



L'engagement des sociétés du CAC 40 en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : focus sur les thématiques de diversité, de formation et de lutte contre le réchauffement climatique

Mémoire présenté en vue d'obtenir le diplôme MASTER CCA

Présenté et soutenu par Pierre Louis RONDEAU

Session 2019-2021

Directeur de mémoire : Monsieur Patrice CHARLIER, Maître de
Conférence, Responsable du M1 CCA

Remerciement

Tout d'abord, je tiens à remercier Monsieur Patrice Chalier pour son aide tout au long de l'écriture de ce mémoire.

Je voudrais ensuite remercier l'ensemble de l'équipe encadrante du Master CCA de Strasbourg qui a réussi à adapter son enseignement malgré la pandémie et ses conséquences sur le présentiel.

Je remercie également Ernst & Young Strasbourg et les collègues avec lesquels j'ai eu l'occasion de travailler durant mon stage de fin d'étude et avec lesquels j'ai beaucoup appris.

Sur un plan plus personnel, je souhaiterais remercier ma famille pour le soutien qu'elle m'a apporté pendant ces heures d'écritures.

Enfin, je tiens à remercier tous mes proches qui m'ont soutenu durant cette période de rédaction de mémoire.

Table des matières

Table des illustrations	I
Table des tableaux	II
Liste des abréviations	III
Introduction	1
1 Concept et cadre réglementaire de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	4
1.1 La notion de responsabilité sociétale des entreprises.....	4
1.1.1 Origine de la RSE	4
1.1.2 Définitions du concept de RSE.....	7
1.1.3 Principes du RSE	9
1.1.3.1 La norme ISO 26000	9
1.1.3.2 Le Pacte Mondial des Entreprises ou Global Compact	10
1.1.4 Enjeux de la RSE	13
1.2 Le cadre réglementaire de la RSE en France.....	15
1.2.1 Le cadre légal français de la RSE	15
1.2.1.1 La loi NRE de 2001 – Les fondements du cadre législatif de la RSE	15
1.2.1.2 Les lois Grenelle et Grenelle 2 – Les programmes d’action pour l’environnement	16
1.2.1.3 La loi relative à la Transition Energétique pour la Croissance Verte	17
1.2.1.4 La loi sur le devoir de vigilance et le rapport de prévention des risques.....	18
1.2.1.5 L’adoption de la déclaration de performance extra-financière européenne ..	19
1.2.1.6 La société à mission de la loi PACTE	20
1.2.2 Les certifications ou labels : autres outils importants de la RSE	21
1.3 Revue des études de la RSE dans les sociétés du CAC 40	24
2 Enquête de la RSE dans les sociétés du CAC 40	28
2.1 Justification de l’échantillon et méthodologie de la recherche.....	28
2.1.1 Justification de l’échantillon	28

2.1.2	Méthodologie de la recherche	29
2.2	Résultat de la recherche sur les thématiques choisies dans les sociétés du CAC	40
	32
2.2.1	La thématique de diversité	32
2.2.2	La thématique de formation.....	37
2.2.3	La thématique de lutte contre le réchauffement climatique	40
2.2.4	Bilan des résultats et limites de ce travail de recherche	42
	Conclusion.....	44
	Bibliographie	46
	Annexes	Erreur ! Signet non défini.

Table des illustrations

Figure 1 : Evolution des piliers de développement durable.....	6
Figure 2 : Les 7 principes d'actions établissant la démarche RSE.....	10
Figure 3 : Les 10 principes du Global Compact des Nations Unies.....	11
Figure 4 : Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU	12
Figure 5 : Part des femmes dans les entreprises du CAC 40.....	25
Figure 6: Nombre de sociétés du SBF 120 publiant un rapport intégré.....	26
Figure 7: Nombre de sociétés du CAC 40 communiquant sur les indicateurs de diversité choisis	33
Figure 8 : Evolution du pourcentage de femmes dans les effectifs et dans le conseil	35
Figure 9: Pourcentage de sociétés du CAC 40 communiquant les indicateurs de formations choisies	37
Figure 10 : Nombre moyen d'heures de formation par salariés par an.....	39
Figure 11 : Pourcentage de répartition d'émissions de CO2 par scope dans les sociétés du CAC 40	41

Table des tableaux

Tableau 1: Législation sociale en France.....	5
Tableau 2 : Classification de labels RSE français selon leur catégorie	22
Tableau 3 : Résumé des résultats des indicateurs de diversité des sociétés du CAC 40.....	35
Tableau 4 : Résumé des résultats des indicateurs de formation des sociétés du CAC 40	38
Tableau 5 : Résumé des résultats des indicateurs de lutte contre le réchauffement climatique des sociétés du CAC 40	40

Liste des abréviations

CA : Chiffre d'affaires

CAC : Cotation Assistée en Continu

CDD : Contrat à durée déterminée

CO2 : Dioxyde de carbone

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

ISO : International Organization for Standardization

NRE : Nouvelles Régulations Economiques

ODD : Objectifs de Développement Durable

ONG : Organisation non-gouvernementale

ONU : Organisation des Nations unies

OTI : Organisme Tiers Indépendant

PDG : Président-directeur général

PIB : Produit intérieur brut

PME : Petites et moyennes entreprises

RH : Ressources humaines

RSE : Responsabilité sociétale des entreprises

SBF : Société des Bourses Françaises

Introduction

Le 26 juin 2020, Danone devenait la première société cotée à se doter du statut d'entreprise à mission, rendue possible grâce à la loi PACTE votée un an plus tôt. Cette politique du groupe soutenue par le PDG de l'époque, Emmanuel Faber, avait été approuvée à 99,42% par les actionnaires du géant laitier lors de son Assemblée générale.^{1,2} Ce plébiscite avait permis à Danone d'intégrer dans ses statuts des objectifs sociaux et environnementaux à travers quatre dimensions : l'amélioration de la santé en proposant des produits plus sains, la préservation de la planète et le renouvellement des ressources en favorisant l'agriculture régénératrice, la construction d'un modèle de gouvernance innovant « une Personne, une Voix, une Action » et la promotion d'une croissance inclusive en agissant sur l'égalité des chances au sein du groupe français.¹

Cette grande première parmi les sociétés cotées n'a cependant pas empêché un an plus tard, soit le 14 mars 2021 en pleine épidémie de Covid-19, d'acter l'éviction avec effet immédiat d'Emmanuel Faber par le conseil d'administration du géant agro-alimentaire français. Cette mise à l'écart due à des conflits de gouvernances internes menés par des fonds activistes montrent les prochains défis auxquels pourraient se confronter les autres sociétés cotées si elles décident de suivre le pas de Danone.²

C'est dans ce contexte réglementaire et micro stratégique que sera traité le thème :

« L'engagement des sociétés du CAC 40 en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : focus sur les thématiques de diversité, de formation et de lutte contre le réchauffement climatique ».

Ce mémoire se concentre donc sur la notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises à travers les sociétés du CAC 40.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises est un concept qui ne cesse de prendre de l'importance dans notre société. Soutenu d'une part, par le monde politique, et

¹ Danone, *Danone rapport du comité de mission - avril 2021*, 2021, pages 1 et 4.

² Leveque, Jérémy et Segestrin Blanche, « Le cas Danone ne permet pas encore de se prononcer ni sur l'échec, ni sur la portée de la société à mission » Tribune publiée dans le journal Le Monde 19/03/2021.

d'autre part, par l'engagement quotidien d'organisations, d'entreprises ou d'associations, le « développement durable » des entreprises est désigné comme l'une des solutions aux prochains défis de l'Humanité tels que la lutte contre les inégalités sociales ou encore contre le réchauffement climatique.

Les raisons de se concentrer sur les sociétés du CAC 40 dans cette recherche s'expliquent par leur importance dans le paysage économique français. En outre, l'influence de ces entreprises est également mondiale de par leur taille et leur implémentation multiple, un changement dans leur comportement peut déclencher des conséquences au niveau international.

C'est dans ce cadre que la problématique principale de ce travail de recherche se situe : **Comment les sociétés du CAC 40 se sont-elles investies en matière de RSE vis-à-vis des thématiques de diversité, de formation et de lutte contre le réchauffement climatique ?**

Cette problématique principale est suivie par plusieurs sous-questions :

- Qu'est-ce que le concept de RSE ?
- Quel est le cadre réglementaire de la RSE en France ?
- Quel est le degré de maturité des sociétés du CAC 40 dans ce domaine ?

De ces questions découlent les hypothèses suivantes :

- Hypothèse 1 : Le degré de maturité des thématiques de RSE de diversité, de formation et de lutte contre le réchauffement climatique dans les sociétés du CAC 40 est élevé et satisfaisant.
- Hypothèse 2 : Le degré de maturité de ces thématiques en matière de RSE dans les sociétés du CAC 40 est encore faible et doit être approfondie par ces sociétés.

Afin de répondre à ces hypothèses, ce mémoire est composé en deux parties principales. La première partie théorique vise à présenter, dans une première section, le cadre conceptuel de la RSE en évoquant son origine, en énonçant les définitions les plus reconnues ainsi que les principes fondamentaux qui en découlent et à mettre en évidence les différents enjeux à faire de la RSE. Puis, une deuxième section a pour objectif de présenter le cadre réglementaire de la RSE en France en évoquant les

différentes lois qui s'y rapportent et en indiquant les principaux labels. Enfin, la troisième et dernière section a pour but de présenter les différentes études de la RSE dans les sociétés du CAC 40.

La seconde partie est empirique. Elle vise à analyser les différentes thématiques choisies dans ce mémoire. La première section a pour objectif de justifier l'échantillon choisi dans cette recherche et de présenter la méthodologie utilisée pour réaliser cette étude. La seconde vise à exposer les résultats obtenus pour chacune des thématiques choisies et informe sur les limites de cette recherche.

1 Concept et cadre réglementaire de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Il s'agit d'aborder, dans cette première partie, la notion principale de ce mémoire : la RSE. Après avoir évoqué, dans une première section le concept de la RSE, puis dans une deuxième section, le cadre réglementaire de la RSE, la troisième section aura pour objectif de se concentrer sur la revue des études de la RSE menées sur les sociétés du CAC 40.

1.1 La notion de responsabilité sociale des entreprises

L'intérêt de cette sous-section est d'explorer l'origine de la RSE, ensuite d'en définir le concept, puis de mettre en évidence ses principes fondamentaux et enfin d'évoquer les différents enjeux pour les entreprises à faire de la RSE.

1.1.1 Origine de la RSE

Les premiers cas dans l'histoire pouvant être qualifiés de RSE et concernant les sociétés privées sont recensés au 19^{ème} siècle suite à la révolution industrielle. En France, différentes mesures patronales comme la construction de logements, d'écoles ou encore la mise en place de protection sociale ont ainsi été mises en place par des dirigeants d'entreprises pour leurs ouvriers.³ Ces pratiques d'initiative patronale sont considérées comme l'un des premiers exemples de paternalisme industriel. Le patron n'a pas seulement la fonction d'employeur, il est également un « protecteur bienveillant » qui va créer des logements, des hôpitaux et distribuer des aides aux familles.⁴

³ Tahri, Najoua. *Responsabilité sociale des entreprises et comportements citoyens*. Editions EMS, 2014. Page 28.

⁴ Doria, Corinne. « Aux origines du « paternalisme industriel ». L'éducation industrielle dans la pensée physiocratique et dans la Société d'encouragement pour l'industrie nationale », *Les Études Sociales*, vol. 159, no. 1, 2014, pp. 11-28.

Par exemple, sur la commune du Creusot, l'aciérie Schneider frères et Cie construit en 1837 pour ses travailleurs une école communale et industrielle destinée à former des ouvriers qualifiés. Ils ont également bâti des habitations individuelles pour ces derniers.⁵ Le but recherché derrière ces actions était, premièrement, pour la famille Schneider, de stabiliser leur main d'œuvre en la formant, en lui donnant un logement et en la soignant. Deuxièmement, elle pouvait ainsi mieux contrôler les salariés en contrôlant tout l'espace public.

Puis vient l'ère de l'Etat-providence, qui « avec ses institutions sociales, venait se substituer au caritativisme patronale ».⁶ Développée par les lois sociales de Bismarck, la protection sociale passe ainsi d'un cadre d'initiative locale réalisée par quelques sociétés à un cadre de protection national. Ces lois sociales initiées en Allemagne : assurance maladie en 1883, assurance accident en 1884, assurance vieillesse en 1889 vont révolutionner la protection sociale des travailleurs dans le pays Outre-Rhin.⁷ En France, elles seront adaptées au cours du 20^{ème} siècle, selon les dates du tableau ci-dessous :

Tableau 1: Législation sociale en France

Evènement	Droit de grève	Assurance vieillesse	Assurance maladie	Assurance incident	Assurance chômage
France	1864	1910	1930	1946	1958/1959

Source : Tableau réalisé à partir de l'article de Jacques Brasseul sur la « Genèse de l'Etat-providence et naissance de la sociale démocratie : Bismarck et Bernstein », Les Tribunes de la santé, vol. 34, no. 1, 2012, pp. 71-88

Cette législation sociale a ensuite été accompagnée dans les années 1970 par l'émergence dans les pays occidentaux de préoccupations environnementales dont les discours ou rapports « était présentés comme le nouveau domaine de gestion prioritaire ».⁸

⁵ Hommel, Thierry. « Paternalisme et RSE : continuités et discontinuités de deux modes d'organisation industrielle », Entreprises et histoire, vol. 45, no. 4, 2006, pp. 20-38.

⁶ Capron, Michel et Quareil-Lanoizelée Françoise. *La responsabilité sociale d'entreprise*. Editions La Découverte, 2010. Page 6.

⁷ Brasseul, Jacques. « Genèse de l'État-providence et naissance de la social-démocratie : Bismarck et Bernstein », Les Tribunes de la santé, vol. 34, no. 1, 2012, pp. 71-88.

⁸ Gobin, Corinne. « L'État belge et la problématique de l'environnement. Émergence et développement d'un discours », Courrier hebdomadaire du CRISP, vol. 1109, no. 4, 1986, pp. 1-39.

Le premier sommet de la Terre, Conférence des Nations Unies sur l'environnement humain, s'est ainsi déroulé en juin 1972 à Stockholm en Suède. Cette dernière a donné naissance à une déclaration de 26 principes, à un plan d'actions assorti de 109 recommandations et au Programme des Nations unies pour l'Environnement (PNUE) afin d'organiser les activités des Nations unies dans le domaine de l'environnement.⁹

Le rapport Brundtland de 1987 vient compléter quelques années plus tard l'approche internationale sur l'environnement. Ce rapport définit la notion de développement durable comme le fait de « *répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations à venir de satisfaire les leurs.* »¹⁰ Le développement durable comprend ainsi des mesures qui réunissent « *les trois « E » : Économie, Équité, Environnement.* »¹¹ Les pays et les entreprises doivent développer des nouveaux modes de production et de consommation afin qu'ils puissent lutter contre les menaces environnementales, les misères sociales et le manque de gouvernance mondiale.¹¹ Cependant, le rapport Brundtland n'évoque pas les notions de « droit de l'Homme » et de « dimension humaine du travail » qui vont être reprises dans le Pacte Mondial de l'ONU en 1999 à Davos.¹²

Figure 1 : Evolution des piliers de développement durable

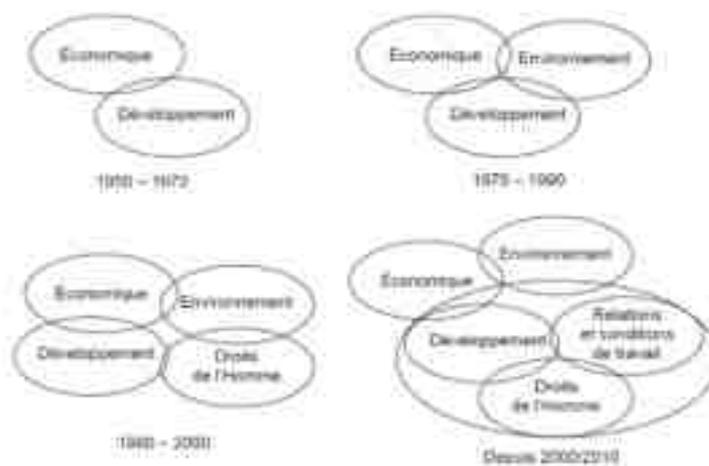


Figure 1.1 Agrégation progressive du 3^e pilier social/sociétal

Source : Pour Manager humain. Osez manager ISO 26000 !, 2014.

⁹ United Nations. *Report of the United Nations Conference on the Human Environment*, Stockholm 5-16 June 1972. Pages 3,5,77.

¹⁰ Commission mondiale sur l'environnement et le développement, *Rapport Brundtland*, 1987. P. 14.

¹¹ Brunel, Sylvie, *Le développement durable*, Presses Universitaires de France, 2012, p. 3-6.

¹² Provost-Vanhecke, Elisabeth et Sibille François. *Pour Manager humain. Osez manager ISO26000 !* Afnor Editions. 2014. Page 5.

