant, les acteurs économiques sont entrés dans une dynamique positive irréversible dans le sens d'une prise en charge de leurs externalités et de leur impact au monde. Quand on parle de positivité nous sommes proches du positivisme car c'est à la fois la qualification d'un caractère d'évidence mais c'est avant tout le résultat d'un acte volontaire. Il n'y a donc pas de déterminisme en entreprise, chacune ayant la possibilité de faire bouger les lignes.

Le Baromètre de positivité, depuis cinq ans maintenant, est un des leviers pour accompagner cette dynamique. En s'appuyant sur des données publiques et sur le volontarisme des entreprises, il contribue à lever les doutes sur les intentions des différents acteurs car c'est bien sur la sincérité de la démarche qu'il faut d'abord convaincre.

La capacité du Baromètre à s'inscrire dans le temps permet également d'accompagner cette démarche de sincérité par l'affirmation d'une ambition stratégique portée avec engagement par les différentes parties prenantes devenant ainsi une grille de lecture partagée des grands choix des entreprises. Ce Baromètre, une fois de plus, mais peut-être encore davantage cette année, permet la démonstration, concrète et transparente, des efforts fournis par les entreprises du CAC 40 même si la route reste encore très longue et les résultats largement perfectibles.

Aussi, soyons, aux côtés des entreprises, résolument tournés vers l'avenir, qui, en s'appuyant sur ce baromètre, pourront pleinement poursuivre leur engagement en faveur de la performance durable en toute sincérité et avec convictions.

[2] Partenaire du baromètre des entreprises du CAC 40

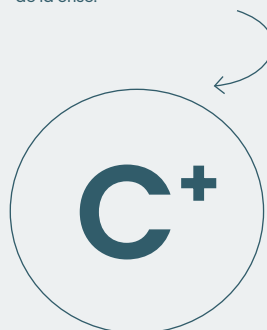
Executive summary

Pour la 5^{ème} année consécutive, l'Institut de l'Économie Positive publie son baromètre de la positivité des entreprises du CAC 40. Cette étude inédite, basée sur l'analyse des données publiques des entreprises, met en lumière les progrès réalisés par ces dernières en matière de performance durable. L'objectif de cette étude est de proposer aux décideurs un tableau de bord simple et efficace, intégrant une vision à 360° de la performance positive de leur organisation avec un fil rouge essentiel : la prise en compte de l'intérêt des générations futures. Représentatif de la performance des entreprises du CAC 40 en 2020^[2], ce baromètre rend compte de leur effort pour maintenir et développer leur niveau de positivité face à une crise sanitaire et économique inédite.

^[2] Le baromètre est réalisé sur la base des dernières données publiques disponibles.

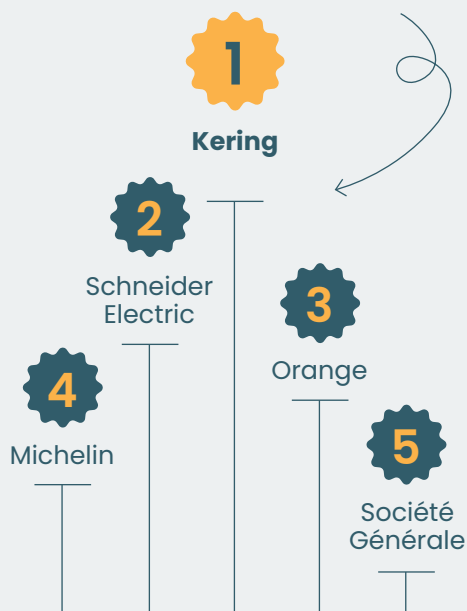
Le score de positivité des entreprises du CAC 40 en 2021 :

La moyenne de l'indice de positivité des entreprises du CAC 40 correspond à un score C+ (un score stable par rapport aux deux dernières années). Dans un contexte de crise, le maintien de ce niveau de performance est un signal positif fort qui témoigne de l'intégration par les entreprises du CAC 40 d'un certain nombre de facteurs clés qui n'ont pas pâti de la crise.



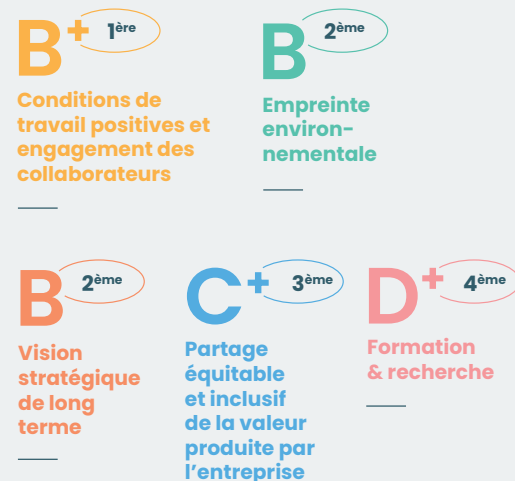
Classement 2021

Cette année, Kering prend la tête du classement des entreprises positives du CAC 40, gagnant une place par rapport à l'an dernier :



Analyse de la performance globale du CAC40 par dimension

Fondé sur une vision globale de la performance positive, l'indice de positivité est construit autour de 5 dimensions essentielles à la mesure de la positivité :



Portrait-type de l'entreprise moyenne du CAC 40 dans le contexte de crise du Covid-19

Malgré la crise, une entreprise positive est celle qui maintient voire améliore son capital de positivité. De façon très concrète, cela signifie qu'elle :



réduit son empreinte environnementale et contribue à la transition écologique

- 100% des entreprises s'engagent dans une politique de prévention et de gestion des déchets.
- 92,5% disposent de politiques d'écoconception.
- 77,5% disposent d'une politique de réduction de leur impact sur la ressource en eau.



