

#noussommesdemain

IMPACT SCORE

**Mettre au cœur des entreprises
leur impact social et environnemental**

La démarche du collectif #NousSommesDemain



Le constat de l'**urgence sociale et écologique** est partagé par un grand nombre d'acteurs économiques. Une fois posé, il s'agit de prendre les bonnes mesures pour opérer la transition de modèle voulue par 88% des entrepreneurs pour mettre l'impact social et écologique au cœur de son organisation.

Des entreprises pionnières réunies dans le collectif **#noussommesdemain** ont travaillé pour transmettre **des critères simples et concrets**, essentiels à l'ensemble des entreprises françaises, **loin du green ou social washing**.

Le collectif souhaite, avec cet outil, permettre à chaque entreprise de mesurer son impact global avant la mise en place de plans d'action donnant enfin des leviers concrets aux dirigeants pour enclencher la transition au sein de leur entreprise.

17 actions pour remettre les pendules à l'heure



L'enjeu du collectif *Nous sommes demain* est d'aider l'ensemble des entreprises françaises, quel que soit son secteur (primaire, secondaire, tertiaire), sa taille (de la PME au grand groupe du CAC 40), son territoire (du plus rural au plus métropolitain) ou son statut (ESS ou entreprises classiques) à s'engager sur le chemin de la transformation sociale et écologique au cœur de son modèle.

Pour leur permettre d'enclencher rapidement une telle dynamique, l'ensemble des réseaux réunis ont identifié 17 actions claires et concrètes sur les 4 piliers qui fondent pour nous l'économie de demain - Impact Social, Impact Environnemental, Partage des richesses, Partage du pouvoir - pour se transformer et prendre leur responsabilité dans la transition sociale et écologique.

A l'aide d'indicateurs simples, cet Impact Score permettra à l'ensemble des entreprises de choisir le chemin à parcourir pour s'améliorer progressivement sur des actions transversales déterminantes permettant de faire basculer l'ensemble de l'entreprise dans une dynamique inclusive et durable.

Pourquoi ?



Les entreprises pionnières ont travaillé des mois ensemble pour identifier à partir des outils et des expertises existantes **une base commune d'engagements et d'actions** permettant à chaque entreprise française - quelle que soit sa taille, son secteur, son statut, son territoire - de prendre le chemin de la transformation dès maintenant.

Ces indicateurs représentatifs permettent de projeter un autre modèle d'entreprise possible, désirable pour demain, qui préserve le capital humain et naturel de notre société. Cela permettra enfin aux entreprises qui souhaitent s'engager sincèrement sur le chemin de la transformation de leur modèle d'instaurer :

- **une vision partagée des priorités et des actions systémiques majeures** à mettre en place pour savoir par où commencer
- **une lisibilité et une confiance entre les entreprises et leurs parties prenantes** (clients, bénéficiaires, partenaires, salariés)

Calcul de l'Impact Score



Après une analyse des données sur 17 indicateurs clefs, vous recevrez un mail récapitulatif vous donnant votre Impact Score global et celui par enjeu, assorti de recommandations pour trouver les meilleurs contacts et outils pour vous améliorer.

Nous proposons donc de **faire la transparence et d'engager un travail de reporting et d'amélioration autour de deux enjeux qui ne peuvent se penser l'un sans l'autre pour mettre l'impact au cœur de son modèle :**

- **l'impact social et écologique** en s'engageant à avoir une entreprise à l'image de la France, une entreprise apprenante, et opérant une véritable transition en matière d'empreinte carbone et d'éco-comportement.
- **le partage des richesses et du pouvoir**, avec
 - une stratégie financière éthique, fondée sur des modes de gestion équitables et transparents
 - un principe de gouvernance éthique avec une transparence décisionnelle et une parité de genre et de hiérarchie dans les instances de décisions

Développer une entreprise Inclusive, en intégrant les publics fragiles au sein de ses équipes



Action #1 : part des postes occupés par des travailleurs fragilisés

Cible	Réserver au moins 20% des emplois à des travailleurs fragilisés (insertion, handicap).
Mesure intermédiaire	Réserver au moins 15% des emplois à des travailleurs fragilisés (insertion, handicap).
Mesure minimale	Réserver au moins 10% des emplois à des travailleurs fragilisés (insertion, handicap).