La figure numéro 1, dans la page précédente, représente l'évolution des différentes préoccupations des instances internationales au cours du 20^{ème} siècle. Cette orientation présente les différentes fonctions que doivent prendre en compte les sociétés dans leur activité. L'assemblage de ces notions donne également un aperçu de l'évolution des préoccupations et c'est dans ce cadre que ce mémoire va maintenant s'intéresser à définir concrètement le concept de RSE.

1.1.2 Définitions du concept de RSE

Plusieurs définitions encadrent la notion de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. La première définition « moderne » de la RSE et reconnue par de nombreux auteurs est développée aux Etats-Unis en 1953 par Howard R. Bowen dans son ouvrage *Social Responsibilities of the Businessman*.¹³ Dans celui-ci, il définit la RSE comme « l'obligation pour les hommes d'affaires de réaliser les politiques, de prendre les décisions et de suivre les lignes de conduite répondant aux objectifs et aux valeurs qui sont considérés comme désirables dans notre société ». ¹⁴ Cependant la notion de « valeurs de la société » est une notion évolutive: les valeurs de la société de cette époque ne correspondent plus exactement aux valeurs actuelles.

Quatre décennies plus tard, John Elkington développe la notion de « Triple bottom line ». Ce dernier transpose en 1994 les principes de développement durable pour les entreprises autour des « 3P » pour « *People, Profit, Planet* ». Son approche de la RSE est de prendre en compte les performances des « 3P » de l'entreprise dans la dernière ligne du compte de résultat.¹⁵

Ensuite, des organisations internationales se sont penchées sur cette notion pour la définir. En France, la définition de RSE reconnue officiellement est celle de la Commission Européenne.¹⁶

¹³ Gond, Jean-Pascal, et Jacques, Igalens, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Presses Universitaires de France, 2020, pp. 7-22.

¹⁴ Bowen, Howard, *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper & Brothers, 1953. Page 6.

¹⁵ Baddache, Farid et Leblanc Stéphane, *Les fiches outils de la RSE*, Groupe Eyrolles, 2015. Page 20.

¹⁶ Site internet du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères,
URL : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce-exterieur/peser-sur-le-cadre-de-regulation-europeen-et-international-dans-le-sens-de-nos/l-engagement-de-la-france-pour-la-responsabilite-sociale-des-entreprises/l-union-europeenne-et-la-rse/>

L'institution européenne définit en 2011 la RSE comme « *la responsabilité des entreprises pour leurs impacts sur la société* ». ¹⁷ Elle ajoute également à cette définition que les entreprises doivent tenir compte des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités. De plus, elle précise que les objectifs sont de réduire l'impact potentiellement négatif des activités des entreprises sur la société et de promouvoir une situation gagnant-gagnant entre les actionnaires de ces entreprises et la société dans son ensemble.

Son ancienne définition, datant de 2001, définissait la RSE comme « *un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes* ». ¹⁸

La nouvelle définition de la Commission Européenne modifie donc le terme d'« intégration volontaire » par « responsabilité ». Ce changement de ton reflète l'évolution du regard des pays européens vis-à-vis de la RSE. La RSE ne résulte plus du caractère volontaire des entreprises mais comme un devoir moral qui va au-delà de l'aspect juridique.

La Commission Européenne n'est d'ailleurs pas la seule à s'être intéressée à la RSE et à la définir. D'autres définitions ou principes existent. Des orientations plus internationales comme la norme ISO 26000, reconnue par plus de 90 pays, ¹⁹ ou le Global Compact des Nations Unies, adopté par les 193 états membres, ²⁰ définissent également à leur façon la RSE. Celles-ci restent tout de mêmes assez similaires et reprennent la même idée : soit la responsabilité des entreprises sur la société vis-à-vis de leurs activités et de leurs décisions. Cependant ces définitions peuvent se différencier par les principes qu'elles exposent. Ces derniers sont exposés dans la sous-section suivante de ce mémoire.

¹⁷ Union Européenne, *RSE : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, Communication de la Commission Européenne COM (2011) 681 final/2, 2011. Page 7.

¹⁸ Union Européenne, *Livre vert. Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, COM (2001) de la Commission Européenne, 2001. Page 7.

¹⁹ Groupe afnor, *L'ISO 26000 en 10 questions*, 2011, Page 5.

²⁰ U.N. Global Compact, *Un pacte mondial pour un développement durable*, 2015. Page 2.

1.1.3 Principes du RSE

Plusieurs organisations privées ou publiques ont, en définissant la RSE, essayé de déterminer les principes fondamentaux de la RSE. Ce travail de recherche s'intéresse aux principes reconnus par les Nations-Unies et par la Commission Européenne, soit la norme ISO 26000 et le Pacte Mondial des Entreprises. La raison de se focaliser sur ces deux concepts s'expliquent par leur notoriété, qui comme il a été démontré dans la partie précédente, ont été adoptés par la majorité des pays.

1.1.3.1 La norme ISO 26000

Le premier principal organisme décrivant les principes de RSE est l'International Organization for Standardization (ISO). Cette organisation a publié en septembre 2010 la norme ISO 26000 : « *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale* ». ²¹ Cette norme, élaborée dans le cadre d'un consensus international, se décrit comme un « *document de référence* » en matière de responsabilité sociétale pour tout type d'organisation (publique ou privée) dans le but de contribuer au développement durable.

La norme ISO 26000 aborde la RSE autour de 7 principes de comportement RSE, à savoir le comportement éthique, le respect des normes internationales de comportement, la redevabilité, le respect des intérêts des parties prenantes, le respect des règles légales, le respect des droits de l'Homme et la transparence. Ces principes de comportement sont ensuite suivis par des principes d'actions fixant la démarche RSE dans ces organisations. ²² Ces principes d'actions correspondent aux 7 questions centrales, évoquées dans l'illustration numéro 2 dans la page suivante, de la démarche RSE.

Son approche particulière par son côté de n'être « *ni une norme technique, ni une norme du système de la qualité* » mais plutôt d'aborder la responsabilité sociétale en une norme de gouvernance est une innovation majeure. ²²

²¹ ISO, *Découvrir ISO 26000*, 2014. Page 3, 14 et 15.

²² Cadet, Isabelle « La norme ISO 26000 : Les lignes qui font bouger les lignes » dans *La RSE : mode, label et politique*, sous la coordination de El Mabrouki, Nabil, Cesem HEM, 2013. Page 16.

De plus, cette première norme internationale sur la responsabilité sociétale « *dépasse de loin les initiatives prises sur les deux cents identifiées jusqu'à présent dans différents domaines de la RSE.* »²³ Son côté fédérateur et conciliateur au niveau de l'approche de la responsabilité autour des trois piliers du développement durable : social, économique, et environnemental fait de cette norme d'une organisation privée, une norme transnationale.

Figure 2 : Les 7 principes d'actions établissant la démarche RSE



Source : Découvrir ISO 26000, ISO 2014.

1.1.3.2 Le Pacte Mondial des Entreprises ou Global Compact

En 2000, les Nations Unis créent le « Global Compact », en français, « Pacte Mondial » qui a pour objectif d'inciter les sociétés qui y adhèrent à développer dans leurs activités 10 principes de développement durable. Les entreprises signataires ont ainsi pour mission de tendre vers une maîtrise responsable de la croissance

Ces dix principes se répartissent autour de quatre grandes thématiques : à savoir les droits de l'homme, les normes de travail, la lutte contre la corruption et

²³ Cadet, Isabelle. « La norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale : une nouvelle source d'usages internationaux », Revue internationale de droit économique, vol. t.xxiv, no. 4, 2010, pp. 401-439.

l'environnement.²⁴ L'illustration numéro 3, ci-dessous, énumère ces différents principes par thématiques.

A travers ces principes, les Nations-Unis défendent le droit international, luttent contre la discrimination, le travail des mineurs ou forcé mais également contre la corruption. Au niveau de l'environnement, elles souhaitent développer la mise en place de nouvelles pratiques, technologies et approches contre les risques.

Figure 3 : Les 10 principes du Global Compact des Nations Unies



Source : site de l'ONU

Afin de poursuivre son combat en faveur du développement durable, les Nations-Unis adoptent 15 ans plus tard, soit en 2015, l'« Agenda 2030 ».²⁵ Dans ce programme, 17 principaux objectifs de développements durables, également nommés ODD, sont instaurés par l'ONU. Ils permettent ainsi de créer un plan d'action pour « *la Planète, les Populations, la Prospérité, la Paix et les Partenariats* » formant ainsi le « *nouveau cadre universel de la RSE* ». ²⁶

Les 17 objectifs sont énumérés dans l'illustration numéro 4 dans la page suivante. Ils complètent les 10 principes de développement durable que l'ONU avait instauré en 2000 en reliant les différentes thématiques entre-elles.

²⁴ U.N. Global Compact, *Un pacte mondial pour un développement durable*, 2015. Pages 2-9.

²⁵ U.N. Global Compact, *ODD et entreprises françaises, en action !*, 2019. Page 6.

Ces 17 objectifs se composent d'objectifs environnementaux comme par exemple l'ODD 7 « Energie abordable et propre » ou l'ODD 15 « Vie sur terre », d'objectifs sociaux au travail comme l'ODD 5 « Egalité des sexes » ou l'ODD 10 « Réduction des inégalités ». Ces objectifs concernent également des objectifs de droits humains comme l'ODD 1 « Lutte contre la pauvreté » ou l'ODD 2 « Zéro faim » et ceux de lutte contre la corruption comme l'ODD 16 « Paix, justice et institutions fortes ».

Figure 4 : Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU



Source : U.N. Global Compact. « Un pacte mondial pour un développement durable. » 2015

De plus, ces ODD sont divisés en 169 « cibles » permettant ainsi d'apporter des réponses aux quatre thèmes des Nations Unies. Voici la liste détaillée à laquelle ces objectifs répondent dont certains abordent même plusieurs thèmes simultanément²⁶:

- Les droits de l'Homme sont concernés par les ODD 1 à 8, 10, 11, 16 et 17.
- Les normes du travail sont abordées par les ODD 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16 et 17.
- L'environnement est associé aux ODD 2, 6, 7, 9, 11 à 15 et 17.
- La lutte contre la corruption est couverte par les ODD 3, 10, 16 et 17.

²⁶ U.N. Global Compact, *ODD et entreprises françaises, en action !*, 2019. Page 39.

En outre, les ODD ne concernent pas seulement les pays, mais aussi toutes les parties prenantes. Les entreprises y jouent un rôle important et doivent y contribuer en adoptant leur stratégie et leur gouvernance à partir de ces objectifs.²⁷

Les principes concernant la RSE diffèrent donc en fonction des organisations. Certains en évoquent sept comme la norme ISO 26000, d'autres comme le Global Compact en présente dix. Cependant les motivations, derrière ces principes, sont identiques et reprennent le concept de développement durable. La prochaine partie de ce travail de recherche va maintenant s'intéresser aux enjeux de la RSE pour ces entreprises.

1.1.4 Enjeux de la RSE

Les enjeux de faire de la RSE sont multiples et concernent toutes les sociétés allant des grands groupes aux PME. Les entreprises ont, par l'impact de leurs activités sur la société, un rôle important à jouer dans le développement durable. La RSE devient une opportunité pour ces dernières. C'est l'occasion pour ces entreprises d'adopter une nouvelle stratégie managériale pour stimuler leur compétitivité par des principes « durables » de performance afin de réduire les « externalités négatives » de leurs activités.²⁸

Pour les entreprises, la mise en place d'une pratique RSE est motivée par des enjeux éthiques et commerciaux. Elle apporte ainsi des réponses sur la gestion des risques sous différents aspects comme par l'investissement sur des pratiques de gestions des risques sociaux ou environnementaux. Ces investissements permettent de réduire les dangers, connus ou non, de ces entreprises.²⁹

La RSE stimule également la réduction des coûts par l'optimisation des ressources utilisées, en améliorant, par exemple la gestion des ressources humaines (RH) par des pratiques sociales favorables. Les politiques de bien-être au travail sont maintenant perçues comme un investissement qui stimule l'engagement des salariés

²⁷ Commissariat général au développement durable, *Objectifs de Développement Durable et entreprise : enjeux et opportunités*, Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, 2017. Page 1.

²⁸ Josien, Samuel et Landrieux-Kartochia, Sophie, *Management des entreprises*, Gualino, 2017. Pages 52-55.

²⁹ Bou Nader, Raymond, et Delphine Van Hoorebeke. « Quelles relations entre management des risques industriels et RSE ? », *Projectics / Proyéctica / Projectique*, vol. 25, no. 1, 2020, pp. 9-25.

et ainsi leur efficacité ce qui permet de gagner des gains de productivité. La RSE apporte une « performance sociale » qui « *va s'imposer à la fonction RH* » et dans laquelle l'organisation du travail va ainsi évoluer en libérant les initiatives des collaborateurs dans les entreprises.³⁰

De plus, la démarche RSE permet d'améliorer la capacité d'innovation par la mise en œuvre de démarche de qualité, environnementale ou sociale. Une étude réalisée par Le Bas et al en 2010 a notamment permis de montrer une « *liaison forte entre les démarches RSE et les pratiques d'innovation* ». ³¹ Or, les innovations sont vitales pour la survie des entreprises et, par conséquent, la démarche RSE permet à celles-ci d'évoluer à travers un cadre plus responsable.

En outre, deux études ont établi une corrélation entre adoption de pratiques RSE et augmentation du chiffre d'affaires. La première réalisée en 2016 par France Stratégie a démontré que la RSE apporte un « *gain de performance de l'ordre de 13% par rapport aux entreprises qui ne l'introduisent pas* » pour les sociétés comparables.³² La seconde, réalisée en 2020 par Goodwill Management, met en valeur un taux de croissance des petites et moyennes entreprises (PME) labellisées de 7,6% du chiffre d'affaires (CA), alors que le taux de croissance de CA pour les entreprises françaises de moins de 250 salariés est de 1,6%.³³

Enfin, la RSE est un facteur de différenciation donnant aux entreprises une possibilité de consolider leur place sur un marché ou de se démarquer sur un nouveau marché car elles prennent en compte les parties prenantes dans leur processus organisationnel.³⁴ Les parties prenantes étant, selon R. E. Freeman, qui a établi la théorie des parties prenantes dans son ouvrage *Strategic Management: A Stakeholder Approach* publié en 1984 « *Tout groupe ou individu qui peut affecter ou être affecté par les activités de l'entreprise* ». Le fait de s'appuyer sur les parties prenantes dans leur

³⁰ Deluzet, Marc. « Le point de vue de l'expert : Comment la RSE va révolutionner la fonction RH en 2020 » dans *A quoi ressemblera la fonction RH de demain*, Dunod, 2014. Pages 261, 262.

³¹ Le Bas, Christian et Mercuri Chapuis, Sylvaine, *La responsabilité sociale des entreprises - Des relations sociales à la dimension stratégique*, éditions EMS, 2020. Page 116.

³² Benhamou, Salima et Diaye, Marc-Arthur, *Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité – Evaluation et approche stratégique*, France stratégie, 2016. Page 101.

³³ Goodwill Management, *Entreprises labellisées RSE : qui sont-elles ?*, 2020, page 13.

³⁴ Maymo, Vincent et Murat, Geoffroy, *La boîte à outils du développement durable et de la RSE*. Dunod, 2013, 2017, 2020. Page 14.

processus organisationnel confère ainsi aux entreprises une meilleure adaptation aux attentes de la société ; la RSE contribuant à la valeur ajoutée des parties prenantes.³⁵

Une société a donc plusieurs motivations à entreprendre des démarches RSE que ce soit au niveau de la réduction des externalités négatives, des risques et des coûts. La RSE améliore également les différentes fonctions et acteurs d'une entreprise (comme par exemple, les ressources humaines ou les salariés). Au final, ces apports permettent à ces entreprises de bénéficier de gains de productivité et d'augmenter leur chiffre d'affaires.

1.2 Le cadre réglementaire de la RSE en France

Le cadre réglementaire peut-être d'abord légal ou alors être établi par des normes du secteur privé comme les labels. La première partie de cette deuxième section se concentre d'abord sur le cadre légal et ensuite elle s'intéresse aux principaux labels.

1.2.1 Le cadre légal français de la RSE

En France, les lois en matière de RSE peuvent venir de différentes branches du droit tels que le code civil, le code du commerce, ou encore le code de l'environnement. Cette variété s'explique par les thèmes abordés par la RSE elle-même. En outre, cette sous-section est abordée chronologiquement.

1.2.1.1 La loi NRE de 2001 – Les fondements du cadre législatif de la RSE

La loi relative aux Nouvelles Régulations Economique (NRE) est adoptée en France en 2001 et est entrée en vigueur en 2003. Elle pose les bases de la réglementation de la RSE en instaurant des règles prévenant contre les risques de la mondialisation. Ainsi, à travers l'article 116 de cette loi, les sociétés cotées en Bourse sont obligées de publier les conséquences sociales et environnementales de leurs activités dans

³⁵ Baddache, Farid et Leblanc Stéphane, *Les fiches outils de la RSE*, Groupe Eyrolles, 2015. Page 24.

leur rapport de gestion.³⁶ Ce dispositif est considéré comme une avancée en termes de transparence par la diffusion d'information RSE.