possède une vision stratégique de long terme impliquant l'ensemble de ses parties prenantes, dont les générations futures, et une gouvernance alignée sur cette vision :

- 7 nouvelles sociétés du CAC 40 ont formalisé explicitement leur vision stratégique.
- 8 nouvelles entreprises du CAC 40 intègrent les enjeux environnementaux et sociaux dans leur raison d'être.



développe les compétences et les connaissances de ses employés :

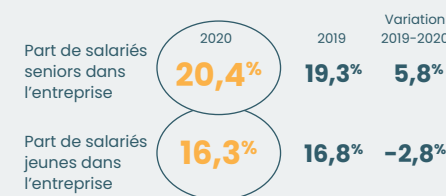
Augmentation de 9,2% du taux de collaborateurs formés par rapport à 2019. Ces formations, majoritairement en ligne, ont permis de réduire drastiquement le coût de la formation : les dépenses moyennes par salarié ont diminué de plus de 50%.



réunit une part plus importante de femmes au sein de son Comex :



adopte une politique de recrutement reflétant la pyramide des âges :



met en place des dispositifs efficaces visant à assurer la sécurité de ses collaborateurs :

Diminution de 19,9% du taux moyen d'accidents du travail avec arrêts de travail en 2020 (en lien avec la généralisation du télétravail).



dédie une part importante de son chiffre d'affaires à la recherche et développement et aux études prospectives afin de préparer l'avenir :

Augmentation de 5% de la part de son chiffre d'affaires moyen dédié à la R&D par rapport à 2019



prend davantage en compte l'équilibre vie privée/vie professionnelle et met en place une politique de parentalité :

Augmentation de 5% de 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.

5^{ème} édition, les résultats en détail

Note	Pourcentage d'entreprises du CAC 40 (2020)	Pourcentage d'entreprises du CAC 40 (2021)	Évolution
A+	0%	0%	=
A	0%	0%	=
B+	0%	5%	→
B	15%	40%	→
C+	47,50%	32,50%	→
C	17,50%	12,50%	→
D+	10%	7,50%	→
D	7,50%	2,50%	→
E+	2,50%	0%	→

La moyenne de l'indice de positivité des entreprises du CAC 40, calculée à partir de leur performance globale en 2020, correspond à un niveau C+. Ce résultat apparaît donc relativement stable par rapport aux années précédentes (scores de C+ en 2020 et en 2019).

Une analyse plus fine des résultats (étude des scores « numériques ») révèle pourtant une **hausse globale du niveau de positivité des entreprises, de 10 % environ, entre 2019 et 2020**. Cette amélioration demeure toutefois insuffisante pour permettre l'atteinte du palier suivant, le niveau B.

Par rapport à 2019, les entreprises sont plus nombreuses à réaliser une bonne performance : 45 % d'entre elles obtiennent ainsi une note comprise entre B et B+, contre seulement 15 % en 2019 (soit trois fois plus d'entreprises bien positionnées en 2020 par rapport à 2019).

Une part importante (40,0 %) obtient la note de B, contre seulement 15 % en 2019, et plus aucune entreprise n'obtient le niveau de score le plus bas (E+).

Analyse de la performance globale des entreprises du CAC 40 par secteur d'activité

	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	Score Moyen 2020	Score Moyen 2021	Variation
Biens de consommation	B+	C+	B+	D+	B	C+	B	→
Énergie	B+	C+	C+	D+	A	C	B	→
Industries	B	C+	C+	D+	B	C+	C+	→
Matériaux de base	B+	C	C	D	C	D+	C	→
Médias et communication	A	C+	B+	D+	B	C+	B	→
Santé	C+	C	B	D+	C	C	C	→
Services aux collectivités	C+	B	B	D+	B+	C+	B	→
Services financiers	B+	C+	C+	D+	B	C+	C+	→
Technologie	B	D+	C+	D	C+	D+	C+	→

L'étude des résultats met en lumière des écarts de performances entre certains secteurs d'activité dont sont issues les entreprises du CAC 40. Les entreprises des secteurs des biens de consommation, de l'énergie, des médias et communication et des services aux collectivités obtiennent en moyenne un score de B. A l'inverse, les entreprises issues des secteurs de la santé et des matériaux de base réalisent les moins bonnes performances de l'échantillon d'étude (C).

De manière générale, **l'ensemble des secteurs d'activité voient leur performance positive progresser**. L'amélioration la plus significative concerne les entreprises issues des secteurs de l'énergie (+35,2%) et de la technologie (+30,9%), en lien avec la progression sur les dimensions