Action #1 – Calculer son impact



La définition de travailleur handicapée telle que donnée par l'[article L5212-13 du code du travail](#) pourrait concerner jusqu'à 2,7 millions de personnes en âge de travailler selon l'[INSEE en 2016](#), soit 9% de la population active. L'[article L5212-2 du code du travail](#) fixe un seuil de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés, la réalité se situe autour des 4%.

Selon le [Pacte d'Ambition pour l'Insertion par l'Activité Économique](#) remis par le Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi au Ministère du Travail le 10 septembre 2019, 2 millions de personnes (6,7% de la population active) sont susceptibles d'être couvertes par le champ de l'IAE.

Ces travailleurs représentent environ 15% de la population active mais sont pourtant davantage soumis au chômage que le reste de la population. Il s'agit donc pour les entreprises de les inclure à leur juste proportion dans la masse salariale.

Être une entreprise apprenante, en formant l'ensemble des salariés au fur et à mesure de leur carrière



Action #2 : part des salariés ayant bénéficié d'une formation hors CPF

Cible	100% des salariés ont suivi une formation dans l'année hors CPF.
Mesure intermédiaire	50% des salariés ont suivi une formation dans l'année hors CPF.
Mesure minimale	25% des salariés ont suivi une formation dans l'année hors CPF.

Action #2 – Calculer son impact



Ici, est comptabilisé comme salarié l'ensemble des personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail de type CDI ou CDD sur la période donnée.

Chaque salarié doit, individuellement, avoir reçu une formation sur la période donnée pour atteindre la mesure cible de 100%. Ainsi, un salarié ayant suivi deux formations ne peut compenser pour un salarié n'en ayant suivi aucune.

Améliorer son empreinte écologique, en réduisant son empreinte carbone SCOPE 1



Action #3 : empreinte écologique directe de l'entreprise

Cible	Avoir une empreinte carbone positive après compensation de ses émissions.
Mesure intermédiaire	Avoir une empreinte carbone neutre après compensation de ses émissions.
Mesure minimale	Calculer et publier son empreinte carbone globale annuellement.

Action #3 – Calculer son impact



Chaque entreprise, qu'elle produise des biens ou des services, a une empreinte écologique directe et indirecte liée à ses activités. L'ADEME propose une définition du Scope 1, soit les émissions directes de GES pour permettre d'identifier précisément quelles sont les activités les plus polluantes.

Pour calculer facilement son empreinte carbone, des référentiels comme ceux de la Fondation Good Planet existent.

Améliorer son empreinte écologique, en réduisant son empreinte carbone SCOPE 2



Action #4 : empreinte écologique indirecte liée aux consommations énergétiques de l'entreprise

Cible	Avoir une empreinte carbone positive après compensation de ses émissions.
Mesure intermédiaire	Avoir une empreinte carbone neutre après compensation de ses émissions.
Mesure minimale	Calculer et publier son empreinte carbone globale annuellement.

Action #4 – Calculer son impact



Chaque entreprise, qu'elle produise des biens ou des services, a une empreinte écologique directe et indirecte liée à ses activités. L'ADEME propose une définition du Scope 2, soit les émissions indirectes de GES associées à l'énergie pour permettre d'identifier précisément quelles sont les activités les plus polluantes.

Pour calculer facilement son empreinte carbone, des référentiels comme ceux de la Fondation Good Planet existent.

Améliorer son empreinte écologique, en réduisant son empreinte carbone SCOPE 3



Action #5 : empreinte écologique indirecte de l'entreprise

Cible	Avoir une empreinte carbone positive après compensation de ses émissions.
Mesure intermédiaire	Avoir une empreinte carbone neutre après compensation de ses émissions.
Mesure minimale	Calculer et publier son empreinte carbone globale annuellement.

Action #5 – Calculer son impact



Chaque entreprise, qu'elle produise des biens ou des services, a une empreinte écologique directe et indirecte liée à ses activités. L'ADEME propose une définition du Scope 3, soit les autres émissions indirectes de GES pour permettre d'identifier précisément quelles sont les activités les plus polluantes.

Pour calculer facilement son empreinte carbone, des référentiels comme ceux de la Fondation Good Planet existent.