En 2002, un décret a défini les informations requises. Ainsi, au niveau des informations sociales : les sociétés cotées doivent communiquer des informations sur les effectifs et les embauches, la formation, les conditions d'hygiène et de sécurité, les rémunérations et leur évolution, mais aussi l'insertion des travailleurs handicapés. Quant aux informations environnementales, elles doivent avertir sur les démarches d'évaluation ou de certification, sur les dépenses environnementales, ou encore sur les mesures prises pour être en conformité avec la loi.³⁷ Cette première étape en matière de RSE permet de donner un cadre d'obligations d'information mais elle n'a pas pour objectif de modifier la stratégie des sociétés concernées dans ces domaines.³⁸

1.2.1.2 Les lois Grenelle et Grenelle 2 – Les programmes d'action pour l'environnement

Le Grenelle Environnement, initié en 2007, réunit l'Etat et les différentes parties prenantes dans le but d'établir un programme en faveur du développement durable et de l'écologie. Des engagements en matière de biodiversité, de transports, de santé, de gouvernance écologique et d'énergies résultent de ces réunions et sont adoptés en 2009 par la loi « Grenelle 1 ». En matière de RSE, l'article 53 évoque différentes pistes pour améliorer la loi NRE en matière d'informations environnementales et sociales. Par exemple, elle propose d'étendre la communication de ces informations à d'autres entreprises en fonction de seuils ou d'inclure les filiales des entreprises concernées. De plus, elle propose d'incorporer de nouvelles informations telles que la contribution des entreprises au développement durable.³⁹

³⁶ Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001.

³⁷ Décret n° 2002-221 du 20 février 2002

³⁸ Igalens, Jacques et Joras, Michel, « Le rapport de responsabilité sociale de l'entreprise » dans L'entreprise exposée à des responsabilités élargies, sous la direction de Imbs, Pia. Editions EMS, 2005. Page 30.

³⁹ Loi n° 2009-967 du 3 août 2009.

La loi portant sur l'engagement national pour l'environnement, nommée Grenelle 2, précise ensuite les modalités de manière concrète de « Grenelle 1 ».⁴⁰ Cette dernière est votée en 2010 et elle poursuit sa logique développée un an plus tôt en matière d'extension des informations extra-financières. Dorénavant, toutes les sociétés ayant plus de 500 salariés et dépassant certains seuils (communiqués 2 ans plus tard par le décret n°2012-557) devront communiquer ces informations extra-financières (Article 225). De plus, elle oblige le contrôle de ces informations par un Organisme Tiers Indépendant (OTI).⁴¹

Le décret relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale (n°2012-557) instauré en 2012 donne le nouveau cadre des acteurs devant communiquer des informations extra-financières. Aux sociétés déjà concernées par la loi NRE s'ajoutent les sociétés dont⁴² :

- Les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé.
- Les autres sociétés dépassant 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires net (CA net) ou de total bilan et ayant plus de 5000 salariés permanents.

A noter que les seuils diminuent pour les deux exercices suivants. Ainsi, à partir de l'exercice ouvert après le 31 décembre 2013, les sociétés dépassant 100 millions d'euros de CA net ou de total bilan et ayant plus de 500 salariés permanents. En outre, ce décret informe que les OTI doivent donner une « attestation » sur la présence de ces informations et un « avis » sur la sincérité de celles-ci (Article 1 du décret créant l'article R225-105-2 du Code de commerce). C'est d'ailleurs dans ce dernier article qu'est exigé, à ces entreprises, de nouvelles informations extra-financières dont l'ajout d'informations sociétales. La France, avec ces lois Grenelle, renforce donc son cadre législatif en matière de transparence, d'environnement et développement durable.

1.2.1.3 La loi relative à la Transition Energétique pour la Croissance Verte

En 2015 est proclamée la loi relative à la Transition Energétique pour la Croissance Verte. Cette loi qui « vise à préparer l'après pétrole » est la continuité logique de la

⁴⁰ Perdreau, Benjamin et Ribas, Jean-Luc. *Les rapports de développement durable*. Afnor éditions, 2016. Page 29.

⁴¹ Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010

⁴² Décret n° 2012-557 du 24 avril 2012

COP 21 à Paris de 2015.⁴³ L'objectif principal de cette loi est de lutter contre le réchauffement climatique. C'est d'ailleurs dans cette perspective de stratégie nationale bas-carbone qu'est écrit l'article 173-VI, qui contraint les investisseurs institutionnels (banques, assurances, mutuels) à publier leurs efforts contre le réchauffement climatique et leur contribution à la transition énergétique. De plus, ils doivent également incorporer des critères environnementaux, sociaux, et de gouvernance dans leurs investissements.⁴⁴ La France devient ainsi le premier pays au monde à obliger la communication de ces investisseurs sur ces thématiques.⁴⁵

Le décret n° 2016-1138 publié un an plus tard vient renforcer les obligations de reporting en matière d'économie circulaire, de risques financiers liés au changement climatique et de lutte contre le gaspillage alimentaire.⁴⁶

1.2.1.4 La loi sur le devoir de vigilance et le rapport de prévention des risques

En 2017 est votée la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Elle impose aux sociétés ayant leur siège social en France et employant plus de 5000 salariés en France et plus de 10000 salariés dans le monde à publier chaque année un rapport sur la prévention des risques liés à l'environnement, aux droits humains et à la lutte contre la corruption dans le cadre de leurs activités.⁴⁷

De plus, cette loi dépasse le cadre national car les sociétés concernées doivent faire respecter ces principes dans leur filiales françaises mais également étrangères, ainsi qu'auprès de leurs sous-traitants français et étrangers.

En outre, ce rapport doit être constitué, selon l'article 1 de cette loi insérant l'article L. 225-102-4 du code de commerce, d'une cartographie des risques, des évaluations de ceux-ci et de la situation des filiales et sous-traitants, des mesures de préventions

⁴³ Ministère de l'environnement de l'énergie et de la mer, *La Loi de la transition énergétique pour la croissance verte*, 2016. Page 3.

⁴⁴ Loi n°2015-992 du 17 août 2015.

⁴⁵ Site du Ministère de la Transition écologique. URL : [La finance verte | Ministère de la Transition écologique \(ecologie.gouv.fr\)](https://www.mt.gouv.fr/la-finance-verte)

⁴⁶ Décret n° 2016-1138 du 19 août 2016.

⁴⁷ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017

prises contre ces derniers, des mécanismes d'alerte et des dispositifs de suivis de ces mesures pour contrôler leur efficacité.

Cette loi vise principalement à améliorer les conditions de travail des salariés et d'éviter les catastrophes industrielles. Elle permet également de rééquilibrer le pouvoir réglementaire de la France face aux sociétés qui ont délocalisé leurs chaînes de production vers des pays moins contraignant vis-à-vis de la législation sociale comme environnementale.

1.2.1.5 L'adoption de la déclaration de performance extra-financière européenne

En 2017 est publiée l'ordonnance relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises qui a pour objectif de transposer, dans la loi française, la directive européenne du 22 octobre 2014 du même nom.

Cette ordonnance modifie d'abord le nom du précédent cadre juridique, le rapport de gestion doit comporter la « déclaration de performance extra-financière » qui vient remplacer le rapport de responsabilité sociétale des entreprises.⁴⁸

Elle change également le cadre des acteurs concernés s'intéressant uniquement aux grandes entreprises. Les sociétés concernées sont :

- Les sociétés cotées de plus de 500 salariés et 40 millions d'euros de chiffre d'affaires ou 20 millions d'euros de total bilan.
- Les sociétés non-cotées de plus de 500 salariés et 100 millions d'euros de chiffre d'affaires ou de total bilan.

Ce décret, pris pour l'application de cette ordonnance, n'oblige plus les filiales des sociétés dont la société mère a déjà publié ces informations et les PME cotées à communiquer cette déclaration de performance extra-financière.⁴⁹

En matière des informations communiquées, l'ordonnance adopte une nouvelle approche plus adaptée que la loi Grenelle, qui exigeait des informations sur l'ensemble

⁴⁸ Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017.

⁴⁹ Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017.

des indicateurs.⁵⁰ Les sociétés concernées doivent désormais publier des informations environnementales, sociales et sociétales en fonction de leur pertinence par rapport aux risques ou à la politique menée. Le classement d'importance de ces informations se fait par principe de matérialité des enjeux. Ainsi, la nature des informations reste, dans l'ensemble, identique à la loi Grenelle, mais une société peut choisir de ne pas communiquer sur un indicateur en le justifiant. De plus, ces sociétés doivent communiquer des mesures préventives et d'atténuation des risques puis les résultats obtenus sous forme d'indicateurs clefs de performance (Article 2 du décret n°2017-1265). Enfin, ces informations doivent rester disponibles sur le site internet de ces sociétés durant cinq ans.

1.2.1.6 La société à mission de la loi PACTE

En 2019 est votée la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, plus connue sous le nom de la « loi PACTE ». Cette loi PACTE, dont les initiales signifient Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, vise à « transformer les entreprises » françaises en répondant à deux principaux objectifs. Le premier est de favoriser la croissance et le financement des entreprises pour créer de l'emploi. Quant au second, il est de donner aux entreprises un caractère plus juste et responsable en exigeant à ces dernières de prendre en compte les aspects sociaux et environnementaux de leurs activités (article 169 de la loi pacte modifiant l'article 1833 du code civil).⁵¹

De plus, cet article poursuit cet aspect en permettant aux entreprises qui le souhaitent de définir une « raison d'être ». Cette raison d'être est la contribution qu'une entreprise apporte à la société en dehors de la recherche de profits.

En outre, la loi PACTE ouvre la possibilité aux entreprises de créer la « société à mission » dont le but est de concilier les intérêts des associés d'une part et l'intérêt général d'autre part. Grâce à ce nouveau statut, les entreprises qui le désirent, peuvent désormais inclure des objectifs sociaux et environnementaux dans leur objet social. Cette notion de société à mission originaire des Etats-Unis sous le nom de « Benefit

⁵⁰ Millie-Timbal, Marie-Hélène, *Management de la performance et ressources humaines*, Gereso Editions, 2020. Page 162.

⁵¹ Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

Corporations » a été élargie par la France en créant le « Comité de mission », nouvel organe de gouvernance pour mieux encadrer la mission, les parties prenantes et les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.⁵²

Les lois traitant la RSE sont de plus en plus précises en matière d'exigence et de transparence. Les informations demandées sont également plus adaptées par rapport aux impacts des entreprises sur la société. Après s'être intéressé à ces lois, nous allons étudier les labels ou autres organismes tiers indépendants certifiant les produits, les comportements ou les stratégies de ces entreprises. La prochaine sous-section analyse ces différentes certifications et labels.

1.2.2 Les certifications ou labels : autres outils importants de la RSE

Outre le cadre législatif français, il existe d'autres outils pour évaluer ou encadrer la RSE. Ces outils peuvent être des cadres de référence internationaux comme les 10 principes du Global Compact et les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies ou encore la norme ISO 26000, qui ont été présentés dans la première section de ce travail. De plus, ces outils peuvent également provenir de chartes (charte éthique, charte environnementale) mises en place par les entreprises ou développées par des organismes tiers et adoptées par celles-ci.⁵³ Enfin, ces outils peuvent être des labels spécialisés dans la RSE. Cependant, que faut-il comprendre par label RSE ?

Il n'existe aucune définition officielle pour définir un label RSE.⁵⁴ Ce travail s'est appuyé sur la définition de la plateforme RSE inaugurée en 2013 par l'Etat français qui a pour objectif de promouvoir la RSE en favorisant le dialogue entre les parties prenantes et en introduisant des propositions permettant d'améliorer les pratiques de la RSE.

⁵² Jacquillat, Emery. « Chapitre 4. Devenir une entreprise à mission », dans *Entreprises à mission et raison d'être : Changer l'entreprise pour un monde plus durable*. Dunod, 2020, pages 53-73.

⁵³ Medef, *Les Mesures RSE dans la loi PACTE : comprendre et agir pour les TPE-PME*, 2020. Pages 28 à 30.

⁵⁴ Ileri, Eren Can ; Mure, Evangéline et Shakirova Rada-Ekatarina, *Labels RSE – Etat des lieux des pratiques et attentes des parties prenantes*, Clinique de l'École de droit de Sciences Po, 2020. Page 24.

Un label RSE est donc défini par cette dernière comme une « *attestation de garantie délivrée par une tierce partie qui caractérise la démarche RSE mise en œuvre par une entreprise au sens des lignes directrices ISO 26000* ». ⁵⁵ De plus, la plateforme RSE ajoute dans ce même rapport que le label RSE est non-obligatoire et résulte d'une démarche volontaire.

En outre, il existe une multiplicité de labels RSE français et reconnus par la loi. La plateforme RSE a classé ces différents labels en quatre catégories : les labels généralistes, les labels thématiques, les labels territoriaux et les labels sectoriels.

Tableau 2 : Classification de labels RSE français selon leur catégorie

Catégorie du label RSE	Nom du label RSE
Labels généralistes	<ul style="list-style-type: none"> - Le label Engagé RSE (Afnor certification) basé sur l'ISO 26000. - Le label Lucie 26000 (Agence Lucie) basé sur l'ISO 26000.
Labels thématiques	<ul style="list-style-type: none"> - Le label égalité professionnelle Afnor (Afnor) a pour objectif de promouvoir l'égalité des sexes et la mixité professionnelle. - Le label Numérique Responsable (NR) a pour objectif de diminuer les impacts écologiques, sociaux et environnementaux de la technologie numérique.
Labels territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> - Le label Alsace Excellence (Agence de développement d'Alsace) vise à promouvoir l'excellence des entreprises alsaciennes. - Le label « Lyon Ville équitable et durable » a pour but de favoriser la consommation responsable des produits locaux.
Labels sectoriels	<ul style="list-style-type: none"> - Le label Demain la Terre : produire des fruits et légumes responsables - Le label Réunir : transport de voyageurs plus responsable.

Source : Tableau réalisé à partir du rapport de France stratégie « Labels RSE - Propositions pour des labels RSE sectoriels destinés aux TPE, PME et ETI » publié en 2021.

⁵⁵ France stratégie, *Labels RSE - Propositions pour des labels RSE sectoriels destinés aux TPE, PME et ETI*, Plateforme RSE, 2021. Page 4.

Le tableau numéro 2, sur la page précédente, présente, de manière non-exhaustive, différents labels utilisés en France et classe ces derniers selon leur catégorie.

Cette catégorisation des labels par la plateforme RSE s'explique donc par les différents aspects auxquels ils répondent :

- Les labels généralistes sont destinés à toutes les entreprises et se basent sur l'ISO 26000.
- Les labels thématiques sont spécialisés dans une thématique précise comme la qualité de vie au travail ou l'environnement.
- Les labels territoriaux sont géographiquement restreints et sont soutenus par les autorités locales.
- Les labels sectoriels sont adressés aux entreprises d'un même secteur d'activité, selon un standard adapté aux spécificités de ce secteur.

Enfin, il existe également des labels RSE de dimension internationale et utilisé en France comme le label B-Corp utilisé dans 70 pays dont plus de 100 entreprises françaises.⁵⁶

Le processus de labellisation varie en fonction des labels. Voici quelles sont les étapes principales récurrentes établies à partir des étapes du label Engagé RSE Afnor et des étapes du label Lucie 26000.⁵⁷

D'abord, les entreprises doivent adapter leurs activités en suivant les principes définis par le label choisi. Ensuite, elles doivent établir un rapport ou une auto-évaluation sur les informations demandées par ce label. Puis, elles subissent un contrôle permettant de vérifier qu'elles respectent bien les critères exigés par ce dernier. Cet audit est réalisé sur place par les agents de ces labels. De plus, ces derniers peuvent solliciter les parties prenantes comme les fournisseurs et les employés de ces entreprises afin d'obtenir un meilleur aperçu de la politique de la RSE menée dans ces entreprises. Enfin, une fois le label obtenu, un suivi est mis en place par le label afin de suivre l'évolution des pratiques des entreprises ayant été labélisées.

⁵⁶ CroissancePlus, *Evaluer, Développer, Valoriser votre impact – Label B Corp*, 2020. Page 3.

⁵⁷ Sobczak, André, et Cécile Cam. « Certification RSE : la quête du label », *L'Expansion Management Review*, vol. 151, no. 4, 2013, pp. 10-19.

Les labels sont donc un autre acteur essentiel de la RSE, apportant un cadre normatif au cadre législatif. Il en existe une multitude contrôlant différents aspects de la RSE. Cependant, le nombre d'entreprises labellisées ou publiant des informations RSE en France n'était encore que de 2% en 2020 dont 83% étaient des PME et micro-entreprises.⁵⁸

1.3 Revue des études de la RSE dans les sociétés du CAC 40

Après avoir réalisé une revue du concept de la RSE, puis une revue du cadre réglementaire, ce mémoire va maintenant s'atteler dans cette nouvelle section à une revue des études de la RSE dans les sociétés du CAC 40.