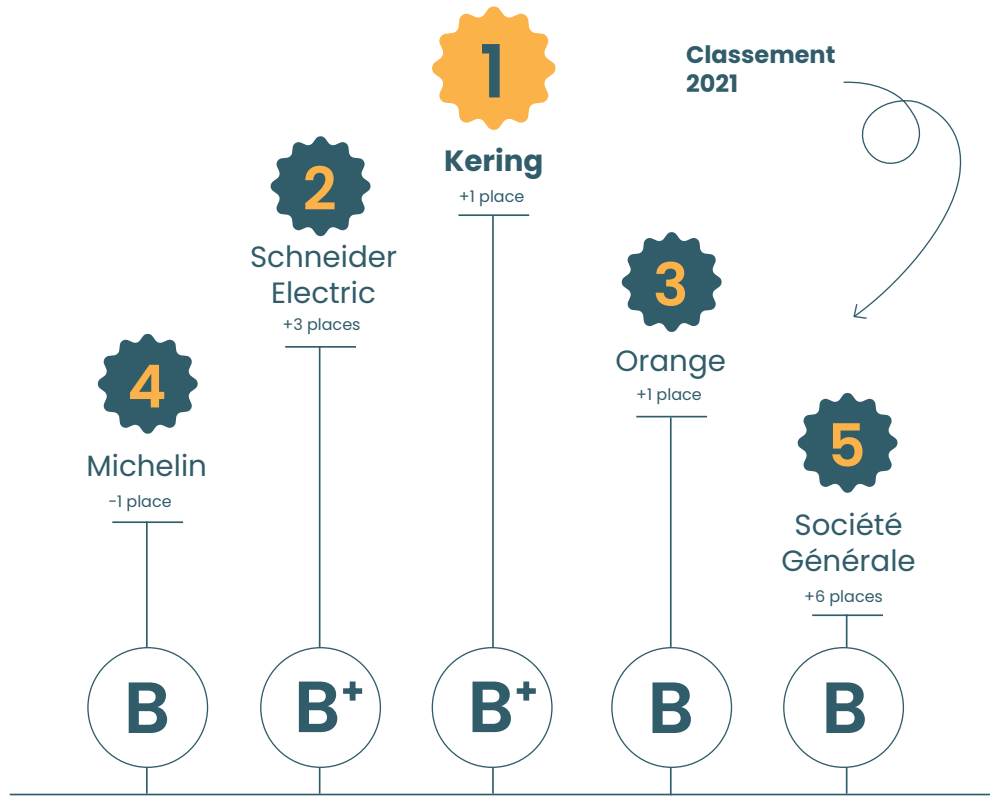
relatives aux conditions de travail et à la vision stratégique de long terme.

Il convient toutefois de préciser que ces résultats ne sont pas représentatifs au sens statistique : le nombre d'entreprises par secteur d'activité varie fortement et est généralement peu élevé (de 1 à 10 entreprise(s) par secteur), de sorte qu'il est impossible de tirer des conclusions générales sur la seule base de ces éléments.



Analyse de la performance globale du CAC 40 par entreprise

L'analyse des résultats révèle une certaine stabilité du Top 5, puisque 4 des 5 entreprises en tête de classement l'année dernière s'y retrouvent à nouveau cette année (Kering, Schneider Electric, Orange et Michelin).



Classement 2020	Entreprise	Score
1	L'Oréal	B
2	Kering	B
3	Michelin	B
4	Orange	B
5	Schneider Electric	B

Les 4 entreprises ci-dessous ont réalisé les meilleures progressions par rapport à l'année précédente :

Classement des meilleures progressions	Score 2021	Évolution par rapport à 2020
Publicis	B	+13 places
Hermès	B	+9 places
Safran	B	+8 places
Saint-Gobain	B	+8 places



Condi+ns de travail positives et engagement des collaborateurs

B+



2021

Kering
•
Saint-Gobain
•
Alstom
•
Schneider
Electric
•
STMicroelectronics

Zoom sur :

les entreprises ayant réalisé les
meilleures progressions :

STMicroelectronics (+29 places) et
Stellantis (+20 places) ont réalisé
les meilleures progressions sur cette
dimension.

L'amélioration du score de
STMicroelectronics s'explique
notamment par un meilleur niveau
de transparence sur les données
et une meilleure prise en compte
des facteurs liés au bien-être au
travail (mise en place d'une enquête
d'évaluation du bien-être au travail
et déploiement d'un plan d'actions
opérationnel ambitieux).

Le score de **Stellantis** progresse
grâce à une diminution de 0,2
point du taux d'accidents du travail
consécutive à la contraction de
la production automobile et à
des efforts réalisés en matière
de lutte contre le harcèlement
(généralisation du dispositif de lutte
contre le harcèlement au sein du
Groupe).

Les entreprises du CAC 40 ont obtenu en moyenne la **note satisfaisante de B+ pour la dimension relative aux conditions de travail positives et à l'engagement des collaborateurs**, en progression par rapport à l'édition précédente (note de B). Cette première dimension constitue celle sur laquelle les entreprises du CAC 40 performant le mieux.

La crise sanitaire a eu une influence significative sur certains indicateurs clés relatifs aux conditions de travail des salariés. La contraction de l'activité économique ainsi que la généralisation du télétravail ont contribué à une baisse de près de 20 % du taux moyen de fréquence des accidents du travail. Simultanément, le taux moyen d'absentéisme a progressé de 23,6% du fait de l'augmentation du nombre d'arrêts de travail (collaborateurs positifs au Covid, cas contacts) ainsi que de la prise accrue de jours de congés pour garde d'enfants.

Les deux indicateurs pour lesquels il demeure une marge de progression substantielle sont ceux relatifs à l'obtention d'un label lié au bien-être et à l'engagement des collaborateurs ainsi que celui relatif à l'existence d'un dispositif opérationnel de lutte contre le harcèlement. Malgré des difficultés liées au contexte de crise (télétravail, bouleversements organisationnels), il convient de souligner les efforts consentis : 6 nouvelles entreprises ont obtenu un label lié au bien-être des collaborateurs en 2020, et le score moyen pour l'indicateur lié à la lutte contre le harcèlement (qui évalue l'existence d'une ligne directe de signalement ainsi que la tenue d'ateliers de sensibilisation sur ces sujets) a progressé de 18,2% par rapport à l'année précédente.