Intégrer une mission sociale / écologique au cœur de l'activité de l'entreprise



Action #6 : pourcentage du budget attribué à la mission d'utilité sociale / écologique

Cible	Attribuer 100% du budget annuel à la mission d'utilité sociale ou écologique de l'entreprise.
Mesure intermédiaire	Attribuer au moins 50% du budget annuel à la mission d'utilité sociale ou écologique de l'entreprise.
Mesure minimale	Attribuer au moins 30% du budget annuel à la mission d'utilité sociale ou écologique de l'entreprise.

Action #6 – Calculer son impact



Une mission d'utilité sociale ou écologique doit être reliée à au moins un des 17 objectifs du développement durable définis par l'ONU et/ou répondre à la définition de l'utilité sociale définie par la loi française.

Le budget d'une entreprise est ici l'ensemble des dépenses et charges d'une entreprise sur la période donnée, il s'agit donc de calculer quelle part de ce budget est consacrée aux activités répondant à la mission d'utilité sociale telle que décrite plus haut. Est également incluse la part du budget d'une entreprise consacrée au mécénat sous quelque forme que ce soit.

Améliorer son empreinte territoriale, en développant l'économie et l'emploi local



Action #7 : pourcentage des achats auprès de fournisseurs locaux

Cible	Réaliser 25% de ses achats auprès de fournisseurs / prestataires situés dans sa Région ou dans les départements limitrophes.
Mesure intermédiaire	Réaliser 15% de ses achats auprès de fournisseurs / prestataires situés dans sa Région ou dans les départements limitrophes.
Mesure minimale	Réaliser 10% de ses achats auprès de fournisseurs / prestataires situés dans sa Région ou dans les départements limitrophes.

Action #7 – Calculer son impact



Est ici compris tout contrat conclu avec des tiers localisés dans la Région ou les départements limitrophes (énergie, les fournitures, les prestations extérieures, etc...).

Développer son engagement citoyen, en soutenant les actions des organisations d'intérêt général



Action #8 : pourcentage du chiffre d'affaires consacré au mécénat, financier, de compétence ou en nature

Cible	Consacrer 2% de son CA au mécénat.
Mesure intermédiaire	Consacrer 1% de son CA au mécénat.
Mesure minimale	Consacrer 0.5% de son CA au mécénat.

Action #8 – Calculer son impact



Une entreprise, qu'elle ait, ou non, une mission liée à l'un au moins des ODD, peut choisir de consacrer une partie de ses revenus à des causes sociales ou environnementales qui ont un impact positif. Des mouvements comme 1% pour la planète préconisent aux entreprises de verser 1% de leur chiffre d'affaires hors taxe à des associations conventionnées et identifiées comme répondant à un enjeu environnemental. En Inde, 2% du chiffres d'affaires des entreprises doit être consacré au mécénat pour que les entreprises contribuent à résoudre les enjeux environnementaux et sociaux.

Est considéré comme mécénat la partie du chiffre d'affaires consacrée au mécénat de compétence, au mécénat en nature ou au mécénat financier sur la période donnée. Est notamment considérée dans l'indicateur la partie du chiffre d'affaires d'une entreprise reversée à la fondation liée à l'entreprise-mère.

Partager le pouvoir dans l'entreprise, en instaurant la transparence et un partage décisionnel avec l'ensemble des salariés



Action #9 : part des sièges de l'instance de gouvernance principale occupée par des salariés

Limitation cible		Limitation intermédiaire		Limitation minimale	
Moins de 250 salariés	30%	Moins de 250 salariés	20%	Moins de 250 salariés	10%
Moins de 5000	40%	Moins de 5000	25%	Moins de 5000	15%
Plus de 5000	50%	Plus de 5000	30%	Plus de 5000	20%

Action #9 – Calculer son impact



Actuellement en France, suite à la loi PACTE qui modifie [l'article 225-27-1 du Code du Commerce](#), seules les entreprises de plus de 1000 salariés doivent compter 1 ou 2 salariés au sein du Conseil d'administration selon la taille du CA. [L'article L2312-72 du Code du Travail](#) stipule que, pour les entreprises disposant d'un comité social et économique (soit les entreprises de plus de 11 salariés), deux représentants salariés de ce comité ont une voix consultative au Conseil d'Administration de l'entreprise.

A contrario en Allemagne par exemple, les conseils de surveillance (équivalent d'un Conseil d'Administration français) sont composés, pour les entreprises de 500 à 2000 salariés, pour un tiers de salariés, pour deux tiers d'actionnaires, la répartition est équitable au-delà de 2000 salariés.

