

#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 les y aider, les entreprises pionnières réunies dans la coalition **#NousSommesDemain** ont créé ***l'Impact Score***, regroupant 17 #actions pour que l'ensemble des entreprises françaises de la PME à la Grande Entreprise puisse **s'engager à faire basculer progressivement leur modèle.**

Ces indicateurs ont été choisis après un travail collectif de plus d'un an entre tous les réseaux d'entrepreneurs à **impact social et écologique** de France, autour de **4 piliers** : le **partage du pouvoir**, le **partage des richesses**, **l'impact social**, **l'impact écologique.**

Un autre modèle d'entreprise est possible



Ces indicateurs permettent de projeter **un autre modèle d'entreprise possible et désirable pour demain**, préservant le **capital humain et naturel** de notre société. Cette méthodologie est une première marche proposée sur le chemin de la **triple comptabilité financière** mais aussi **sociale** et **écologique** qui permettra d'évaluer autrement la performance des entreprises..

Cette méthode sera adaptée aux TPE dans le futur.

Calcul de l'Impact Score



L'impact score n'est **pas une note** mais plutôt **une possibilité de rendre visible et compréhensible** avec toutes ses parties prenantes **la transition sociale et écologique de son modèle d'organisation** autour de 17 #actions structurantes.

Selon la taille et la région de votre entreprise, nous vous proposons de vous situer, pour **mesurer le chemin parcouru et le partager.**

A la fin du questionnaire, vous recevrez un mail récapitulatif vous donnant votre Impact Score global ainsi que le détail obtenu par grand thèmes.

Ce récapitulatif sera assorti de recommandations pour trouver les meilleurs contacts et outils afin de vous améliorer.

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



Action #1 : Intégrer une mission sociale/écologique au coeur de l'activité de l'entreprise

Cible	Consacrer 100% de son chiffre d'affaires à la réalisation d'une mission d'utilité sociale et/ou écologique.
Mesure intermédiaire	Consacrer au moins 50% de son chiffre d'affaires à la réalisation d'une mission d'utilité sociale et/ou écologique.
Mesure minimale	Consacrer au moins 30% de son chiffre d'affaires à la réalisation d'une mission d'utilité sociale et/ou écologique.

Action #1 – Calculer son impact



Les missions d'utilité sociale ou écologique doivent être reliées à au moins un des 17 objectifs du développement durable définis par l'ONU et répondre à la définition de la Loi Hamon sur l'Economie Sociale et Solidaire ou à la définition des articles 176 de la Loi Pacte sur la société à mission.

Le chiffre d'affaires d'une entreprise correspond ici aux revenus réalisés pour des services ou produits qui répondent aux objectifs de la mission telle que décrite ci-dessus.

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



Action #2 : Pourcentage du CA consacré au mécénat, financier, de compétence ou en nature

Cible	Plus de 2% de mon chiffre d'affaires est consacré au mécénat financier , de compétences ou en nature
Mesure intermédiaire	Entre 1% et 2% de mon chiffre d'affaires est consacré au mécénat financier , de compétences ou en nature
Mesure minimale	Entre 0.5% et 1% de mon chiffre d'affaires est consacré au mécénat financier , de compétences ou en nature

Action #2 – 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, et ainsi être directement acteur de la transition économique, écologique et sociale auprès de diverses structures.

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.

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.

Développer une entreprise inclusive, en intégrant les salariés fragiles au sein de ses équipes



Action #3 : Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs fragilisés, en situation de handicap ou d'insertion ?

Cible	Réserver au moins 20% des emplois à des travailleurs fragilisés (insertion, handicap).
Mesure intermédiaire	Réserver au moins 10% des emplois à des travailleurs fragilisés (insertion, handicap).
Mesure minimale	Réserver au moins 5% des emplois à des travailleurs fragilisés (insertion, handicap).

Action #3 – Calculer son impact



Selon le Pacte d'Ambition pour l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) 15% de la population active est couverte par le champ de l'IAE mais reste pourtant davantage soumis au chômage que le reste de la population. Il s'agit pour les entreprises de les inclure à leur juste proportion au sein de leurs effectifs.

L'article L5212-13 du code du travail fixe une obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés qui doivent réserver 6% de l'effectif total à des personnes handicapées. La réalité se situe autour des 4%.

Sont également concernés les travailleurs défavorisés, au sens de la réglementation européenne, qui rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail et à y rester.