LES INDICATEURS

	Score 2021	Score 2020	Évolution
Enquête d'évaluation du bien-être	B	B	=
Obtention d'un label lié au bien-être et à l'engagement	C+	D+	↗
Taux d'absentéisme moyen	B	B	=
Sécurité des salariés	A+	A	↗
Politique de parentalité et mesures visant à respecter l'équilibre vie privée/professionnelle	B+	B+	=
Lutte contre le harcèlement	C+	C	↗
Moyenne	B+	B	↗

Taux d'absentéisme moyen du CAC 40

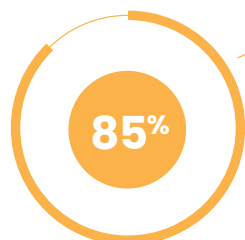


4,2%

+0,8 point par rapport à 2019

33 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (+4 entreprises).

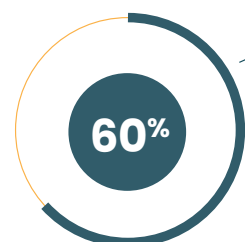
Bien-être au travail



Des entreprises mènent une enquête.

34 entreprises du CAC 40 communiquent sur cette enquête.

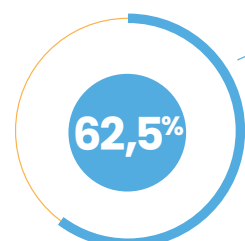
Nombre stable par rapport à 2019



Des salariés y répondent.

26 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (+3 entreprises).

-3 points par rapport à 2019



Des entreprises déploient un plan d'action fondé sur les résultats.

25 entreprises du CAC 40 communiquent sur ce plan d'action (+1 entreprises).

+2,5 points par rapport à 2019

Zoom sur :



La sécurité au travail

Taux de fréquence des accidents du travail :

2,8 accidents

avec arrêts de travail par million d'heures travaillées.

-0,7 accidents avec arrêts de travail par million d'heures travaillées par rapport à 2018 ;

35 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (+ 2 entreprises).

Zoom sur :

L'équilibre vie privée • professionnelle

La pandémie a modifié en profondeur l'organisation du monde du travail. Alors qu'avant la crise, le télétravail constituait globalement une alternative ponctuelle, il tend à s'installer durablement, souvent au moins 2 jours par semaine.

Si le travail à distance peut être synonyme de meilleure productivité et de bien-être pour les salariés, sa généralisation s'accompagne de certains écueils potentiels : plus grande difficulté à séparer les temps et espaces de vie, complexification des échanges entre collaborateurs, difficultés d'organisation, inégalités des situations et des contextes en matière de condition de travail, etc.

Le maintien d'une bonne qualité de vie dans le cadre du télétravail nécessite notamment de veiller au bon déroulement du respect du droit à la déconnexion ainsi que d'établir des accords sur les horaires de disponibilité, mais aussi de maintenir un temps hebdomadaire sur site.



Bonnes pratiques



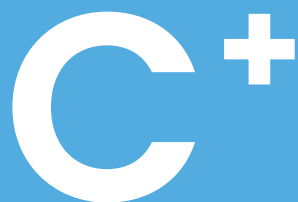
... en matière de politique de parentalité

Depuis 2017, Kering propose à toutes les mères et adoptants, et depuis 2020 à tous les pères et partenaires, 14 semaines de congés payés. À titre de comparaison, la réglementation française fixe le congé paternité à 28 jours depuis le 1^{er} Juillet 2021 (soit environ 4 semaines). De plus, Kering Corporate France permet à ses collaborateurs nouvellement parents de reprendre le travail à temps partiel à 80% avec le maintien de leur rémunération à 100 % le mois suivant leur retour au travail.

Hermès a instauré une politique maternité monde dans l'ensemble de ses filiales avec un congé maternité minimal de 16 semaines, le maintien à 100 % de la rémunération de base pendant ce congé et la prise en charge à 100 % des frais d'accouchement dans les installations médicales dédiées.

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 75 % à 80% (+2 entreprises).

Partage équitable et inclusif de la valeur pr+duite par l'entreprise



2021

Société Générale

- Orange
- Safran
- Alstom
- Crédit Agricole



les entreprises ayant réalisé les meilleures progressions :

Safran (+18 places) et **Publicis** (+14 places) ont réalisé les meilleures progressions sur cette dimension.

Leur performance 2021 est portée de manière générale par un meilleur niveau de transparence sur les données et une meilleure prise en compte de certains enjeux clés (lutte contre la corruption, diversité au travail).

LES INDICATEURS

Bien qu'en progression par rapport à l'année précédente, la **performance des entreprises du CAC 40 sur cette dimension demeure relativement modérée, en lien notamment avec un faible niveau de représentativité des jeunes et des seniors au sein des effectifs** ainsi qu'une part limitée de travailleurs en situation de handicap.

Il convient par ailleurs de souligner que la crise a particulièrement affecté la performance du CAC 40 en matière de parité. Alors que, globalement, les entreprises progressaient depuis plusieurs années, l'étude des données 2020 révèle de premiers signes d'inflexion de cette tendance. En effet, la part des femmes au niveau des non-cadres, des cadres et des cadres dirigeants a respectivement reculé de 15,8%, 4,8% et 3,1%.

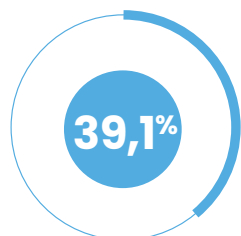
Dans le contexte de crise, de nombreux dirigeants d'entreprises du CAC 40 ont annoncé une baisse volontaire de leur salaire par solidarité avec leurs salariés, que leur société ait bénéficié ou non des aides d'État. Pour autant, les systèmes de reporting de la majorité des entreprises du CAC 40 ne permettent pas de réellement rendre compte de l'ampleur des efforts consentis.