Plusieurs études ont déjà analysé la RSE dans le CAC 40. On peut ainsi citer les études annuelles sur l'aspect social de *Sia Partners*, leader des cabinets de conseil français indépendants, réalisées entre 2011 et 2016 ou encore l'évaluation des sociétés du CAC 40 en 2020 par *Impak*, agence indépendante de notation d'impact canadienne. Des études plus importantes par le nombre d'acteurs étudiés ont également été réalisées ces dernières années par *Capitalcom*, agence de communication indépendante, en matière de rapport intégré pour les sociétés du SBF 120 (120 valeurs les plus liquides de la bourse de Paris). Dans un cadre plus international, l'ONG (organisation non gouvernementale) *CDP* analyse les impacts environnementaux des entreprises et des villes sur le climat, la déforestation et la gestion de l'eau.

Pour commencer, les études de *Sia Partners*, ont analysé le volet social de la RSE dans les sociétés du CAC 40 pour les exercices de 2010 à 2015. Elles ont ainsi pu montrer l'évolution des engagements de RSE de ces sociétés durant cette période. Ainsi, la dernière étude publiée en 2016 a permis de démontrer une « *dynamique d'indépendance des structures RSE* » par la création d'une fonction RSE rattachée à la Direction Générale ou à des structures indépendantes pour la moitié des sociétés du CAC 40 en 2015.⁵⁹ Cette nouvelle organisation confirme la place importante de la RSE dans ces sociétés, qui initialement, était souvent rattachée à la fonction RH. Cet

⁵⁸ Goodwill Management, *Entreprises labellisées RSE : qui sont-elles ?*, 2020, pages 9 et 17.

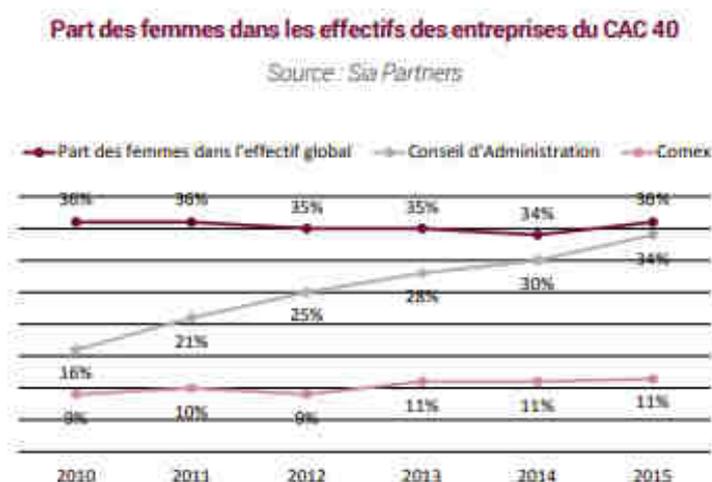
⁵⁹ Sia Partners, *Les groupes du CAC 40 sont-ils socialement responsables ?*, 2016, page 1.

aspect s'observe d'autant plus quand on le compare à l'ouvrage *L'entreprise au cœur du développement durable*, publié en 2010, soit six ans plus tôt que l'étude publiée par *Sia Partners* et qui explique que la RSE dans les sociétés du CAC 40 était reliée au service de communication pour « *verdir ses campagnes de pub* ». ⁶⁰

De plus, cette dernière étude publiée en 2016 a aussi mis en évidence la montée en puissance des réseaux RSE au sein de ces grands groupes qui « *permet de nourrir la fonction RSE des réalités vécues sur le terrain* ». ⁶¹ Ces éléments ont également été confirmés par l'agence *Capitalcom* dans son baromètre de 2014 sur l'intégration de la RSE dans les sociétés du CAC 40. Ce baromètre dégagait trois tendances dans ces sociétés : la progression de la RSE dans la gouvernance, la mobilisation plus accrue des parties prenantes et le pilotage conjoint des enjeux de la RSE et des enjeux stratégiques et financiers. ⁶²

La diversité, la formation et la santé et sécurité au travail étudiées dans le rapport de 2016 de *Sia Partners* ont mis en lumière des divergences dans l'engagement de ces thématiques. Ainsi, par exemple pour la diversité, l'étude démontrait un bilan mitigé pour le handicap et parallèlement une implication plus importante des femmes dans les conseils d'administrations des sociétés du CAC 40 comme le montre l'illustration numéro ci-dessous.

Figure 5 : Part des femmes dans les entreprises du CAC 40



⁶⁰ Lecoecur, Laurence, *L'entreprise au cœur du développement durable*, Gereso Editions, 2010, p. 73.

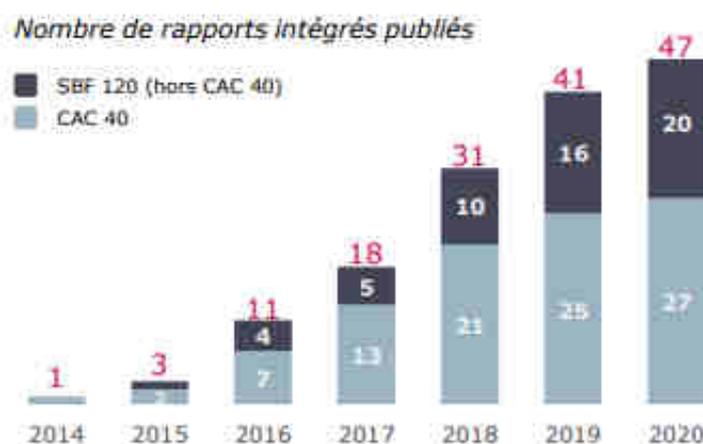
⁶¹ Sia Patners, *Les groupes du CAC 40 sont-ils socialement responsables ?*, 2016, page 2.

⁶² Capitalcom, *7^{ème} baromètre annuel capitalcom 2014 sur la performance responsable au sein du CAC 40 – Intégration de la RSE dans les entreprises : l'âge de la maturité*, 2014, page 1.

Dans cette illustration, nous pouvons constater la meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administrations de ces sociétés, celle-ci ayant doublé en cinq ans, passant de 16% en 2010, à 34% en 2015. Les travaux de *Sia Partners* entre 2011 et 2016 ont d'ailleurs été repris en 2013 dans la revue *L'expansion management review*, qui relevait des résultats « *inégaux mais encourageants* » pour le volet social. De plus, cet article indique que la transparence concernant certaines thématiques était à améliorer, notamment en matière d'homogénéité des données liées au trop grand nombre de cadres normatifs.⁶³

Plus récemment, *Capitalcom* a publié une nouvelle étude de la RSE concernant les sociétés du SBF (société des Bourses Françaises) qui englobe par conséquent les sociétés du CAC 40. Cette dernière montre l'évolution de l'utilisation des rapports intégrés par ces sociétés. Le rapport intégré est un outil dans lequel les sociétés présentent différentes informations comme la création de la valeur ajoutée à court ou moyen termes en présentant leur vision et stratégie globale incluant les déclarations extra-financières. Ces informations sont ainsi une source d'informations précieuses pour les parties prenantes. L'étude de *Capitalcom* montre que le rapport intégré est un outil à la mode dans les sociétés du SBF et que, depuis 2015, le nombre de ces sociétés en ayant publié un a été multiplié par 15 comme l'illustre la figure 6 ci-dessous.⁶⁴

Figure 6: Nombre de sociétés du SBF 120 publiant un rapport intégré



Source : *Etude Integrated thinking 2020 – De l'intention au discours de preuve*, Capitalcom.

⁶³ De La Brosse, Anatole, Isabelle Denervau, et Anne-Karine Masse-Baudet. « Les groupes du CAC 40 sont-ils socialement responsables ? », *L'Expansion Management Review*, vol. 151, no. 4, 2013, pp. 116-126.

⁶⁴ Capitalcom, *Etude Integrated thinking 2020 – De l'intention au discours de preuve*, 2020. Pages 3-4.

En outre, cette illustration permet d'informer qu'en 2020, le nombre de sociétés du CAC 40 qui publient ce rapport intégré est de 27 sociétés, soit 67,5%. Enfin, cette étude a mis en lumière l'importance de la communication des ODD des Nations unies pour environ 80% de ces rapports intégrés.

Cependant, une autre étude de la RSE dans le CAC 40 réalisée en 2020 par *Impak* montre que les efforts en matière de RSE sont encore loin d'être satisfaisants. Cette agence indépendante de notation d'impact canadienne a évalué les externalités négatives et positives des activités de ces sociétés. Elle a quantifié ces impacts par l'établissement d'une note pour chacune des sociétés. Son système de notation est le suivant : chaque société du CAC 40 est notée sur 500 points pour ses impacts positifs, 300 points pour l'atténuation des impacts négatifs et 200 points pour la gouvernance, donnant une note totale maximum de 1000 points.⁶⁵ Le résultat est sans appel : la moyenne des sociétés du CAC 40 est de 216 points. Les résultats sont disponibles sur leur site internet.⁶⁶ Cette étude montre donc que les sociétés du CAC 40 ont encore des progrès non-négligeables à faire en matière de RSE.

Enfin, dans un volet plus environnemental et international, s'ajoute l'étude de *CDP* sur les impacts environnementaux des entreprises et des villes sur le climat, la déforestation et la gestion de l'eau. Cette étude mondiale de 2019 informe sur le manque de transparence de 707 sociétés mondiales dont Hermès International qui manque de transparence sur les 3 thématiques.⁶⁷ Une base de données est également disponible sur leur site internet.⁶⁸

Les différentes études sur la RSE dans les sociétés du CAC 40 illustrent donc une évolution de son utilisation par ces sociétés. La RSE est passée de simple outil de communication à un outil de pilotage de la performance pour ces sociétés. Cependant, même si la communication s'est fortement améliorée, il reste encore beaucoup de chemin à accomplir pour répondre à l'ensemble des objectifs de la RSE.

⁶⁵ Bouchaud, Bastien, « Le CAC 40 peut largement améliorer son impact social et environnemental. » Les Echos, 2020.

⁶⁶ Site internet Impak finance, 2021, [Ratings – Impak \(impakfinance.com\)](https://www.impactfinance.com/).

⁶⁷ Rolland Sophie. « Climat 700 entreprises montrés du doigt pour leur manque de transparence. » Les Echos, 2019.

⁶⁸ Site internet CDP, 2021 <https://www.cdp.net/en/companies/companies-scores#446647786929955804cc9a3a08ef1eb4>

2 Enquête de la RSE dans les sociétés du CAC 40

Après avoir évoqué dans la première partie de ce mémoire la revue du concept, de la réglementation et des études sur la RSE dans les sociétés du CAC 40, cette seconde partie a pour objectif d'analyser de manière empirique les trois thématiques de RSE choisies dans ces sociétés du CAC 40 (diversité, formation et lutte contre le réchauffement climatique).

2.1 Justification de l'échantillon et méthodologie de la recherche

Cette section explique le choix des acteurs retenus dans ce mémoire, ainsi que sur les thématiques abordées. Puis, elle précise la méthodologie effectuée pour ce travail de recherche.

2.1.1 Justification de l'échantillon

L'objectif d'analyser la RSE dans les sociétés du CAC 40 s'explique tout d'abord par l'importance de ces dernières sur l'économie mondiale. Ainsi sur l'exercice 2019, les sociétés du CAC 40 ont réalisé un chiffre d'affaires d'environ 1388 milliards d'euros (voir en Annexe 5).⁶⁹ Afin de mieux situer la force des sociétés du CAC 40 dans l'économie globale, on peut comparer ce chiffre avec le produit intérieur brut (PIB) de la Corée du Sud, 11^{ème} PIB le plus élevé dans le monde, qui est de 1647 milliards de dollars soit 1466 milliards d'euros (avec le taux de change de la banque de France au 31 décembre 2019 : 1€ = 1,1234 USD\$).⁷⁰

De plus les sociétés du CAC 40 ont une obligation légale de publier ces informations et de les laisser disponibles sur leur site internet au moins pendant 5 ans comme nous

⁶⁹ Voir annexe 5 : Indicateurs sur la thématique de lutte contre le réchauffement climatique : intensité des émissions de CO2 par CA.

⁷⁰ Le PIB de la Corée du Sud s'obtient sur le site de la banque mondiale :

https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.CD?most_recent_value_desc=true

l'avons vu dans la partie cadre réglementaire (voir 1.2.1.5 L'adoption de la déclaration de performance extra-financière européenne).

Ces raisons d'importance dans l'économie et d'accessibilité ont été les deux principaux facteurs de se concentrer exclusivement sur ces acteurs.

Ensuite, le fait de se focaliser sur trois thématiques de responsabilité sociétale des entreprises est lié au nombre trop important de thématiques de RSE qui divergent selon les cadres, sept principales selon l'ISO 26000, 17 selon l'ONU.

Pour ce mémoire, les trois thématiques choisies sont la « diversité », la « formation » et « la lutte contre le réchauffement climatique ». Ces thématiques ont été choisies pour des raisons diverses. Les thématiques de « diversité » et de « formation » ont été retenues afin de pouvoir comparer les résultats de la dernière étude de *Sia Partners*, leader des cabinets de conseil français indépendants, traitant ces mêmes thématiques dans les sociétés du CAC 40 en 2015. La partie de ce mémoire pourra donc analyser l'évolution de ces thématiques entre 2015 et 2019. En outre, la diversité répond à différents ODD des Nations unies, soit l'ODD 1 « Pas de pauvreté », l'ODD 5 « Egalité entre les sexes » et l'ODD 10 « Inégalité réduites ». La formation répond quant à elle aux ODD 3 « Bonne santé et bien-être » et ODD 4 « Education et qualité » (pour plus de détail, voir 1.1.1.1 Pacte Mondial des Entreprises ou Global Compact).

Enfin, la thématique de « lutte contre le réchauffement climatique » a été choisie pour être comparée à l'étude de l'organisation non gouvernementale *CDP* de 2020 qui note les informations et les progrès des sociétés ou de ville dans le monde, dont les sociétés du CAC 40, en matière de lutte contre le changement climatique. De plus, cette dernière répond à l'ODD 13 « Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ».

2.1.2 Méthodologie de la recherche

Pour réaliser mon étude qualitative et quantitative des thématiques de « diversité », « formation » et « lutte contre le réchauffement climatique », j'ai analysé les différentes publications des sociétés cotées du CAC 40. Les publications évoquées sont donc les documents d'enregistrements universels, les rapports annuels, les rapports intégrés

ou encore les documents de développements durables concernant l'exercice 2019. Cette recherche se concentre sur l'exercice 2019 car les documents de l'exercice 2020 n'avaient pas été tous publiés au moment de la rédaction de ce mémoire.

Il convient de noter que les informations contenues dans les rapports intégrés des sociétés cotées qui les élaborent ne sont pas assez complètes par rapport à leur document d'enregistrement universel. D'un côté, ces rapports permettent de rassembler des informations sur la RSE, mais de l'autre, celles-ci ne sont pas assez détaillées, ce qui rend nécessaire l'examen des documents d'enregistrement universel.

Pour les trois thématiques, une sélection de différents indicateurs a été effectuée en fonction des informations obtenues de ces différents rapports.

La thématique « diversité » s'est focalisée sur les indicateurs suivants :

- Egalité salariale femmes-hommes
- Pourcentage de femmes dans les effectifs totaux.
- Pourcentage de femmes dans le Conseil d'Administration.
- Pourcentage de femmes parmi les cadres/managers.
- Pourcentage de travailleurs reconnus comme handicapés parmi les salariés.
- Pourcentage de salariés en contrat à durée déterminée (CDD).
- Pourcentage de salariés à temps partiels.

La thématique « formation » s'est intéressée sur les indicateurs suivants :

- Nombre d'heures en moyenne par an de formation par salarié.
- Nombre de jours moyens de formation par salarié par an.
- Nombre total d'heures de formation dans l'année.
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année.

La thématique « lutte contre le réchauffement climatique » s'est concentrée sur les indicateurs suivants :

- Emissions de gaz à effet de serre directes et indirectes (Scope 1 et 2)
- Autres émissions de gaz à effet de serres indirectes (Scope 3)

- Total émissions directes et indirectes générées par les activités des sociétés et l'utilisation des biens produits (Scope 1, 2 et 3)
- Intensité des émissions de gaz à effet de serre générées par la société (Scope 1 et 2) par millions d'euros de chiffre d'affaires.
- Intensité des émissions de gaz à effet de serre générées par l'activité (Scope 1, 2 et 3) dans son ensemble par millions d'euros de chiffre d'affaires.
- Intensité des émissions de gaz à effet de serre générées (Scope 1 et 2) par salariés.

Quelques précisions concernant les indicateurs :

Le pourcentage de femmes dans les conseils d'administrations ne prend pas en compte les représentants des salariés comme le stipule la loi Copé-Zimmermann de 2011 créant l'article L-225-27-1 du Code de Commerce paragraphe 2.⁷¹

Les sociétés du CAC 40 ne communiquent pas forcément le nombre d'heures en moyenne ou de jours moyens de formation par salarié, mais plutôt l'un ou l'autre. Afin de pouvoir afficher le plus d'informations concernant ces indicateurs, j'ai considéré, à l'aide des informations présentées dans les documents d'enregistrement universel, qu'une journée de travail correspond à 7,5h, soit le nombre d'heures de travail moyen présenté dans les rapports analysés. Par exemple, 15h de formations en moyenne par salarié par an correspondent à 2 jours moyens de formations par salarié par an.