Construire une entreprise à l'image de la France, intégrant notamment des salariés vivant en quartier prioritaire



Action #4 : Pourcentage de salariés vivant dans des Quartiers Prioritaires au sein votre entreprise

Cible	Employer à plus de la moyenne de régionale des salariés issus de QPV
Mesure intermédiaire	Employer à plus de la moitié de la moyenne de régionale des salariés issus de QPV
Mesure minimale	Employer à plus 1 tiers de la moyenne de régionale des salariés issus de QPV

Action #4 – Calculer son impact



Nous sommes inégalitaires face au marché du travail, et particulièrement les salariés issus des quartiers prioritaires de la ville. En 2017, et selon l'agence nationale de la cohésion des territoires, le taux de chômage était 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). La diversité un vecteur d'une cohésion sociale accrue et d'innovation.

Cet indicateur incite les entreprises à ressembler au territoire au sein duquel elle se développent et tiens compte de la moyenne régionale de personnes vivant en QVP pour établir son barème. Si votre entreprise est présente dans différentes régions, ce barème sera basé sur la moyenne nationale.

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



Action #5 : 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 ou plus à l'index égalité femmes - hommes.
Mesure minimale	Obtenir un score de 75 points ou plus à l'index égalité femmes - hommes.

Action #5 – Calculer son impact pour les entreprises de plus de 50 salariés



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 n'a toutefois pas encore été adapté pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Action #5bis – Calculer son impact pour les entreprises de moins de 50 salariés



En 2015, seulement, les entreprises de plus de 10 salariés avaient pour à leur tête seulement 18% de femmes selon l'INSEE, et ce chiffre diminue à mesure qu'augmente la taille des entreprises, pour atteindre 0 au sein du CAC 40.

Mesurer la part de femmes au sein des instances dirigeantes d'une entreprise, qu'elle soit de taille modeste ou non est donc un bon indicateur de la volonté d'intégration et des efforts fournis en faveur de l'égalité homme/femmes au sein de l'entreprise.

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



Action #6 : empreinte écologique directe de l'entreprise

Cible	Avoir une empreinte carbone neutre
Mesure intermédiaire	Mettre en place un plan d'action pour parvenir à une empreinte carbone neutre dans les 3 ans
Mesure minimale	Publier son empreinte carbone tous les 3 ans

Action #6 – Calculer son impact



L'ADEME propose une définition pour comprendre ce que recouvre précisément le [Scope 1](#), les émissions de gaz à effet de serre directement liées à la fabrication du produit. Par exemple, si la fabrication du produit a nécessité l'utilisation de pétrole, la combustion de carburant, ou si la production du produit a engendré des émissions de CO2 ou de méthane, toutes ces émissions sont comptabilisées dans le scope 1.

Calculer son empreinte carbone est une démarche exigeante pour laquelle vous pouvez vous faire accompagner par des cabinets spécialisés tels que [Carbone 4](#), ou utiliser vos ressources internes et des référentiels comme ceux de [Fondation Good Planet](#).

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



Action #7 : empreinte écologique indirecte de l'entreprise

Cible	Avoir une empreinte carbone neutre
Mesure intermédiaire	Mettre en place un plan d'action pour parvenir à une empreinte carbone neutre dans les 3 ans
Mesure minimale	Publier son empreinte carbone tous les 3 ans

Action #7 – Calculer son impact



L'ADEME propose une définition pour comprendre ce que recouvre précisément le [Scope 2](#), soit toutes les émissions de gaz à effet de serre induites par les consommations électriques, les consommations de chaleur, de vapeur ou encore de froid. En effet, lorsqu'une entreprise consomme de l'électricité, elle n'émet pas de gaz à effet de serre directement. En revanche, la production de cette électricité a entraîné des émissions de gaz à effet de serre. L'entreprise produit donc "indirectement" des gaz à effet de serre.

Calculer son empreinte carbone est une démarche exigeante pour laquelle vous pouvez vous faire accompagner par des cabinets spécialisés tels que [Carbone 4](#), ou utiliser vos ressources internes et des référentiels comme ceux de [Fondation Good Planet](#).

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



Action #8 : empreinte écologique indirecte de l'entreprise

Cible	Avoir une empreinte carbone neutre
Mesure intermédiaire	Mettre en place un plan d'action pour parvenir à une empreinte carbone neutre dans les 3 ans
Mesure minimale	Publier son empreinte carbone tous les 3 ans

Action #8 – Calculer son impact



L'ADEME propose une définition pour comprendre ce que recouvre précisément le Scope 3, soit les émissions liées aux fournisseurs de l'entreprise, aux transports des salariés et des clients, mais aussi de la supply chain, le recyclage et la fin de vie des produits de l'entreprise. Le scope 3 permet donc d'avoir une vision très large des émissions de gaz à effet de serre induites par une entreprise ou la fabrication d'un produit, car il inclut les émissions réalisées tout au long du cycle de vie.

Calculer son empreinte carbone est une démarche exigeante pour laquelle vous pouvez vous faire accompagner par des cabinets spécialisés tels que Carbone 4, ou utiliser vos ressources internes et des référentiels comme ceux de Fondation Good Planet.