Le sujet des délais de paiement des fournisseurs, s'il fait également l'objet d'investigations dans le cadre de l'indice de positivité ^[3], n'a pas non plus pu être correctement documenté. Ces lacunes plaident en faveur d'une meilleure transparence sur ces sujets ainsi que d'un perfectionnement des systèmes de reporting actuels.

^[3] Ratio entre le montant des factures payées en retard et le montant total des factures payées

	Score 2021	Score 2020	Évolution
Parité et équité salariale	B	B	=
Handicap	C	C	=
Seniors	D+	D+	=
Jeunes	D+	D+	=
Échelle de rémunération	C+	C	↗
Chiffre d'affaires dédié à l'investissement	C+	C+	=
Partage du profit avec les salariés	C+	D+	↗
Délais de paiement des fournisseurs	D+	D+	=
Mécénat	C+	C+	=
Lutte contre la corruption	B+	B	↗
Ancrage territorial	C	D+	↗
Moyenne	C+	C	↗

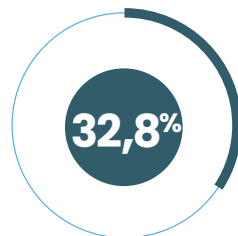
La parité dans les entreprises du CAC 40



des salariés non-cadres sont des femmes

15 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (+1 entreprise).

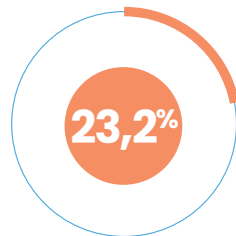
-7,3 points par rapport à 2019



des cadres sont des femmes

33 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (-1 entreprise).

-1,6 points par rapport à 2019



des membres du Comex sont des femmes

Comme en 2019, toutes les entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données.

+3,3 points par rapport à 2019

Zoom sur :

La lutte contre la corruption

33

entreprises du CAC 40 ont mis en place un dispositif visant à identifier les effectifs qu'il convient de sensibiliser et de former à la lutte contre la corruption

48,2%

des collaborateurs dits « sensibles » sont formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation

25 entreprises communiquent sur ces données (+1 entreprise).

+12,2 points par rapport à 2019

2,8%

Part moyen de travailleurs handicapés dans les effectifs du groupe

+0,3 point (ou +12%) par rapport à 2019

30 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (-1 entreprise).

En France, l'obligation légale fixe la part minimale de salariés en situation de handicap à 6% (Article L.5212-2 du Code du Travail pour toute entreprise de plus de 20 salariés).

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



Les bonnes initiatives

des entreprises du CAC 40 en lien avec la pandémie Covid-19

La majorité des entreprises du CAC 40 a apporté un soutien spontané au secteur de la santé fortement impacté par l'épidémie compte tenu de l'afflux de patients dans les services de réanimation. Divers dispositifs ont été déployés tels qu'une mise à disposition de locaux ou de matériel pour le personnel soignant, des dons financiers à destination de la recherche et des soignants ou encore des dons en nature.

Empreinte envir+nnementale

B



2021

- Kering
- Hermès
- Schneider Electric
- Pernod-Ricard
- L'Oréal

Zoom sur :

les entreprises ayant réalisé les meilleures progressions :

Axa (+24 places) et **Vivendi** (+18 places) ont réalisé les meilleures progressions sur cette dimension.

L'amélioration de la performance du **Groupe Vivendi** s'explique par une meilleure efficacité carbone et une politique de prévention et de gestion des déchets plus ambitieuse. En outre, pour la première fois, l'entreprise valide l'indicateur relatif à la réalisation d'un inventaire des ressources rares et des espèces menacées par ses activités.

Concernant **Axa**, l'amélioration observée provient principalement d'une accessibilité accrue aux données (notamment celles relatives aux émissions de gaz à effet de serre, à la consommation d'énergie issue de sources renouvelables ainsi qu'à l'existence d'une politique d'écoconception).

La performance moyenne du CAC 40 en matière de maîtrise de l'empreinte environnementale des activités s'élève au niveau B, ce qui correspond à un score en amélioration par rapport à l'année précédente (C+). En dépit du contexte exceptionnel de pandémie, les entreprises du CAC 40 ont donc globalement réussi à poursuivre leurs efforts dans ce domaine. La crise a accéléré la prise de conscience de la fragilité de nos écosystèmes (en ayant souligné les enjeux relatifs à la préservation de la biodiversité par exemple) et placé au cœur des stratégies de croissance la nécessité d'agir en faveur de la transition écologique et énergétique. Dans le sillage de la loi PACTE^[5] promulguée en mai 2019, de nombreuses entreprises du CAC 40 ont accentué leurs efforts afin de concilier rentabilité économique et protection de l'environnement.

L'ensemble des entreprises du CAC 40 est désormais engagé dans une politique de prévention et de gestion des déchets. Une majorité d'entre elles (+2 entreprises) dispose d'une politique de réduction de l'impact sur la ressource en eau et met en œuvre des démarches d'éco-conception. Un plus grand nombre d'organisations réalise désormais un inventaire des ressources rares et espèces menacées (+6 entreprises).

Pourtant, face à l'urgence climatique et environnementale, la marge de progression demeure substantielle. Dans un contexte de demande énergétique mondiale en forte augmentation (due à la croissance économique et démographique notamment dans les pays en voie de développement, la hausse du niveau de vie, les progrès technologiques, etc.), accélérer le recours aux énergies renouvelables constitue un enjeu de première importance. Or, s'agissant des entreprises du CAC 40, l'étude révèle une légère baisse de la part d'énergies renouvelables dans le mix énergétique (en moyenne 25,3% de la consommation énergétique totale contre 25,6% en 2019). L'efficacité carbone, calculée sur la base du volume des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3, se détériore légèrement par rapport à l'année précédente. Cette évolution doit toutefois être mise en perspective avec une amélioration du niveau de transparence des données grâce à la multiplication de bilans carbone, ainsi qu'à l'approche robuste de certaines entreprises particulièrement engagées qui n'hésitent pas à considérer un périmètre très large pour le calcul de leurs émissions indirectes.