On privilégiera une intégration de salariés avec un pouvoir délibératif sauf dans les entreprises dont les statuts ne permettent qu'une association de manière consultative (associations, mutuelles, etc.).

Intégrer l'ensemble de ses parties prenantes, en les associant à la gouvernance



Action #10 : nombre de catégories de parties prenantes représentées dans les instances de gouvernance (dont salariés)

Cible	Inclure des représentants de 5 catégories de parties prenantes différentes dans son instance de gouvernance principale.
Mesure intermédiaire	Inclure des représentants de 4 catégories de parties prenantes différentes dans son instance de gouvernance principale.
Mesure minimale	Inclure des représentants de 3 catégories de parties prenantes différentes dans son instance de gouvernance principale.

Action #10 – Calculer son impact



La théorie des parties-prenantes est aujourd'hui l'objet d'un consensus parmi les chercheurs en management qui identifient 10 parties prenantes principales : les salariés, les fournisseurs, les sous-traitants, les experts, les clients, le grand public, les syndicats, les investisseurs, les pouvoirs publics et les associations locales.

Le périmètre exhaustif des catégories de parties prenantes n'est pas défini mais ces catégories en sont les plus saillantes.

Intégrer une parité de genre dans les instances de décision, en engageant une réelle politique d'égalité femme-homme



Action #11 : score à l'index égalité femmes - hommes

Cible	Obtenir un score de 100 points à l'index égalité femmes - hommes.
Mesure intermédiaire	Obtenir un score de 90 points à l'index égalité femmes - hommes.
Mesure minimale	Obtenir un score de 75 points à l'index égalité femmes - hommes.

Action #11 – Calculer son impact



L'index d'égalité professionnelle établi par le Ministère du Travail et obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés est une base pour calculer et prendre conscience des freins à la parité de genre en entreprise.

Cet indicateur peut être calculé par l'ensemble des structure et ce à partir de 6 salariés (selon la configuration) mais il ne constitue pas encore un référentiel idéal en ne prenant par exemple pas en compte le montant des augmentations concédées ou ne sanctionnant pas l'absence d'une catégorie de genre parmi les instances dirigeantes. Nous restons mobilisés pour faire des propositions d'amélioration dans ce sens.

Accueillir des salariés aux parcours et aux origines diversifiés



Action #12 : pourcentage des salariés issus des Quartiers Prioritaires

Cible	Plus de 15% des salariés sont issus des Quartiers Prioritaires, soit plus du double de la moyenne nationale
Mesure intermédiaire	Plus de 7,5% des salariés sont issus des Quartiers Prioritaires soit dans la moyenne nationale
Mesure minimale	Plus de 4% des salariés sont issus des Quartiers Prioritaires, soit la moitié de la moyenne nationale

Action #12 – Calculer son impact



Selon l'INSEE, en 2017, plus de 5 millions de français vivent dans un quartier prioritaire de la ville soit 7,5% de la population. En 2017, et selon l'agence nationale de la cohésion des territoires, le taux de chômage est 2,7 fois plus élevé dans les QPV que dans le reste du territoire.

Pourtant, recruter un candidat issu d'un QPV est bénéfique non seulement pour l'entreprise mais également pour la société dans son ensemble qui gagnerait 10 800€ en coûts évités directs par an (source : Mozaïk RH & Accenture).

Améliorer la confiance entre les salariés, en faisant la transparence sur les écarts de rémunérations



Action #13 : publication des écarts de rémunération

Cible	Publication des écarts de rémunération par décile , sur les 3 dernières années.
Mesure intermédiaire	Publication des écarts de rémunération par quartile , sur les 3 dernières années.
Mesure minimale	Publication de l'écart entre la rémunération totale du plus haut revenu de l'entreprise (fixe + variable + dividendes) par rapport au salaire moyen, médian et au plus bas salaire de l'entreprise.

Action #13 – Calculer son impact



En France, et depuis la Loi PACTE qui modifie [l'article 225-37-3 du Code du Commerce](#), les entreprises cotées doivent publier l'écart entre la rémunération totale des dirigeants et le salaire moyen et médian.

Au Royaume-Uni, la majorité conservatrice de Theresa May a voté [une loi](#) imposant aux entreprises et associations de plus de 250 salariés de publier les écarts de rémunération par quartile et par genre.