En outre, les émissions de gaz à effet de serre sont indiquées en milliers de tonnes de CO2 produits. Le scope 1 correspond aux émissions de CO2 générées directement par la société par les unités de production ou de transports des produits aux clients.

Le scope 2 représente les émissions de CO2 générées indirectement par la société et sont associées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur.

Le scope 3 correspond aux émissions indirectes de CO2 liées en amont et en aval de la production de biens comme les déplacements des salariés pour aller au travail, le transport des produits, la gestion des déchets, et l'utilisation des produits vendus. Il faut noter que l'information de cette dernière varie en fonction des sociétés dont le calcul ou l'estimation est plus ou moins complet.

⁷¹ Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011.

Les calculs d'intensité des émissions de CO2 sont calculés en tonne de CO2 produits.

2.2 Résultat de la recherche sur les thématiques choisies dans les sociétés du CAC 40

Cette deuxième section présente les résultats obtenus pour les thématiques « diversité », « formation » et « lutte contre le réchauffement climatique » dans une sous-section différente pour chacune d'elles.

La composition des sociétés du CAC 40 dans ce mémoire est la version la plus récente de l'indice boursier, soit la composition au 1er janvier 2021, et comprend donc les sociétés suivantes :

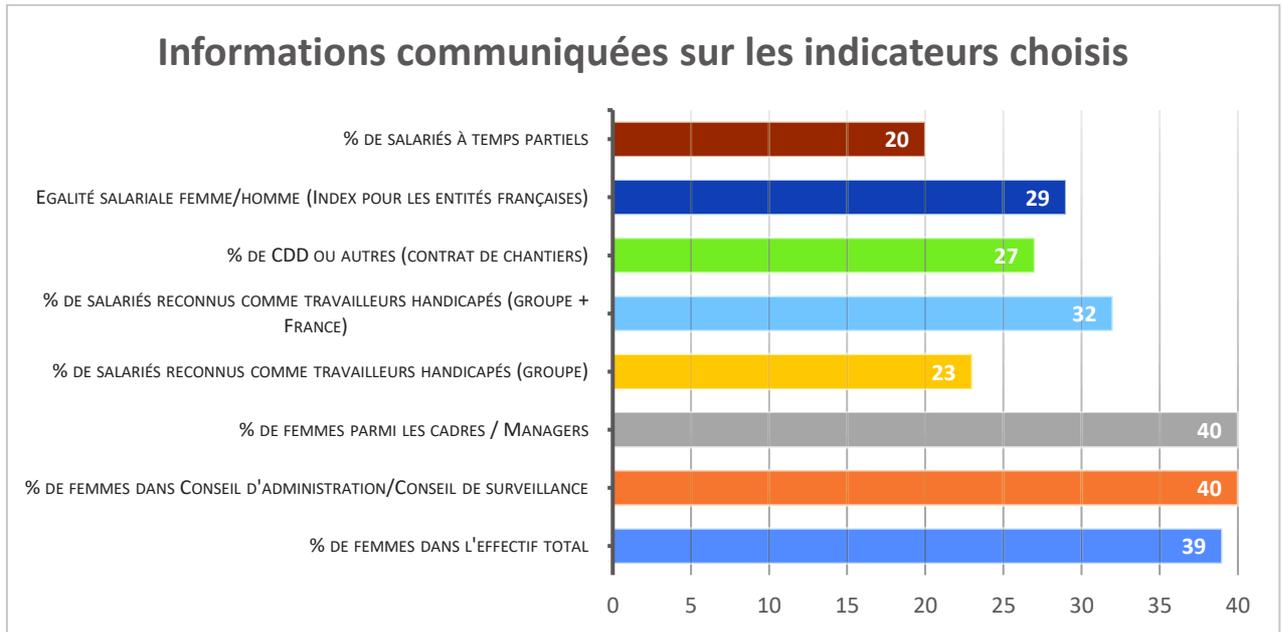
Air Liquide, Airbus, Alstom, ArcelorMittal, Atos, Axa, BNP Paribas, Bouygues, Capgemini, Carrefour, Crédit Agricole SA, Danone, Dassault Systèmes, Engie, Essilor Luxottica, Hermès International, Kering, L'Oréal, Legrand, LVMH, Michelin, Orange, Pernod Ricard, Publicis Groupe, Renault, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société Générale, Stellantis (PSA), STMicroelectronics, Téléperformance, Thalès, Total, Unibail-Rodamco-Westfield, Veolia, Vinci, Vivendi, Worldline.

Il convient de préciser que, pour cette recherche, j'ai utilisé le document d'enregistrement universel de PSA et non de Stellantis car le groupe Stellantis n'a été formé qu'en 2021 par la fusion entre les groupes PSA et Fiat Chrysler. De plus, les sociétés Airbus, ArcelorMittal et STMicroelectronics ont leur siège social à l'étranger (respectivement Pays-Bas, Luxembourg et Suisse) et ne sont donc pas exactement tenus des mêmes règles légales que les sociétés françaises.

2.2.1 La thématique de diversité

La thématique de diversité est principalement une thématique sociale. Elle s'intéresse aux différents indicateurs présentés dans la sous-section 2.1.2 méthodologie de la recherche et dont l'image 7, dans la page suivante, analyse la qualité de l'informations sur les indicateurs choisis.

Figure 7: Nombre de sociétés du CAC 40 communiquant sur les indicateurs de diversité choisis



Ce graphique représente les réponses obtenues à partir des indicateurs choisis. Il permet d'illustrer la communication des sociétés concernées autour de ces derniers. La publication d'informations sur les femmes dans les sociétés du CAC 40 est quasiment devenue systématique pour ces sociétés. La seule exception reste ArcelorMittal qui n'a pas donné d'informations sur ce pourcentage dans leur effectif total, mais a néanmoins communiqué la part de femmes cadres ou de femmes dans le conseil d'administration.

La communication autour de l'index d'égalité professionnelle femmes/hommes est un indicateur à prendre avec du recul. En effet, le niveau élevé de sociétés communiquant sur cet indicateur cache une autre réalité. La communication de ces sociétés ne concerne uniquement que les entités françaises de plus de 1000 salariés. De plus, les informations sur cet indicateur ne sont pas comparables entre elles car les sociétés du CAC 40 ne communiquent pas toujours un index global mais un index par entité ou par intervalle (voir en Annexe 1).⁷² Cependant, il faut noter que cet index d'égalité professionnelle est récent et n'est devenu obligatoire qu'en mars 2019 pour les sociétés de plus de 1000 salariés. Entre temps, le seuil de communication obligatoire

⁷² Voir Annexe 1 : Indicateurs de diversité concernant l'égalité hommes/femmes.

concernant cet index a diminué et concerne depuis mars 2021 les sociétés de plus de 50 salariés.⁷³

Concernant les travailleurs handicapés, la communication est déjà moins fréquente. Seulement 23 sociétés du CAC 40 publient cette information au niveau du groupe. Pour les autres sociétés, 9 d'entre-elles donnent uniquement cette information en France, portant le nombre total de sociétés communiquant sur l'indicateur des travailleurs reconnus comme handicapés à 32, soit 80% du panel.

Enfin, les informations autour des indicateurs de précarité (pourcentages de salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et pourcentage de salariés à temps partiels) sont inégales. Ainsi, seulement 50% de ces sociétés publient un indicateur sur le pourcentage de salariés travaillant à temps partiel contre 68% sur le pourcentage de salariés en CDD.

La moyenne de communication des sociétés du CAC 40 autour de ces sept indicateurs principaux est de 5,56/7 dont 9 d'entre-elles obtiennent la note de 7/7.⁷⁴ La moins bonne note revenant à ArcelorMittal qui ne communique seulement que deux des sept indicateurs choisis, ceci pouvant s'expliquer par le fait que le groupe sidérurgique ait son siège social au Luxembourg et n'est donc pas tenu exactement des mêmes contraintes légales que les sociétés françaises. Pour les résultats en détail de chaque société, ils sont disponibles en Annexe 2.⁷⁵

Au niveau des résultats, le tableau numéro 3 de la page suivante présente les moyennes obtenues des différents indicateurs dont l'information est communiquée.

L'ensemble des résultats en matière de diversité par société se situe en Annexes 1 et 2.⁷⁶

⁷³ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

⁷⁴ Quand les sociétés du CAC 40 ne communiquaient uniquement sur le taux de travailleurs reconnus comme handicapé en France, le nombre de points attribués était de 0,5 et non de 0.

⁷⁵ Voir Annexe 2 : Autres indicateurs sur la thématique de diversité.

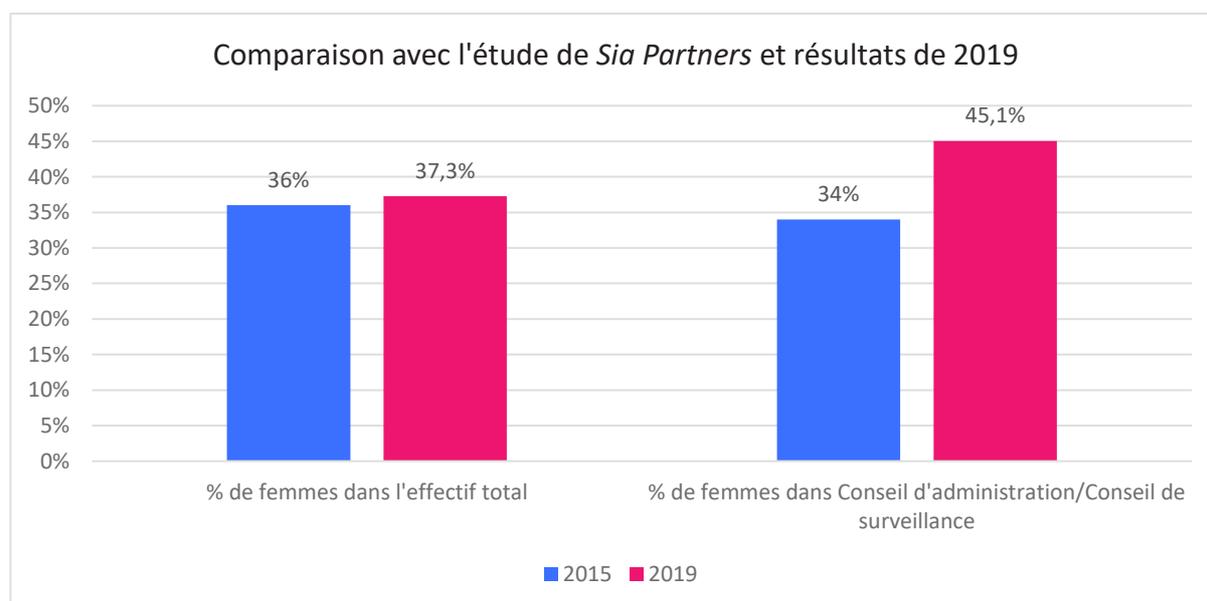
⁷⁶ Voir Annexe 1 : Indicateurs de diversité concernant l'égalité hommes/femmes.

Tableau 3 : Résumé des résultats des indicateurs de diversité des sociétés du CAC 40

Indicateurs de diversité dans les sociétés du CAC 40 en 2019	Moyenne des sociétés du CAC 40
% de femmes dans l'effectif total	37,3%
% de femmes dans Conseil d'administration/Conseil de surveillance	45,1%
% de femmes parmi les cadres / Managers	31,7%
% de salariés reconnus comme travailleurs handicapés (groupe)	2,8%
% de CDD ou autres (contrat de chantiers)	7,4%
% de salariés à temps partiels	7,3%

Il est intéressant de comparer ces résultats et les résultats de l'étude *Sia Partners* sur l'exercice 2015. La figure 8 ci-dessous confronte ces deux résultats sur les indicateurs de pourcentage de femmes dans les effectifs et pourcentage de femmes dans les conseils d'administrations.

Figure 8 : Evolution du pourcentage de femmes dans les effectifs et dans le conseil d'administration des sociétés du CAC 40 entre 2015 et 2019



On constate donc une évolution du pourcentage de femmes dans les effectifs entre les résultats sur l'exercice 2019 et les résultats de *Sia Partners* en 2015, passant de

36% en 2015 à 37,3%, soit une augmentation de 1,3 points. Cette variation « positive » en termes d'égalité hommes-femmes est cependant encore loin d'atteindre une égalité parfaite entre les deux sexes. En regardant plus en détail les résultats de 2019, la société la plus « féminine » du CAC 40 est *LVMH* avec 73% de femmes dans l'effectif total en 2019. La société la plus « masculine » est *Vinci* avec seulement 16% de femmes dans l'effectif total en 2019. Ce contraste peut s'expliquer par les secteurs dans lesquels se situent ces deux groupes, le premier étant la mode et le luxe et le second la concession et construction. La palme d'or de l'égalité dans les effectifs revient à *Publicis* avec un score quasiment parfait de 49,8% de femmes dans les effectifs du groupe, *Publicis* étant une société spécialisée dans la communication.

Cependant, la tendance la plus intéressante à observer est l'évolution des femmes dans les conseils d'administration qui sont passées de 34% en 2015 à 45,1% en 2019, soit une augmentation de 11 points. Cette augmentation est très importante et montre un réel progrès de ces sociétés cotées vis-à-vis de cette thématique. A côté de cet indicateur, l'amélioration du pourcentage de femmes dans ces sociétés semble infime. Cette comparaison entre ces deux indicateurs montre le pouvoir de la loi sur ces derniers. En effet, la loi Copé-Zimmermann de 2011 oblige les sociétés cotées à avoir au moins 40% de femmes dans le conseil d'administration et cette contrainte a obligé les sociétés concernées à s'adapter. Le changement fut long mais il reste plus rapide quand il est poussé par la loi, que quand il s'agit d'initiatives privées. Ainsi, quand on se concentre sur le taux de femmes parmi les cadres/managers de ces sociétés, qui n'est que de 31,7%, on aperçoit mieux le travail qu'il reste à accomplir dans le chemin d'un monde plus égalitaire.

En outre, le pourcentage de travailleurs handicapés au niveau du groupe est de 2,8% pour les 23 sociétés ayant informés sur cet indicateur. Afin de mieux comprendre cet dernier, le pourcentage obligatoire de travailleurs reconnus handicapés est de 6% des effectifs pour toutes les sociétés de plus de 20 salariés.⁷⁷ Dans ce cadre, ces sociétés seraient à 3,2 points du cadre réglementaire français. Cependant, les sociétés du CAC 40 sont présentes dans une multitude d'autres pays dans lesquels la législation est différente expliquant cet écart.

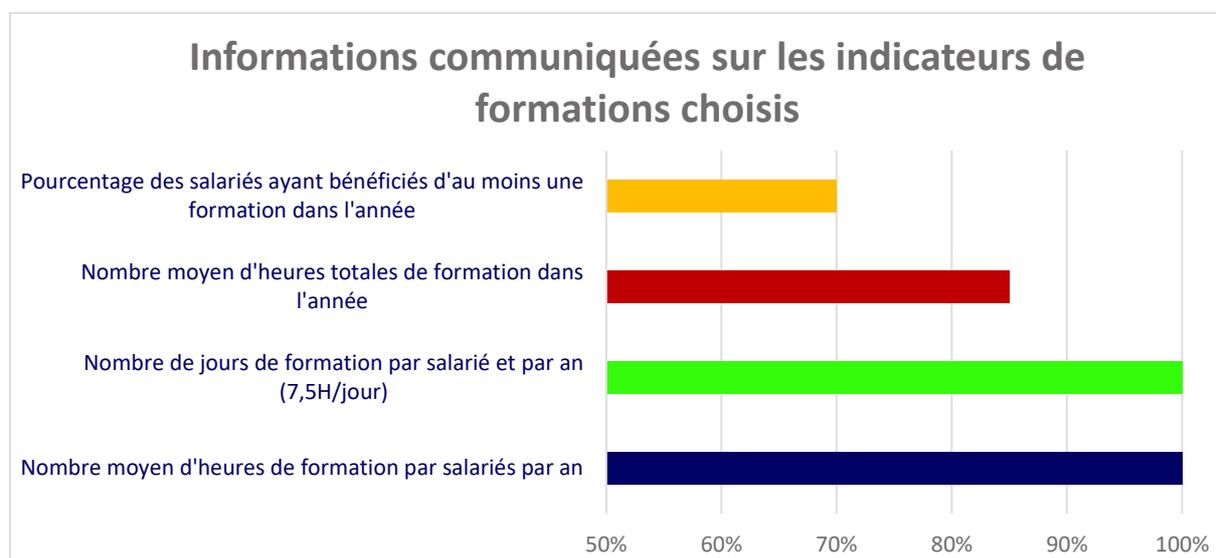
⁷⁷ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

Enfin, concernant les indicateurs de précarité, la loi ne fixe pas de limite particulière en matière de pourcentage de CDD sur les effectifs totaux d'une société. La moyenne de CDD et intérimis dans les sociétés cotées est plus basse que la moyenne de CDD et intérimis dans les sociétés françaises en 2019, selon les chiffres de l'Insee. Cette dernière établit un pourcentage total de CDD et intérimis à 9,7% des effectifs, soit environ 2 points de plus que la moyenne des sociétés concernées par cette étude.⁷⁸

2.2.2 La thématique de formation

La thématique formation est également une thématique sociale. Elle s'intéresse aux différents indicateurs présentés dans la sous-section 2.1.2 méthodologie de la recherche et dont la figure 9, ci-dessous, analyse la qualité de l'informations sur les indicateurs choisis.