^[5] Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises.

LES INDICATEURS

	Score 2021	Score 2020	Évolution
Efficacité carbone	B	C+	↗
Énergies renouvelables	D+	D	↗
Économie circulaire	A	B+	↗
Écoconception	B	C+	↗
Biodiversité	B	C+	↗
Préservation de la ressource en eau	C+	C+	=
Moyenne	B	C+	

Écoconception

37

Entreprises du CAC 40 adoptent une démarche d'éco-conception de leurs produits et/ou services.

+1 entreprise par rapport à 2019

Les énergies renouvelables

25,3%

Consommation d'énergie moyenne issue des énergies renouvelables

32 entreprises

du CAC 40 communiquent sur ces données (+5 entreprises)

-0,3 points par rapport à 2019

Gestion des déchets :

100%

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

+7,5 points par rapport à 2019

71%

Des déchets sont recyclés ou revalorisés.

34 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données.

-1,4 point par rapport à 2019

72% & 73%
d'énergies issues de sources renouvelables

+14 points

Les excellentes performances d'Unibail et de L'Oréal qui utilisent respectivement

Zoom sur :

La biodiversité

17 entreprises

réalisent un inventaire des ressources rares et espèces menacées sur lesquelles leurs activités ont un impact.

+6 entreprises par rapport à 2019

29 entreprises

disposent d'objectifs de réduction du recours à ces ressources.

Un nombre stable par rapport à 2019

Bonnes pratiques :

Depuis plusieurs années, **Hermès** a noué des partenariats avec des ONG afin d'aller au-delà du strict respect des lois et réglementations en matière de bien-être animal et d'éthique de la relation avec le vivant. Le Groupe a par exemple été accompagné par le WWF pour mener des audits approfondis sur la peau de crocodile, la soie, le cachemire et sur les chaînes d'approvisionnement de la ressource en bois et papier dans l'objectif de définir des plans d'actions adaptés. Hermès est certifié depuis 2013 par le Responsible Jewellery Council (RJC), organisme international de référence du secteur de la bijouterie ayant pour mission de promouvoir des pratiques éthiques, sociales et environnementales responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

TotalEnergies s'est doté en 2020 d'une nouvelle Ambition Biodiversité basée sur 4 axes : les zones d'exclusion volontaire, la question de la biodiversité dans les projets, la gestion de la biodiversité sur les sites existants et les cessations, et la promotion de la biodiversité. Dans le cadre de cette nouvelle Ambition, un plan d'actions est déployé sur tous les projets et sites de production situés dans les zones protégées sensibles (catégories UICN I à IV et Ramsar). En 2020, 6 plans d'actions diversité ont ainsi été mis en place et 14 diagnostics biodiversité sont prévus en 2022.

Zoom sur :

Zoom sur :

L'eau

Bonnes pratiques

Le **Groupe Véolia** a développé un indicateur d'empreinte d'eau intitulé le Water Impact Index (WIIX), permettant aux entreprises et aux collectivités de procéder aux arbitrages nécessaires en matière de gestion et d'utilisation de l'eau.

31 entreprises

disposent d'une politique de réduction de leur impact sur la ressource en eau.

+ 2 entreprises par rapport à 2019

Formati+n & recherche

D



2021

Renault
•
Schneider
Electric
•
L'Oréal
•
PSA
•
Safran

Zoom sur :

les entreprises ayant réalisé les meilleures progressions :

Dassault Systemes (+19 places) et **Schneider Electric** (+16 places) ont réalisé les meilleures progressions dans cette dimension.

La performance du **Groupe Dassault Systemes** est portée par un nombre significatif de salariés ayant réalisé au moins une formation au cours de l'année et par un montant important consacré à la R&D (en 2020, le Groupe a consacré 21% de son chiffre d'affaires à la R&D, contre en moyenne 4,2% pour les entreprises du CAC 40).

Le score de **Schneider Electric** progresse grâce à un meilleur niveau de transparence des données ainsi qu'à une part croissante du chiffre d'affaires dédié à la R&D (5,6% du chiffre d'affaires de l'entreprise, soit une augmentation de 133% par rapport à 2019).

LES INDICATEURS

Les entreprises du CAC 40 obtiennent la **note de D+ sur la dimension relative au développement des connaissances et des compétences individuelles et collectives**. Il s'agit de la dimension pour laquelle le score moyen des entreprises du CAC 40 est le plus faible.

Cette performance modeste s'explique principalement par la difficulté d'accès aux données publiques permettant d'évaluer la formation des collaborateurs par catégorie d'âge (jeunes et seniors) ainsi que l'ampleur des programmes de sensibilisation des clients à l'usage responsable des produits et services. Par ailleurs, l'investissement consenti en matière de formation s'est révélé moins massif que l'année précédente (734,4 euros par salarié contre 1557,2 euros en 2019).

La crise sanitaire a contraint les acteurs du secteur de la formation à adapter leur offre. Divers facteurs (gain de temps lié au télétravail, période de chômage partiel, etc.) ont contribué à créer un réel engouement pour la formation : en 2020, environ 9% de salariés supplémentaires ont été formés par rapport à 2019. Dispensées en ligne, ces formations ont représenté un coût moindre pour les entreprises : les dépenses moyennes par salarié ont diminué de plus de 50% en un an. Avec le confinement, les entreprises ont pris conscience de l'intérêt et des avantages du *digital learning* qui semble s'inscrire dans la durée, au même titre que le télétravail.