[Oxfam France, en 2019](#), recommandait notamment la publication des écarts de rémunération par quartile pour aller au delà de la Loi PACTE qui ne permet qu'une transparence limitée et non stratifiée.

Développer un partage équitable des richesses, en limitant les écarts de rémunérations



Action #14 : Limitation des écarts de rémunération entre le plus haut revenu (fixe + variable + dividendes) de l'entreprise et le plus bas

Limitation cible		Limitation intermédiaire		Limitation minimale	
Moins de 250 salariés	De 1 à 10	Moins de 250 salariés	De 1 à 15	Moins de 250 salariés	De 1 à 20
Moins de 5000	De 1 à 15	Moins de 5000	De 1 à 30	Moins de 5000	De 1 à 50
Plus de 5000	De 1 à 20	Plus de 5000	De 1 à 50	Plus de 5000	De 1 à 100

Action #14 – Calculer son impact



En France, les services publics industriels et commerciaux, comme la SNCF et la Banque des Territoires par exemple, sont soumis par décret à un plafonnement de la rémunération (fixe et variable) de leurs dirigeants à 450 000€ bruts par an soit 20 fois la moyenne des plus bas salaires des principales entreprises publiques.

En 2016, la plupart des syndicats ont signé avec d'autres personnalités l'Appel des 40 pour le CAC 40 proposant de limiter à 100 SMIC la rémunération totale des dirigeants des grandes entreprises.

Plus précis, l'article 3332-17-1 du Code du Travail portant sur l'agrément ESUS, limite la rémunération des plus hauts salaires à 10 fois le salaire minimum légal ou celui de la convention collective s'il est plus élevé.

Orienter vers des produits financiers responsables l'intégralité de ses placements bancaires



Action #15 : pourcentage des placements de l'entreprise réalisés dans des fonds ISR, Green ou Solidaires

Cible	Effectuer 100% des placements de l'entreprise dans des fonds labellisés ISR, Green ou Solidaires.
Mesure intermédiaire	Effectuer au moins 50% des placements de l'entreprise dans des fonds labellisés ISR, Green ou Solidaires.
Mesure minimale	Effectuer au moins 30% des placements de l'entreprise dans des fonds labellisés ISR, Green ou Solidaires.

Action #15 – Calculer son impact



Les placements d'une entreprises sont ici entendus comme étant l'ensemble des investissements placés dans des produits financiers. Les produits financiers valorisés sont ceux labélisés ISR, Greenfin ou Finansol.

Le parc immobilier est également considéré mais exclut les biens occupés par une activité de l'entreprise. Sont donc valorisés les investissements immobiliers en lien avec des foncières agréées ESUS ou B-Corp.

Rééquilibrer la place des actionnaires et des salariés, en mettant en place une répartition équilibrée des bénéfices de l'entreprise



Action #16 : part des bénéfices reversés en dividendes

Cible	Limiter les versements de dividendes à 30% des bénéfices.
Mesure intermédiaire	Limiter les versements de dividendes à 40% des bénéfices.
Mesure minimale	Limiter les versements de dividendes à 50% des bénéfices.

Action #16 – Calculer son impact



La redistribution des richesses et la rémunération du capital sont l'objet d'un contrôle étroit dans les familles de l'Economie sociale et solidaire. Les sociétés commerciales, pour obtenir l'agrément ESUS, sont limitées par l'article 1 de la loi ESS à 50% des bénéfices. Les SCOP sont elles limitées au maximum à un tiers de leur bénéfice par l'article 33 de la loi de 1978.

Intégrer des fournisseurs assurant une juste répartition de la valeurs créée, en choisissant des fournisseurs labellisés



Action #17 : part des achats auprès de fournisseurs labellisés

Cible	Réaliser au moins 50% des achats de l'entreprise auprès de fournisseurs / prestataires certifiés ESUS ou commerce équitable.
Mesure intermédiaire	Réaliser au moins 20% des achats de l'entreprise auprès de fournisseurs / prestataires certifiés ESUS ou commerce équitable.
Mesure minimale	Réaliser au moins 5% des achats de l'entreprise auprès de fournisseurs/ prestataires certifiés ESUS ou commerce équitable.

Action #17 – Calculer son impact



Est ici compris tout contrat conclu avec des tiers (énergie, les fournitures, les prestations extérieures, etc...) qui sont certifiés ESUS ou Commerce Equitable.