Figure 9: Pourcentage de sociétés du CAC 40 communiquant les indicateurs de formations choisis



Cette illustration numéro 9 montre que toutes les sociétés communiquent au moins une information sur le nombre d'heures de formation par salarié par an ou de jours de

⁷⁸ Insee, *L'emploi résiste, le halo autour du chômage augmente*, 2021. Page 2.

formations par salarié par an au cours de l'exercice 2019, permettant ainsi de calculer l'un ou l'autre indicateur quand l'information manquait.

Dans l'ensemble, la communication autour des indicateurs de formation est satisfaisante. Le seul regret est l'information concernant le pourcentage de salariés ayant au moins bénéficié d'un jour de formation qui n'est seulement que de 70% tout en étant tout de même élevé.

Quant aux informations communiquées, elles sont également positives. Le tableau 4, ci-dessous, illustre les résultats obtenus pour les indicateurs choisis.

La moyenne d'heures de formation par salarié par an des sociétés du CAC 40 est de 26,94 heures correspondant à 3,59 journées de travail. Le nombre moyen d'heures totales de formation dans l'année est de 3,6 millions heures, avec une moyenne de 85% des salariés de ces sociétés ayant bénéficié d'au moins une formation.

Tableau 4 : Résumé des résultats des indicateurs de formation des sociétés du CAC 40

Indicateurs de formation dans les sociétés du CAC 40 en 2019	Moyenne	Maximum	Minimum
Nombre moyen d'heures de formation par salariés par an	26,94	160,00	10,50
Nombre de jours de formation par salarié et par an (7,5H/jour)	3,59	21,33	1,40
Nombre moyen d'heures totales de formation dans l'année	1 651 229	46 631 754	53 292
Pourcentage des salariés ayant bénéficiés d'au moins une formation dans l'année	85%	100%	58%

Très largement au-dessus de la moyenne, la meilleure société en matière de formation est *Téléperformance* avec un nombre d'heures de formation moyenne par salarié en 2019 de 160 heures représentant 21,33 jours de formation. C'est logiquement aussi elle qui détient le nombre d'heures total de formation dans l'année, qui est de 46,6 millions d'heures. Ces chiffres paraissent élevés pour la société spécialisée dans les centres d'appels surtout quand on les compare avec ceux de Dassault systèmes qui ne sont que de 10,5 heures par salarié, soit 1,4 jours de formation par salarié en 2019.

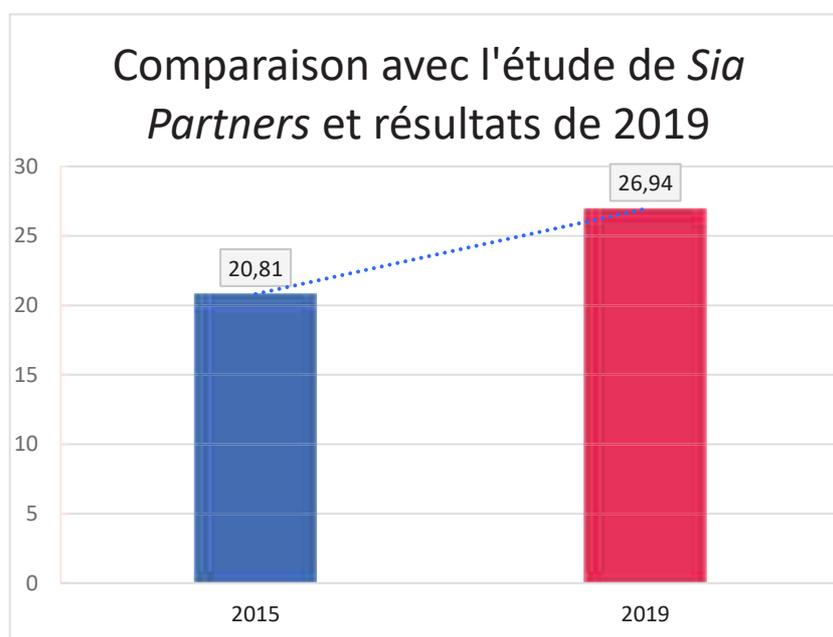
De plus, parmi les sociétés communiquant leur pourcentage de salariés ayant au moins bénéficié d'un jour de formation, deux d'entre elles, *Axa* et *BNP Paribas*, assurent à tous une formation. Le moins bon résultat revenant à *LVMH* avec 57,5% de salariés ayant reçus une formation.

L'ensemble des résultats en matière de formation par société se situe en Annexe 3.⁷⁹

En outre, il est intéressant de comparer les résultats de 2019 avec ceux de *Sia Partners* en matière de formation. Ainsi, l'illustration 10, ci-dessous, compare le nombre moyen d'heures de formation par salarié par an entre 2015 et 2019.

Ce graphique permet de constater l'augmentation de 6,13 points entre le chiffre de *Sia Partners* de 2015 et celui calculé pour l'exercice 2019, passant ainsi de 20,81 à 26,94 heures de formation par salarié par an. Cette augmentation importante est tout de même à nuancer car l'année 2015 avait été l'année avec le moins bon résultat en matière de formation sur les années étudiées par *Sia Partners* (2010 à 2015). Le nombre heures dépasse cependant toutes les moyennes annuelles sur ces périodes, la plus élevée était de 24,7 heures en 2013.⁸⁰

Figure 10 : Nombre moyen d'heures de formation par salariés par an



Ce progrès est tout de même notable et peut s'expliquer par la mise en place dans chacune des sociétés du CAC 40 de e-learning. Ces formations sur internet permettant

⁷⁹ Voir Annexe 3 : Indicateurs sur la thématique de formation.

⁸⁰ *Sia Partners, Les groupes du CAC 40 sont-ils socialement responsables ?*, 2016.

aux salariés de ces groupes de se former directement en bénéficiant d'une base de formations.

2.2.3 La thématique de lutte contre le réchauffement climatique

En 2020, toutes les sociétés du CAC 40 communiquent autour des émissions de CO2 qu'elles émettent. Cependant, les informations communiquées n'ont pas toutes la même qualité. En matière de communication, elles doivent informer des émissions autour de 3 périmètres, plus souvent nommés « scope » (pour plus d'informations sur ces derniers, voir la sous-section 2.1.2 méthodologie de la recherche). Les informations concernant le scope 3 sont d'ailleurs souvent des estimations internes propres à chacune. Ainsi, elles ne vont pas forcément toutes prendre l'ensemble des indicateurs évaluant les émissions liées à leur activité. Certaines vont seulement prendre les émissions de recyclage des déchets et de transports professionnels, quand d'autres vont y inclure le fret en aval et en amont et l'utilisation des produits vendus.

Pour essayer d'expliquer leur performance en matière de lutte contre le réchauffement climatique, certaines de ces sociétés communiquent des indicateurs d'intensité d'émissions de gaz à effet de serre par millions d'euros de chiffre d'affaires réalisés ou encore par employé. A partir des émissions de CO2 communiquées et des informations sur le nombre d'effectifs et de chiffre d'affaires réalisés, j'ai calculé ces intensités pour les sociétés qui ne partageaient pas ces d'indicateurs. Dans le tableau numéro 5, ci-dessous, sont indiqués les résultats obtenus.

Tableau 5 : Résumé des résultats des indicateurs de lutte contre le réchauffement climatique des sociétés du CAC 40

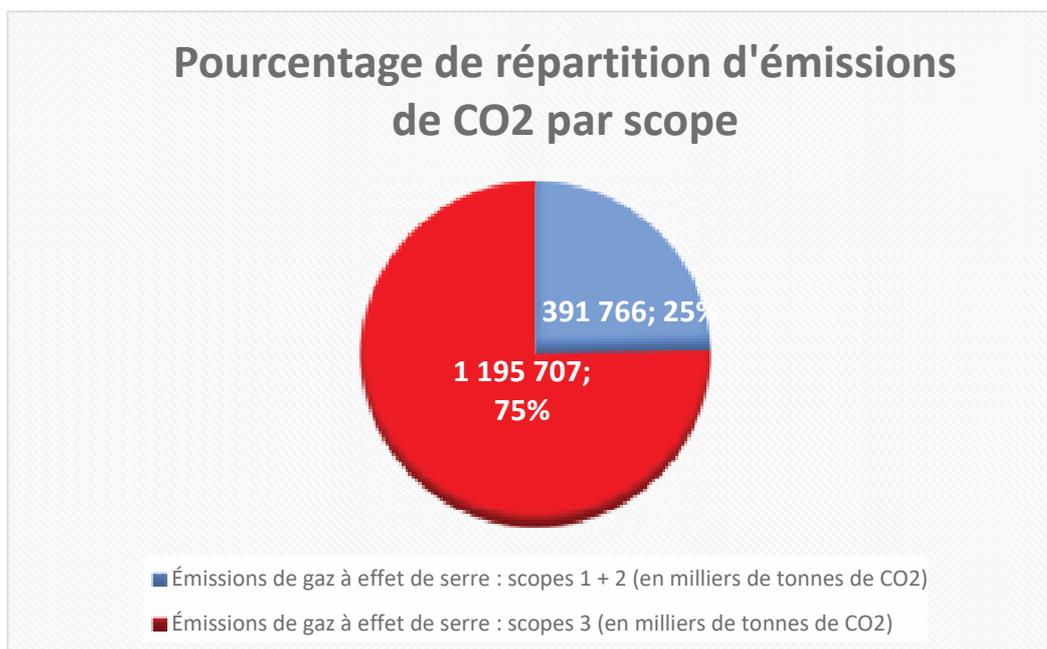
Indicateurs de lutte contre le réchauffement climatique dans les sociétés du CAC 40 en 2019	Moyenne	Maximum	Minimum
Emissions de gaz à effet de serre : scopes 1 + 2 (en milliers de tonnes de CO2)	9 294	182 306	7
Emissions de gaz à effet de serre : scopes 1 (en milliers de tonnes de CO2)	28 483	410 000	23
Total émissions directes et indirectes de GES (en milliers de tonnes de CO2) en 2019	39 687	455 000	188,5
Intensité des émissions de gaz à effet de serre (tCO2 (scope 1-2) par million d'€ de CA)	203,73	2 800,17	0,47
Intensité des émissions de gaz à effet de serre - Scope 1,2 et 3 (tCO2 par million d'€ de CA)	898,33	7 121,27	1,31
Intensité des émissions de gaz à effet de serre (Scope 1 et 2) par employé (tCO2/employé)	67,71	953,25	0,58

La moyenne d'émissions directes et indirectes des sociétés (scope 1+2) du CAC 40 est de 9,8 millions de tonnes de CO2 par an, tandis que la pollution indirecte (scope 3) que vont générer leurs activités est de 29,9 millions de tonnes en moyenne, faisant une moyenne totale d'émissions pour ces sociétés de 39,7 millions de tonnes de CO2 par an.

Ces résultats ne reflètent pas avec exactitude, mais ils donnent un niveau de pollution générée par ces sociétés. L'entreprise qui émet le plus de CO2 est *ArcelorMittal* (pour le scope 1 et 2). Cependant, c'est *Total* qui est la société la plus émettrice de CO2, quand on regroupe l'ensemble des scopes de pollution (1, 2 et 3), soit 455 millions de tonnes par an.

Afin de mieux cerner la répartition des émissions de CO2 par scope, le graphique suivant, numéro 11, montre l'importance du scope 3 et son influence dans le jugement des résultats.

Figure 11 : Pourcentage de répartition d'émissions de CO2 par scope dans les sociétés du CAC 40



Au total, selon les informations fournies dans leur document d'enregistrement universel de 2019, les sociétés du CAC 40 émettent ou vont générer par leurs activités 1,6 milliards de tonnes de CO2, dont 75% de ces émissions ne sont pas liées à la production de biens ou services. Afin d'avoir un ordre de grandeur, les émissions de CO2 en France en 2019 sont de 437 millions de tonnes de CO2, soit environ 27,5%

des émissions de CO₂ des sociétés du CAC 40.⁸¹ Cette comparaison montre encore le long chemin à réaliser des sociétés du CAC 40 dans la lutte contre le réchauffement climatique. En s'intéressant aux intensités d'émissions de CO₂ du tableau numéro 5, on peut remarquer qu'en moyenne, un million d'euros de chiffre d'affaires généré par ces sociétés, produit environ 203,7 tonnes de CO₂ (Scope 1 et 2) et 898 tonnes de CO₂ quand on prend tous les facteurs d'émissions de CO₂ (Scope 1, 2 et 3). De plus, ces chiffres varient de significativement entre ces sociétés. Le détail des résultats par sociétés sur la thématique de réchauffement climatique se situe en Annexes 4, 5 et 6.⁸²

Cependant, nous constatons que quasiment l'ensemble des sociétés du CAC 40 se sont fixées des objectifs en matière de diminution d'émissions de CO₂. L'ONG *CDP* a d'ailleurs analysé la communication et les objectifs des sociétés dans le monde entier dont les sociétés du CAC 40 dans ce domaine. Pour ce faire, elle attribue des notes allant de « A », quand elle estime que la qualité des informations, les objectifs fixés et la réponse de ses sociétés sont satisfaisantes, à « F » quand ces dernières ne le sont pas. En reprenant les résultats de *CDP* et ne me focalisant que sur les sociétés concernées par ce travail de recherche, j'ai pu calculer la moyenne des sociétés du CAC 40 qui auraient comme note global « B » avec une moyenne de 6,35/8, ce qui paraît globalement encourageant.⁸³

2.2.4 Bilan des résultats et limites de ce travail de recherche

Au final, les résultats des sociétés du CAC 40 concernant les thématiques de diversité, de formation et de lutte contre le réchauffement sont inégaux.

⁸¹ Chiffre disponible sur le site du Ministère de la Transition écologique via la lien suivant : <https://www.ecologie.gouv.fr/france-reduit-17-emissions-gaz-effet-serre-en-2019-rapport-2018-resultat-superieur-aux-objectifs>

⁸² Voir Annexe 4 : Indicateurs sur la lutte contre le réchauffement climatique : SCOPE 1, 2 & 3.

Voir Annexe 5 : Indicateurs sur la lutte contre le réchauffement climatique : intensité des émissions de CO₂ par CA.

Voir Annexe 6 : Indicateurs sur la lutte contre le réchauffement climatique : intensité des émissions de CO₂ par employé.

⁸³ Dans mon calcul « A » correspond à 8 et « F » à 0, pour plus de détail voir Annexe 7 : Reprise des travaux de *CDP* sur la thématique de lutte contre le réchauffement climatique.

Tout d'abord, la qualité des informations autour des indicateurs choisis est plutôt bonne, même si l'information n'est pas toujours facile à chercher dans les rapports des sociétés cotées. Certaines de ces sociétés présentent des tableaux récapitulatifs de l'ensemble des indicateurs RSE qu'elles ont choisi de communiquer. Cependant, pour d'autres, il faut étudier de manière approfondie leur document d'enregistrement universel. En outre, les informations communiquées dans les rapports intégrés, nouvelle mode de publication des sociétés cotées, ne sont pas assez complètes et cette recherche n'aurait pas pu se faire sans les documents d'enregistrement universels. Les sociétés cotées, qui choisissent d'établir ce rapport intégré, apportent une publication complémentaire mais non substituable des rapports annuels.

Les résultats obtenus sont mitigés comme la thématique de diversité le reflète d'ailleurs très bien. Ils sont composés de mauvais indicateurs comme le pourcentage de femmes cadres ou managers dans les sociétés du CAC 40 et de bons indicateurs comme le pourcentage de femmes dans les conseils d'administrations de ces sociétés. La thématique de formation est assez fournie dans l'ensemble. Enfin, la thématique de lutte contre le réchauffement climatique est difficile à évaluer concernant les résultats obtenus. La communication de cette thématique est systématique dans les documents d'enregistrement universel, mais les efforts fixés ou réalisés pour certaines sont encore loin d'être suffisantes.

Concernant les limites de cette recherche, il apparaît que l'ensemble des thématiques RSE ne sont pas analysés. De plus, ce travail a sélectionné certains indicateurs dans les thématiques choisies. L'objectif de ce mémoire était de se concentrer sur certaines afin de pouvoir mieux les mettre en évidence.

En outre, certaines informations utilisées dans notre analyse ne représentent pas forcément la réalité car il arrivait que des indicateurs soient communiqués avec des mentions d'assurance raisonnable ou alors des mentions indiquant un pourcentage de vérifications de l'information communiquée. L'homogénéité des indicateurs est le défaut principal des informations sur la RSE. Pour essayer au mieux de comparer ces informations, il a été nécessaire de trouver une base commune pour les confronter, obligeant à calculer certaines informations. Par exemple, pour la formation, la journée de travail de 7,5 heures est l'information la plus courante mais certaines sociétés communiquent celles-ci avec une base de 7,6 heures ou même de 7 heures.