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



Accorder une part significative des sièges de son instance gouvernante à des salariés est pour une entreprise une mesure de représentativité et de partage du pouvoir.

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, les conseils de surveillance 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 4 catégories de parties prenantes différentes dans son instance de gouvernance principale.
Mesure intermédiaire	Inclure des représentants de 3 catégories de parties prenantes différentes dans son instance de gouvernance principale.
Mesure minimale	Inclure des représentants de 2 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.

Établir une pluralité au sein de l'entreprise et de ses instances de gouvernance permet à cette première d'être représentative du secteur économique au sein duquel elle se développe et de mieux tenir compte du point de vue des différents groupes qui la composent.

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



Action #11 : Part des salariés ayant bénéficié d'une formation hors CPF durant les trois dernières années

Cible	100% des salariés ont suivi une formation lors des 3 dernières années hors CPF.
Mesure intermédiaire	50% des salariés ont suivi une formation lors des 3 dernières années hors CPF.
Mesure minimale	25% des salariés ont suivi une formation lors des 3 dernières années hors CPF.

Action #11 – Calculer son impact



Avoir bénéficié d'une formation lors des 3 dernières années est un bénéfice important pour le salarié, mais également pour l'entreprise qui l'emploie.

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 (trois ans) pour atteindre la mesure cible de 70%. Ainsi, un salarié ayant suivi deux formations ne peut compenser pour un salarié n'en ayant suivi aucune.

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



Action #12 : Quelle est la part des bénéfices reversés en dividendes ?

Cible	Limiter les versements de dividendes à 20% des bénéfices.
Mesure intermédiaire	Limiter les versements de dividendes à 35% des bénéfices.
Mesure minimale	Limiter les versements de dividendes à 50% des bénéfices.

Action #12 – Calculer son impact



En constante augmentation depuis le milieu des années 80, les dividendes versés aux actionnaires se font parfois au détriment de la bonne santé économique de l'entreprise, et atteignent des records même en période de crise. Avec 51 milliards de dollars de dividendes en 2019, la France a par ailleurs conforté sa place de meilleur rémunérateur d'actionnaires en Europe.

La redistribution des richesses et la rémunération du capital sont l'objet d'un contrôle étroit dans les familles de l'Économie 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](#)

Encourager la transparence sur les écarts de rémunérations



Action #13 : publication des écarts de rémunération

Cible	Publication des écarts de rémunération par quartile sur les 3 dernières années.
Mesure intermédiaire	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 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) et le plus bas salaire de l'entreprise

Action #13 – Calculer son impact



Afin d'établir une transparence concernant les écarts de salaire, la loi PACTE incite les entreprises à 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 dans ce cadre 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



Depuis les années 80, les écarts salariaux au sein des entreprises n'ont eu de cesse de s'accroître. En 2016, les patrons du CAC 40 gagnaient en moyenne 257 fois le SMIC, et 119 fois le salaire moyen au sein de leur entreprise quand en 2009, cet écart était de 97(Oxfam France).

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



Effectuer des placements auprès d'acteurs financiers ayant reconsidéré leurs objectifs sous l'angle du développement économique durable permet de transformer un placement qui aurait transité par des acteurs de la finance classique en investissement à 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 labellisés [ISR](#), [Greenfin](#) ou [Finansol](#). . Sont valorisés les investissements immobiliers en lien avec des foncières agréées ESUS ou B-Corp.

Pour les entreprises de taille moins importante ou les ESUS qui n'effectuent pas de placements, c'est auprès les sources de financement que cet indicateur viendra évaluer. Se financer auprès de banques transparentes et au bilan carbone moindre (comme la NEF, le Crédit Coopératif et la Banque postale) est important en vue d'avoir un impact écologique et social positif.

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



Action #16 : 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 #16 – Calculer son impact



Se fournir partiellement auprès de producteurs labellisés ou provenant du milieu de l'économie sociale et solidaire, est une marque d'engagement et de solidarité en faveur du milieu de l'ESS, mais également la certitude d'acheter auprès d'entreprises à impact.

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



Action #17 : Pourcentage des achats réalisé auprès de fournisseurs et prestataires de la région ou des départements limitrophes

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

Action #17 – Calculer son impact



Le pourcentage des achats réalisés localement fait partie des indicateurs communément utilisés par les entreprises pour s'engager dans une politique d'achats responsables (source: ADEME). En réalisant l'essentiel de leurs achats au niveau local, les entreprises encouragent l'emploi dans leur région tout en réduisant leur empreinte carbone.

Pour les services, est ici compris tout contrat conclu avec des tiers localisés dans la Région ou les départements limitrophes.

Pour les biens, est ici compris toutes les marchandises produites dans la Région ou les départements limitrophes (énergie, fournitures, etc...).