Enfin, il est possible de relever une augmentation de la part moyenne de chiffre d'affaires dédié à la R&D (qui s'élève désormais à 4,2 %, soit + 1 % par rapport à 2019), signe de l'intérêt croissant des entreprises pour les démarches d'innovation, celles-ci constituant un prérequis clé en vue de l'anticipation des défis de demain.

	Score 2021	Score 2020	Évolution
Formation professionnelle	A	B+	↗
Formation des jeunes (18-29 ans)	E+	E+	=
Formation des seniors (plus de 50 ans)	E+	E+	=
Investissements en formation	E+	D	↘
R&D et études prospectives	C	D+	↗
Sensibilisation des clients à l'usage responsable des produits et services	D+	D+	=
Moyenne	D+	D+	=

Zoom sur :

La formation



77,1%

des salariés ont réalisé au moins une formation au cours de l'année.

34 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (+ 3 entreprises).

+6,5 points par rapport à 2019

Les entreprises du CAC 40 investissent en moyenne :

734,40 €

par salarié

(baisse de 822,8 euros ou de 52,8%)

12 entreprises du CAC 40 communiquent sur ces données (+1 entreprise).

Zoom sur :

Les programmes de sensibilisation à l'utilisation responsable des produits et des services



Entreprises du CAC 40

(+2 entreprises par rapport à 2018) déploient des programmes de sensibilisation.

Le **Groupe Pernod Ricard** déploie des initiatives innovantes et pertinentes en matière de sensibilisation à l'utilisation responsable de ses produits. Pendant et après la crise, son programme « Responsible Party » est resté pleinement actif et dédié à la lutte contre la consommation excessive d'alcool. Au total, depuis le lancement du programme en 2009, plus de 450 000 étudiants ont été sensibilisés dans le monde entier.

Veolia encourage ses clients à choisir des services respectueux de l'environnement avec la plateforme GreenPath qui permet de calculer l'empreinte carbone de différents contrats et de choisir entre plusieurs solutions techniques selon leur performance environnementale. La plateforme calcule l'empreinte carbone et l'empreinte sur la ressource en eau de projets ou contrats sur la base des normes ISO.

Zoom sur :

La R&D

Les entreprises du CAC 40 dédient en moyenne

4,2%

de leur chiffre d'affaires à la R&D.

28 entreprises communiquent sur ces données (+2 entreprises).

+0,2 point par rapport à 2019

	Secteur d'activité	Part du chiffre d'affaires dédié à la R&D en 2020	Montant de leur chiffre d'affaires dédié à la R&D en 2019	Variation 2019-2020 (%)
1 Dassault Systemes	Technologie	21%	18,4%	14%
2 STMicroelectronics	Technologie	15,7%	15,7%	0%
3 Sanofi	Santé	15,3%	16,7%	-8%

Le Top 3 des sociétés consacrant la part la plus importante de leur chiffre d'affaires à la R&D reste identique par rapport à l'année précédente.

Visi+n stratégique de long terme

B+



2021

Société Générale

•

Orange

•

Engie

•

Schneider Electric

•

Veolia

Zoom sur :

les entreprises ayant réalisé
les meilleures progressions :

Renault (+16 places) et **Dassault Systèmes** (+15 places) ont réalisé les meilleures progressions dans cette dimension.

La bonne performance de **Renault** s'explique principalement par une meilleure intégration des enjeux environnementaux et sociaux de long terme dans la raison d'être du Groupe et par une hausse significative de la part de la rémunération des dirigeants du Comex soumise à l'atteinte d'objectifs extra-financiers (la part passe de 8,3% en 2019 à 16,7% en 2020).

Quant à **Dassault Systèmes**, le score du Groupe est porté par la mise en place d'une vision stratégique à moyen/long terme, par une meilleure intégration des enjeux environnementaux et sociaux de long terme ainsi que par une meilleure inclusion des parties prenantes dans la gouvernance du Groupe.

LES INDICATEURS

Les entreprises du CAC 40 obtiennent en moyenne la **note satisfaisante de B (contre C+ en 2019) sur la dimension relative à la vision stratégique de long terme.**

Cette amélioration s'explique globalement par une meilleure intégration des enjeux environnementaux et sociaux dans la raison d'être des entreprises, une vision stratégique à moyen/long terme plus fréquemment explicitée et portée par le dirigeant (7 nouvelles sociétés du CAC 40 ont formalisé explicitement leur vision stratégique) ainsi qu'une proportion croissante de fournisseurs critiques (du point de vue des droits humains et environnementaux) évalués (+11 %). Les générations futures sont par ailleurs plus fréquemment et explicitement mentionnées dans les documents stratégiques des entreprises (+4 entreprises).

La meilleure prise en compte des générations futures et du long terme apparaît comme directement en lien avec la crise sanitaire, qui a rappelé aux entreprises l'importance de la préparation et de l'anticipation des enjeux à venir.

Les axes d'amélioration identifiés sur cette dimension concernent principalement la représentation des jeunes dans la gouvernance (seules 4 entreprises disposent d'une instance de représentation des jeunes) ainsi que l'inclusion des parties prenantes dans la gouvernance de l'entreprise. Par ailleurs, le nombre d'organisations ayant intégré des enjeux extra-financiers dans la rémunération variable de leur dirigeant a baissé (-3 entreprises).