Conclusion

Au cours de ces deux dernières décennies, nous avons assisté à un approfondissement du concept de la RSE à travers l'établissement de principes internationaux tels que la norme ISO 26000 ou les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Ces derniers visent à mieux encadrer cette démarche ainsi qu'à motiver les sociétés à agir.

Le développement du concept de la RSE a été accompagné en même temps par le développement du cadre réglementaire en France, poussant les sociétés à prendre en compte des principes durables dans leurs activités. Ces lois sont d'ailleurs de plus en plus exigeantes, notamment pour les sociétés cotées en termes de transparence.

La partie théorique de ce mémoire a également montré une amélioration de la position de la RSE dans les sociétés du CAC 40. La RSE est ainsi passée d'un simple outil de communication à un outil de pilotage de la performance pour ces dernières. Cependant, même si la communication de ces sociétés s'est fortement développée, il reste encore beaucoup de travail à accomplir pour que ces dernières répondent véritablement aux principes de la RSE.

Pour répondre aux hypothèses formulées au début de ce mémoire, les résultats de ma recherche apportent une réponse plus pragmatique que les deux hypothèses évoquées.

Ainsi, la thématique de diversité comporte des indicateurs satisfaisants comme la part de femmes dans les conseils d'administration, des indicateurs non-satisfaisants comme la part de femmes cadres ou managers et des indicateurs à améliorer comme la communication autour du pourcentage de salariés à temps partiel. Cette thématique se situerait entre les deux hypothèses sans être totalement l'une ou l'autre.

Les résultats obtenus sur la thématique de formation correspondent à l'hypothèse 1. Certaines sociétés disposent en effet d'une bonne politique de formations.

Les résultats relatifs à la thématique de lutte contre le réchauffement climatique sont mitigés. La communication autour de celle-ci est satisfaisante mais les réponses sont parfois limitées. L'analyse des résultats de l'ONG *CDP* permet néanmoins de montrer une dynamique encourageante.

Enfin, la RSE est une préoccupation en constante amélioration. L'Union Européenne travaille actuellement à l'amélioration de la directive sur le reporting extra-financier. Quelles seront les nouvelles réglementations en matière de transparence, d'homogénéité des informations ou de réduction des seuils de communications ?

Bibliographie

Ouvrages :

Baddache, Farid et Leblanc Stéphane, *Les fiches outils de la RSE*, Groupe Eyrolles, 2015. [15 et 35]

Bowen, Howard, *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper & Brothers, 1953. [14]

Brunel, Sylvie, *Le développement durable*, Presses Universitaires de France, 2012. [11]

Cadet, Isabelle « La norme ISO 26000 : Les lignes qui font bouger les lignes » dans *La RSE : mode, label et politique*, sous la coordination de El Mabrouki, Nabil, Cesem HEM, 2013. [22]

Capron, Michel et Quareil-Lanoizelée Françoise, *La responsabilité sociale d'entreprise*. Editions La Découverte, 2010. [6]

Deluzet, Marc, « Le point de vue de l'expert : Comment la RSE va révolutionner la fonction RH en 2020 » dans *A quoi ressemblera la fonction RH de demain*, Dunod, 2014. [30]

Gond, Jean-Pascal, et Jacques Igalens, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Presses Universitaires de France, 2020 [13]

Igalens, Jacques et Joras, Michel, « Le rapport de responsabilité sociale de l'entreprise » dans *L'entreprise exposée à des responsabilités élargies*, sous la direction de Imbs, Pia. Editions EMS, 2005. [38]

Jacquillat, Emery. « Chapitre 4. Devenir une entreprise à mission », dans *Entreprises à mission et raison d'être : Changer l'entreprise pour un monde plus durable*, Dunod, 2020. [52]

Josien, Samuel et Landrieux-Kartochia, Sophie, *Management des entreprises*, Gualino, 2017. [28]

Le Bas, Christian et Mercuri Chapuis, Sylvaine, *La responsabilité sociale des entreprises : Des relations sociales à la dimension stratégique*, éditions EMS, 2020. [31]

Lecoer, Laurence, *L'entreprise au cœur du développement durable*, Gereso Editions, 2010. [60]

Maymo, Vincent et Murat, Geoffroy, *La boîte à outils du développement durable et de la RSE*. Dunod, 2013, 2017, 2020. [34]

Millie-Timbal, Marie-Hélène, *Management de la performance et ressources humaines*, Gereso Editions, 2020. [50]

Perdreau, Benjamin et Ribas, Jean-Luc. *Les rapports de développement durable*. Afnor editions, 2016. [40]

Provost-Vanhecke, Elisabeth et Sibille François, *Pour Manager humain. Osez manager ISO26000 !*, Afnor Editions, 2014. [12]

Tahri, Najoua, *Responsabilité sociale des entreprises et comportements citoyens*, Editions EMS, 2014. [3]

Articles scientifiques :

Brasseul, Jacques, « Genèse de l'État-providence et naissance de la social-démocratie : Bismarck et Bernstein », *Les Tribunes de la santé*, 2012/1 (n° 34), p. 71-88. URL : <https://www.cairn.info/revue-les-tribunes-de-la-sante1-2012-1-page-71.htm> [7]

Bou Nader, Raymond, et Delphine Van Hoorebeke. « Quelles relations entre management des risques industriels et RSE ? », *Projectics / Proyética / Projectique*, vol. 25, no. 1, 2020, URL : <https://www.cairn.info/revue-projectique-2020-1-page-9.htm> [29]

Cadet, Isabelle. « La norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale : une nouvelle source d'usages internationaux », *Revue internationale de droit économique*, vol. t.xxiv, no. 4, 2010. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-droit-economique-2010-4-page-401.htm> [23]

De La Brosse Anatole, Denervau Isabelle, Masse-Baudet Anne-Karine, « Les groupes du CAC 40 sont-ils socialement responsables ? », *L'Expansion Management Review*, 2013/4 (N° 151), p. 116-126. URL : <https://www.cairn.info/revue-l-expansion-management-review-2013-4-page-116.htm> [63]

Doria, Corinne, « Aux origines du « paternalisme industriel ». L'éducation industrielle dans la pensée physiocratique et dans la Société d'encouragement pour l'industrie nationale », *Les Études Sociales*, 2014/1 (n° 159), p. 11-28. URL : <https://www.cairn.info/revue-les-etudes-sociales-2014-1-page-11.htm> [4]

Gobin, Corinne, « L'État belge et la problématique de l'environnement. Émergence et développement d'un discours », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1986/4 (n° 1109), p. 1-39. URL : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1986-4-page-1.htm> [8]

Hommel, Thierry, « Paternalisme et RSE : continuités et discontinuités de deux modes d'organisation industrielle », *Entreprises et histoire*, 2006/4 (n° 45), p. 20-38. URL : <https://www.cairn.info/revue-entreprises-et-histoire-2006-4-page-20.htm> [5]

Sobczak, André et Cam, Cécile, « Certification RSE : la quête du label », L'Expansion Management Review, 2013/4 (N° 151), p. 10-19. DOI : 10.3917/emr.151.0010. URL : <https://www.cairn.info/revue-l-expansion-management-review-2013-4-page-10.htm>. [57]

Rapports / Etudes :

Benhamou, Salima et Diaye, Marc-Arthur, *Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité – Evaluation et approche stratégique*, France stratégie, 2016. URL : [Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité \(strategie.gouv.fr\)](https://www.strategie.gouv.fr/ressources/rapport-responsabilite-sociale-des-entreprises-et-competitivite) [32]

Capitalcom, *7^{ème} baromètre annuel capitalcom 2014 sur la performance responsable au sein du CAC 40 – Intégration de la RSE dans les entreprises : l'âge de la maturité*, 2014. URL : [Diapositive 1 \(capitalcom.fr\)](https://www.capitalcom.fr/ressources/7eme-barometre-annuel-capitalcom-2014) [62]

Capitalcom, *Etude Integrated thinking 2020 – De l'intention au discours de preuve*, 2020. URL : http://www.capitalcom.fr/wp-content/uploads/2020/09/Capitalcom_Etude-RI_2020.pdf [64]

Commissariat général au développement durable, *Objectifs de Développement Durable et entreprise : enjeux et opportunités*, Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, 2017. URL : <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Th%C3%A9matiques%20-%20Objectifs%20de%20d%C3%A9veloppement%20durable%20et%20entreprise.pdf> [27]

Commission mondiale sur l'environnement et le développement, *Rapport Brundtland*, Oslo, 1987. [10]

CroissancePlus, *Evaluer, Développer, Valoriser votre impact – Label B Corp*, 2020. URL : [CP-FicheLabels-B-Corp.pdf \(croissanceplus.com\)](https://www.croissanceplus.com/ressources/CP-FicheLabels-B-Corp.pdf) [56]

Danone, *Danone rapport du comité de mission - avril 2021*, 2021. URL : https://www.danone.com/content/dam/danone-corp/danone-com/investors/fr-all-publications/2021/shareholdersmeetings/DANONE_MCR_FR.pdf [1]

France stratégie, *Labels RSE - Propositions pour des labels RSE sectoriels destinés aux TPE, PME et ETI, Plateforme RSE*, 2021. URL : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-plateforme-rse-avis-labels-rse-fevrier_0.pdf [55]

Goodwill Management, *Entreprises labellisées RSE : qui sont-elles ?*, 2020. URL : https://goodwill-management.com/wp-content/uploads/2020/02/etude-entreprises-labellisees-RSE_goodwill-management-1.pdf [33 et 58]

Groupe Afnor, *L'ISO 26000 en 10 questions*, 2011. URL : [L'ISO 26000 en 10 questions \(afnor.org\)](https://www.afnor.org/ressources/l-iso-26000-en-10-questions) [19]

Ileri, Eren Can ; Mure, Evangéline et Shakirova Rada-Ekatarina, *Labels RSE – Etat des lieux des pratiques et attentes des parties prenantes*, Clinique de l'École de droit de Sciences Po, 2020. URL : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport_labels_rse.pdf [54]

Insee, *L'emploi résiste, le halo autour du chômage augmente*, 2021. URL : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/5233929/IP_1844.pdf [78]

ISO, *Découvrir ISO 26000*, Genève, 2014. URL : https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/fr/PUB100258_fr.pdf [21]

Medef, *Les Mesures RSE dans la loi PACTE : comprendre et agir pour les TPE-PME*, 2020. URL : <https://www.medef.com/uploads/media/node/0019/10/12936-medef-les-mesures-rse-dans-la-loi-pacte-comprendre-et-agir-2020.pdf> [53]

Ministère de l'Environnement de l'Energie et de la Mer, *La Loi de la transition énergétique pour la croissance verte*, 2016. URL : <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/La%20loi%20de%20transition%20%C3%A9nerg%C3%A9tique%20pour%20la%20croissance%20verte%20en%20actions%20%28%2032%20pages%20-%20juillet%202016%20-%20Versions%20fran%C3%A7aise%29.pdf> [43]

Sia Patners, *Les groupes du CAC 40 sont-ils socialement responsables ?*, 2016. URL : [etude_rse_2016_web.pdf \(sia-partners.com\)](#) [59, 61 et 80]

Union Européenne, *Livre vert – Promouvoir un cadre européen pour la RSE*, Communication de la Commission Européenne. COM (2001) 366 final, 2001. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=FR> [18]

Union Européenne, *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, Communication de la Commission Européenne COM (2011) 681 final/2, 2011, URL : https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/Communication_du_25_octobre_2011_de_la_Commission_europeenne_sur_la_RSE_cle434613.pdf [17]

United Nations, *Report of the United Nations Conference on the Human Environment*, Stockholm, 1972. [9]

U.N Global Compact, *Un pacte mondial pour un développement durable*, 2015. URL : [UNGC_SDGs_web_FR \(globalcompact-france.org\)](#) [20 et 24]

U.N Global Compact, *ODD et entreprises françaises, en action !*, 2019. URL : [Enquete-ODD-GCF-2019-HD.pdf \(globalcompact-france.org\)](#) [25 et 26]

Textes de lois :

Décret n° 2002-221, 20 février 2002, pris pour l'application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n° 67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales, URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000775209/> [37]

Décret n° 2012-557, 24 avril 2012, relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025746900/> [42]

Décret n° 2016-1138, 19 août 2016, pris pour l'application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce et relatif aux informations environnementales figurant dans le rapport de gestion des entreprises. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033053035/> [46]

Décret n° 2017-1265, 9 août 2017, pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035401863/> [49]

Loi n° 2001-420, 15 mai 2001, relative aux nouvelles régulations économiques, URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000223114/> [36]

Loi n° 2009-967, 3 août 2009, de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020949548/> [39]

Loi n° 2010-788, 12 juillet 2010, portant engagement national pour l'environnement. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022470434/> [41]

Loi n°2011-103, 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023487662/> [71]

Loi n°2015-992, 17 août 2015, relative à la transition énergétique pour la croissance verte, URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000031044385/> [44]

Loi n° 2017-399, 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/> [47]

Loi n°2018-771, 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/> [73 et 77]

Loi n° 2019-486, 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038496102/> [51]

Ordonnance n°2017-1180, 19 juillet 2017, relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035250851/> [48]

Rapports annuels des sociétés du CAC 40 :

Air Liquide, Document d'enregistrement universel 2019, 2020. URL :

<https://www.airliquide.com/sites/airliquide.com/files/2020/06/08/air-liquide-document-enregistrement-universel-2019.pdf>

Airbus Group, *Universal Registration Document 2019, 2020*. URL :

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjP_OL75e_wAhW6AGMBHZpgC5gQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.airbus.com%2Fcontent%2Fdam%2Fevents%2Fannual-general-meeting%2F20200323_AirbusSE_2019RegistrationDocument.pdf&usq=AOvVaw2PBxC8nyTTd83fz55tnj3s

Alstom, *Document d'enregistrement universel 2019-2020*, 2020. URL :

https://www.alstom.com/sites/alstom.com/files/2020/06/02/ALSTOM_DEU_2019_FR.pdf

ArcelorMittal, *Fact Book 2019*, 2020. URL :

<https://corporate-media.arcelormittal.com/media/4sjffdj/factbook-2019.pdf>

Atos, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : <https://atos.net/content/investors-documents/2019/atos-document-enregistrement-universel-2019.pdf>

Axa, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : https://www-axa-com.cdn.axa-contento-118412.eu/www-axa-com%2Fa3666f2e-5f53-48c5-baf3-3bf8692d5fc3_axa_urd_2019_vf-accessible.pdf

Axa, *Rapport intégré 2019*, 2020. URL : https://www-axa-com.cdn.axa-contento-118412.eu/www-axa-com%2Feb7d5371-426a-4a89-b0dc-31d9e5e69375_axa-ri2019-fr-accessible.pdf

BNP Paribas, *Document d'enregistrement universel et rapport financier annuel 2019*, 2020.