	Score 2021	Score 2020	Évolution
Formalisation de la vision stratégique et du plan d'action RSE	A	B+	↗
Mission / raison d'être	A	B	↗
Objectifs extra-financiers des dirigeants	C	C	=
Représentation des jeunes dans la gouvernance	E+	E+	=
Dialogue avec les parties prenantes	B	B+	↗
Audit des fournisseurs	B	B	=
Moyenne	B	C+	↗

Zoom sur :



Zoom sur :

4 entreprises disposent d'une instance de représentation des jeunes collaborateurs : (-2 entreprises par rapport à 2019)

Les instances représentatives des jeunes collaborateurs

Crédit Agricole

Hermès

Publicis

Pernod-Ricard



Bonnes pratiques



Le dialogue avec les parties prenantes

38 entreprises ont déployé un dispositif permanent de dialogue avec les parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients et actionnaires), incluant des représentants des jeunes générations.

(+2 entreprises par rapport à 2019)



Le **Groupe Orange** et **TotalEnergies** conditionnent respectivement 38,9 % et 33% de la rémunération variable de leur dirigeant à des critères RSE.

Les principaux critères retenus par TotalEnergies sont liés au système de management HSE, aux émissions de GES ou encore au pilotage de la stratégie vers la neutralité carbone, tandis qu'Orange a retenu des critères comme les résultats du baromètre salarié, le taux d'accès à la formation ou encore le taux de féminisation des réseaux de management.



Entreprises du CAC 40 possèdent un plan d'action RSE. (-2 entreprises par rapport à 2019)



Entreprises du CAC 40 conditionnent une partie de la rémunération variable des dirigeants à l'atteinte d'objectifs extra-financiers. (-3 entreprises par rapport à 2019)



de la rémunération variable des dirigeants est concernée par l'atteinte de ces objectifs (+0,4 points par rapport à 2019)



Comment l'indice est-il construit ?

Afin de garantir une approche exhaustive de l'évaluation de la positivité, l'indice est à la fois composé 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).

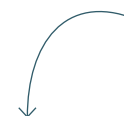
Un référentiel de suivi du progrès des entreprises en matière de performance durable

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 repose 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.



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

Près de deux ans après la révision méthodologique de l'indice, quels bilans et quels retours d'expérience ?

Le baromètre 2021 a été établi sur la base de la version la plus récente de l'indice de positivité des entreprises, elle-même issue d'un processus de révision et de validation terminé en mars 2020, sous le contrôle et en coordination étroite avec le comité scientifique spécialement mis en place par l'Institut.

Les travaux de cette année ont permis de dresser un bilan très positif de cette révision méthodologique, alors que les premiers historiques et retours d'expérience sont désormais disponibles.

La prise en compte d'un certain nombre d'éléments issus de la loi PACTE (et de la loi relative au Devoir de Vigilance) permet par exemple d'apprécier plus finement le niveau de préparation des

entreprises du CAC 40 à ces évolutions majeures du cadre réglementaire. Dans la plupart des cas, les entreprises étudiées sont des leaders reconnus dans leurs secteurs respectifs, et ont donc un rôle d'exemplarité à jouer, en premier lieu en matière de conformité vis-à-vis de la loi.

Par ailleurs, les modifications apportées au référentiel de l'indice de positivité apparaissent en phase avec les objectifs de la nouvelle plateforme impact.gouv.fr récemment lancée par le Gouvernement (Secrétariat d'État à l'économie sociale, solidaire et responsable), visant à renforcer progressivement l'acculturation des entreprises françaises à l'exercice de reporting selon les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

Nous entendons poursuivre ainsi une démarche progressive de renforcement du niveau d'exigence de l'indice de positivité, conformément au principe d'amélioration continue qui est au cœur de ce projet depuis les premiers travaux de recherche-action initiés en 2012. Il s'agit ainsi d'inviter les entreprises à communiquer de manière toujours plus responsable et toujours mieux informée, auprès de l'ensemble de leurs parties prenantes (clients, salariés, épargnants, investisseurs, etc.).

La grille...

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'actions opérationnel, taux de réponse et taux d'engagement des collaborateurs
	2	Taux d'absentéisme moyen
	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
	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
	9	Part de salariés seniors (+50 ans) et recrutés sur l'exercice
	10	Part de salariés jeunes (-30 ans) 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'affaires 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 dédiée aux dépenses de mécénat
	16	Mise en place de mesures d'identification des risques et de lutte contre la corruption
	17	Evaluation des impacts des activités de l'entreprise sur les communautés locales

...des 35 indicateurs

Dimension	N°	Indicateur
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 et part d'eau industrielle recyclée
Formation & 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'actions RSE/RSO et mention explicite 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 sociale, et implication des parties prenantes dans l'élaboration de ces documents
	35	Part des fournisseurs critiques évalués sur leurs performances positives

Audrey Tcherkoff

Présidente exécutive,
Institut de l'Economie Positive
audrey.tcherkoff@positiveeconomy.co

Clarisse Macé

Responsable de la Mesure,
Institut de l'Economie Positive
clarisse.mace@positiveeconomy.co

Sophia Girabancas Pérez

Directrice du développement,
Institut de l'Economie Positive
sophia.girabancas-perez@positiveeconomy.co

Cédric Baecher

Directeur associé, Nomadéis
Rapporteur et partenaire
des indices de positivité
cedric.baecher@nomadeis.com

Delphine Jouenne

Associée fondatrice, Enderby
Partenaire du baromètre
des entreprises du CAC 40
djo@enderby.agency



institut-economiepositive.com

Institut de l'Economie Positive

@positiveeco

Positive Economy Forum