URL : https://invest.bnpparibas.com/sites/default/files/documents/bnp2019_urd_fr_3_mars_2020.pdf

BNP Paribas, *Index égalité et rémunération entre les femmes et les hommes*, 2020. URL :

https://group.bnpparibas/uploads/file/index_egalite_remuneration_femmes_hommes.pdf

Bouygues, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL :

https://www.bouygues.com/wp-content/uploads/2020/03/bouygues-deu-2019-access_fr.pdf

Capgemini, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL :

https://reports.capgemini.com/2019/files/deu/Capgemini_document-enregistrement-universel_2019_VF.pdf

Carrefour, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : <https://www.carrefour.com/sites/default/files/2020-04/Carrefour - Document d enregistrement universel 2019.pdf>

Crédit Agricole, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : <https://www.bnains.org/archives/communiqués/Credit Agricole/20200325 Document d enregistrem nt universel 2019 Credit Agricole.pdf>

Danone, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : https://www.danone.com/content/dam/danone-corp/danone-com/investors/fr-all-publications/2019/registrationdocuments/URD2019_FR.pdf

Dassault Systemes, *Document de référence* 2019, 2020. URL : [Dassault système : DAS2019 UDR FR.indb \(3ds.com\)](https://www.dassault-systemes.com/fr/fr/relations-investisseurs/2019/URD-2019-UDR-FR.indb)

Engie, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-03/ENG2019 URD FR MEL 20 03 18 1.pdf>

Essilorluxottica, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : <https://www.essilorluxottica.com/sites/default/files/documents/2020-05/ESSILOR DEU 2019 FR MEL2804.pdf>

Hermès, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : [Hermès INTL : DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2019 HERMÈS INTERNATIONAL \(hermes.com\)](https://www.hermes.com/fr/fr/relations-investisseurs/2019/URD-2019-UDR-FR.indb)

Kering, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : <https://www.bnains.org/archives/communiqués/PPR/20200326 Document d enregistrement universel 2019 kering.pdf>

Legrand, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : https://www.legrandgroup.com/sites/default/files/Documents_PDF_Legrand/Finance/2020/autres/Document enregistrement universel 2019 1587481835.pdf

L'Oréal, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : [20200317 Document d enregistrement universel 2019 L Oreal.pdf \(bnains.org\)](https://www.bnains.org/archives/communiqués/PPR/20200317 Document d enregistrement universel 2019 L Oreal.pdf)

LVMH, *Document d'enregistrement universel Exercice* 2019, 2020. URL : <https://www.bnains.org/archives/communiqués/LVMH/20200429 Document d enregistrement universel 2019 LVMH.pdf>

Michelin, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjun8776e wAh UTjRQKHajkAbYQFjAAegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.michelin.com%2Fdocuments%2Fdocument-denregistrement-universel-2019%2F&usq=AOvVaw0YJrMYgN4yfmR0dJjkh3u2>

Orange, *Document d'enregistrement universel* 2019, 2020. URL : https://www.orange.com/sirius/derniers_resultats/fr/ORANGE DEU 2019 VF.pdf

Pernod Ricard, Document d'enregistrement universel 2019-2020, 2020. URL : [Pernod Ricard Document d'enregistrement universel 2019-2020 \(pernod-ricard.com\)](https://www.pernod-ricard.com/document-d-enregistrement-universel-2019-2020)

Publicis, *Document d'enregistrement universel 2019-2020*, 2020. URL : https://www.publicisgroupe.com/sites/default/files/investors-document/2020-05/PBS2019_URD_OK_VF_MEL.pdf

PSA, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiuzbD26-wAhXMA2MBHfNeB6cQFjABegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.groupe-psa.com%2Fcontent%2Fuploads%2F2020%2F04%2FGroupe-PSA-Document-denregistrement-universel-2019-1.pdf&usq=AOvVaw3ckCqpYIdYi9g9k0i9yqwy>

Renault, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : <https://labrador.cld.bz/Renault-Document-d-enregistrement-universel-2019/1>

Safran, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : https://www.safran-group.com/sites/group/files/safran_deu_2019_fr_mel.pdf

Saint-Gobain, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : https://www.saint-gobain.com/sites/sgcom.master/files/deu_2019_compagnie_de_saint-gobain_fr_0.pdf

Sanofi, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : https://www.sanofi.com/-/media/Project/One-Sanofi-Web/Websites/Global/Sanofi-COM/Home/common/docs/investors/2020_03_23_Sanofi-Document-enregistrement-universel-2019-accessible.pdf?la=fr&hash=B4B4AA4E1FB8B0CAC43FABA78A4D6987

Schneider Electric, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : <https://parisactionclimat.paris.fr/sites/default/files/2020-03/SchneiderElectric-annual-report-2019.pdf>

Société Générale, *Rapport financier Annuel 2019*, 2020. URL : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/sg-urd-vf-2020.pdf>

STMicroelectronics, *L'essentiel du développement durable 2020 performance 2019*, 2020. URL :

[https://www.st.com/content/ccc/resource/corporate/company_promotion/corporate_brochure/group0/2b/4e/03/c2/8a/1d/4b/22/Sustainability_at_a_glance_2020_FR/files/ST_Sustainability_at_a_glance_2020_FR.pdf/ jcr_content/translations/en.ST_Sustainability_at_a_glance_2020_FR.pdf](https://www.st.com/content/ccc/resource/corporate/company_promotion/corporate_brochure/group0/2b/4e/03/c2/8a/1d/4b/22/Sustainability_at_a_glance_2020_FR/files/ST_Sustainability_at_a_glance_2020_FR.pdf/jcr_content/translations/en.ST_Sustainability_at_a_glance_2020_FR.pdf)

Teleperformance, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : <https://www.teleperformanceinvestorrelations.com/media/5448702/Teleperformance-Document-denregistrement-universel-2019.pdf>

Thales, *Document d'enregistrement universel 2019*, 2020. URL : https://www.bnains.org/archives/communiqués/Thales/20200408_Document_d_enregistrement_universel_2019_Thales.pdf

Total, *Document d'enregistrement universel 2019, 2020*. URL : https://www.total.com/sites/g/files/nytnzq111/files/atoms/files/total_document_enregistrement_universel_2019.pdf

Unibail-Rodamco-Westfield, *Document d'enregistrement universel 2019, 2020*. URL : https://cdn.urw.com/-/media/Corporate~o~Sites/Unibail-Rodamco-Corporate/Files/Homepage/INVESTORS/Regulated-Information/Registration-Documents/FR/20200326-Universal-Registration-Document-2019_FR.ashx?revision=b3ef167d-89a2-43b1-a344-190b3fe220e8

Veolia, *Document d'enregistrement universel (URD) 2019, 2020*. URL : <https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc2491/files/document/2020/03/URD-2019-rapport-financier-veolia-FR.pdf>

Vinci, *Rapport annuel 2019, 2020*. URL : <https://www.vinci.com/publi/vinci/vinci-rapport-annuel-2019.pdf>

Vivendi, *Document d'enregistrement universel 2019, 2020*. URL : https://www.vivendi.com/wp-content/uploads/2020/03/20200311-VIV_Vivendi-URD-2019.pdf

Wordline, *Document d'enregistrement universel 2019, 2020*. URL : <https://fr.worldline.com/content/dam/worldline/documents/investors/amf-regulated-information/financial-statement-report/worldline-document-d-enregistrement-universel-2019.pdf>

Articles sur internet :

Bouchaud, Bastien, « Le CAC 40 peut largement améliorer son impact social et environnemental. » Les Echos, 2020. URL : <https://www.lesechos.fr/finance-marches/gestion-actifs/le-cac-40-peut-largement-ameliorer-son-impact-social-et-environnemental-1174239> [65]

Leveque, Jérémy et Segestrin Blanche, « Le cas Danone ne permet pas encore de se prononcer ni sur l'échec ni sur la portée de la société à mission », Tribune publiée en 2021 dans le journal Le Monde. URL : https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/03/19/le-cas-danone-ne-permet-pas-encore-de-se-prononcer-ni-sur-l-echec-ni-sur-la-portee-de-la-societe-a-mission_6073734_3232.html [2]

Rolland Sophie. « Climat 700 entreprises montrés du doigt pour leur manque de transparence. » Les Echos 2019. URL : [Climat : 700 entreprises montrées du doigt pour leur manque de transparence | Les Echos](#) [67]

Sites internet :

CDP Europe AISBL, 2021. URL : <https://www.cdp.net/en/companies/companies-scores#446647786929955804cc9a3a08ef1eb4> [68]

Groupe Banque mondiale, 2021. URL : https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.CD?most_recent_value_desc=true [70]

Impak, 2021. URL : [Ratings – Impak \(impakfinance.com\)](https://www.impakfinance.com) [66]

Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, 2021. URL : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce-exterieur/peser-sur-le-cadre-de-regulation-europeen-et-international-dans-le-sens-de-nos/l-engagement-de-la-france-pour-la-responsabilite-sociale-des-entreprises/l-union-europeenne-et-la-rse/> [16]

Ministère de la Transition écologique, 2021. URL : [La finance verte | Ministère de la Transition écologique \(ecologie.gouv.fr\)](https://www.ecologie.gouv.fr/la-finance-verte) [45]

Ministère de la Transition écologique, 2021. URL : <https://www.ecologie.gouv.fr/france-reduit-17-emissions-gaz-effet-serre-en-2019-rapport-2018-resultat-superieur-aux-objectifs> [81]

Annexes

Annexe 1 : Indicateurs de diversité concernant l'égalité hommes/femmes

Nom société	Egalité salariale femme/homme (Index pour les entités françaises)	% de femmes dans l'effectif total	% Femmes dans CAICS	Femmes parmi cadres / Managers
AIR LIQUIDE	N/A	26,0%	41,7%	29,0%
AIRBUS GROUP	N/A	18,0%	25,0%	13,1%
ALSTOM	0,94	18,80%	40,00%	21,40%
ARCELOMITTAL	N/A	N/A	33%	13%
ATOS	0,86 & 0,89	31,0%	40,0%	17,0%
AXA	0,93	53,6%	53,3%	32,0%
BNP PARIBAS	0,87	52,0%	41,7%	29,0%
BOUYGUES	[76,92]	18,7%	50,0%	19,2%
CAPGEMINI	0,94	33,0%	42,9%	17,5%
CARREFOUR	N/A	56,0%	43,8%	42,5%
CREDIT AGRICOLE	0,84	53,4%	47,0%	24,0%
DANONE	89/100 ; 98/100 et 97/100	31,0%	43%	51,0%
DASSAULT SYSTEMES	N/A	26,2%	50,0%	20,0%
ENGIE	0,85	20,9%	40,0%	28,0%
ESSILORLUXOTTICA	N/A	58,0%	43,8%	40,0%
HERMES INTERNATIONAL	0,94	68,0%	54,2%	61,0%
KERING	0,89	63,0%	60,0%	55,1%
LEGRAND	0,91	36,0%	50,0%	23,3%
L'OREAL	0,93	30,4%	54,0%	64,0%
LVMH	N/A	73,0%	40,0%	65,0%
MICHELIN	0,93	18,6%	45,0%	27,4%
ORANGE	0,89	36,0%	45,0%	30,9%
PERNOD RICARD	0,81	37,0%	41,6%	42,0%
PUBLICIS	0,95	49,8%	50,0%	38,3%
RENAULT	N/A	24,5%	50,0%	26,5%
SAFRAN	0,87	29,0%	38,5%	25,2%
SAINTE-GOBAIN	0,95	22,4%	45,0%	24,2%
SANOFI	[84,98]	46,2%	43,0%	41,4%
SCHNEIDER ELECTRIC	N/A	33,0%	36,0%	23,0%
SOCIETE GENERALE	0,83	57,0%	41,7%	44,0%
STELLANTIS (PSA)	0,89	18,0%	45,0%	20,5%
STMICROELECTRONICS	N/A	34%	40,0%	18%
TELEPERFORMANCE	0,84	49,0%	43,0%	43,9%
THALES	Sur les 11 sociétés, 10 ont une note supérieure à 0,75 et 7 ont plus de 0,85	26%	54%	17,0%
TOTAL	N/A	35,8%	50,0%	28,5%
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	0,84	51,1%	50,0%	33,4%
VEOLIA ENVIRONNEMENT	0,82	21,1%	45,0%	27,3%
VINCI	[0,75 ; 0,94]	16,00%	50,00%	20,30%
VIVENDI	0,84	51%	56,0%	49,0%
WORLDFINE	0,84	31,5%	40,0%	23,0%
Nombre de sociétés donnant l'information	29	39	40	40
Moyenne		37,3%	45,1%	31,7%
Maximum		73,0%	60,0%	65,0%
Minimum		16,0%	25,0%	13,0%

Annexe 2 : Autres indicateurs sur la thématique de diversité

Nom société	Taux d'emploi de salariés reconnus travailleurs handicapés	Part de COD ou autres (contrat de chantiers)	Salariés à temps partiels	Total réponses indicateurs
AIR LIQUIDE	1,2%	N/A	N/A	4
AIRBUS GROUP	N/A	3,2%	4,46%	5
ALSTOM	2,50%	7,1%	N/A	6
ARCELOMITTAL	N/A	N/A	N/A	2
ATOS	1,70%	0,96%	7,20%	7
AXA	760 employés en France	N/A	8,90%	5,5
BNP PARIBAS	2,1%	4%	8%	7
BOUYGUES	2,79% (en France)	N/A	N/A	4,5
CAPGEMINI	0,8%	N/A	N/A	5
CARREFOUR	3,80%	7,80%	28,20%	6
CREDIT AGRICOLE	3,88%	5%	2,30%	7
DANONE	N/A	N/A	3%	5
DASSAULT-SYSTEMES	N/A	1%	N/A	4
ENGIE	4,3% France	9,70%	N/A	5,5
ESSILORLUXOTTICA	N/A	N/A	N/A	3
HERMES INTERNATIONAL	7,42%	5%	N/A	6
KERING	1,34%	7%	7%	7
LEGRAND	2,23%	15%	3%	7
L'OREAL	1,5%	N/A	7%	6
LVMH	1,00%	9,80%	17%	6
MICHELIN	7,2% (en France)	4,60%	3,60%	6,5
ORANGE	3,58%	2,21%	N/A	6
PERNOU RICARD	N/A	N/A	N/A	4
PUBLICIS	1,59% (en France)	7,30%	N/A	5,5
RENAULT	2,33%	N/A	N/A	4
SAFRAN	5,1% (En France)	N/A	N/A	4,5
SAINT-GOBAIN	1,50%	6,10%	4,20%	7
SANOFI	4,85% en France	11,30%	3,79%	6,5
SCHNEIDER ELECTRIC	6,60%	21,60%	2%	6
SOCIETE GENERALE	1,88%	N/A	N/A	5
STELLANTIS (PSA)	3,27%	9,00%	5,46%	7
STMICROELECTRONICS	N/A	N/A	N/A	3
TELEPERFORMANCE	8,50%	18%	N/A	6
THALES	6,71% en France	2%	6%	6,5
TOTAL	5,1% en France	8%	N/A	4,5
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	N/A	3,30%	3,60%	6
VEOLIA ENVIRONNEMENT	2,58%	6,6%	N/A	6
VINCI	1,84%	11,45%	N/A	6
VIVENDI	0,74%	10%	4%	7
WORLDFLINE	1,47%	2,75%	16,90%	7
Nombre de sociétés donnant l'information	23	27	20	
Moyenne	2,8%	7,4%	7,3%	5,56
Maximum	8,5%	21,6%	28,2%	
Minimum	0,7%	1,0%	2,0%	

Engagement des sociétés du CAC 40 en matière de RSE : Focus sur les thématiques de diversité, de formation et de lutte contre le réchauffement climatique

Annexe 3 : Indicateurs sur la thématique de formation

Nom société	Nombre d'heures de formation par salariés	Nombre moyen de jours de formation par salarié et par an (7,5H/jour)	Nombre d'heures de formation	% des salariés ayant bénéficiés d'au moins une formation dans l'année
AIR LIQUIDE	23	3	N/A	70%
AIRBUS GROUP	11	1,48	1500 000	N/A
ALSTOM	20,1	2,68	724 240	90,20%
ARCELOMITTAL	57	7,6	N/A	95%
ATOS	38,76	5,2	N/A	95%
AXA	24	3,2	2 537 136	100%
BNP PARIBAS	22	2,93	4 424 760	100%
BOLYGUES	12,48	1,68	1628 787	N/A
CAPGEMINI	38,9	5,19	8 500 000	96%
CARREFOUR	11,8	1,5	3 980 000	N/A
CREDIT AGRICOLE	39,92	5,3	2 913 929	N/A
DANONE	23	3,1	2 246 183	83%
DASSAULT SYSTEMES	10,5	1,4	175 807	94,60%
ENGIE	19,12	2,55	3 271 154	89,20%
ESSILORLUXOTTICA	13,24	1,76	2 024 723	78%
HERMES INTERNATIONAL	14,1	1,88	463 750	N/A
KERING	16,4	2,19	518 605	94,40%
LEGRAND	17	2,27	597 810	85%
L'OREAL	30,63	4,08	2 692 570	96%
LVMH	13,3	1,9	1 985 410	57,50%
MICHELIN	49	6,53	4 585 897	98,00%
ORANGE	26	3,47	2 490 000	N/A
PERNOD RICARD	22	2,93	382 215	91%
PUBLICIS	21,6	2,88	1 112 600	69,80%
RENAULT	26,6	3,55	4 929 869	75,70%
SAFRAN	28	3,47	2 300 000	83%
SAINT-GOBAIN	31,6	4,21	N/A	79,10%
SANOFI	11,81	1,58	1 186 280	N/A
SCHNEIDER ELECTRIC	25	3,33	3 117 348	82%
SOCIETE GENERALE	26,6	3,55	3 900 000	89%
STELLANTIS (PSA)	19,8	2,64	3 967 000	N/A
STMICROELECTRONICS	50	6,67	N/A	N/A
TELEPERFORMANCE	160	21,33	46 631 754	N/A
THALES	16	2,13	1 272 261	N/A
TOTAL	23,25	3,1	N/A	77%
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	14	1,87	53 292	100%
VEOLIA ENVIRONNEMENT	18	2,40	3 081 137	79,50%
VINCI	20	2,67	4 400 000	N/A
VIVENDI	12,9	1,72	360 889	69%
WORLDLINE	21,44	2,86	256 401	91%
Nombre de sociétés donnant l'information	40	40	34	28
Moyenne	26,94	3,59	3 653 229	85%
Maximum	160,00	21,33	46 631 754	100%
Minimum	10,50	1,40	53 292	58%
TOTAL			124 209 787	

Annexe 4 : Indicateurs sur la thématique de lutte contre le réchauffement climatique : SCOPE 1, 2 & 3

Nom société	Émissions de gaz à effet de serre : scopes 1 + 2 (en milliers de tonnes de CO2)	Émissions de gaz à effet de serre : scopes 3 (en milliers de tonnes de CO2)	Total émissions directes et indirectes de GES (en milliers de tonnes de CO2) en 2019
AIR LIQUIDE	27 848	215	28 063
AIRBUS GROUP	928	308	1 236
ALSTOM	123	66	189
ARCELOMITTAL	182 300	13 700	196 000
ATOS	103	136	239
AXA	101	98	198
BNP PARIBAS	342	119	461
BOLYGUES	17 400	6 700	24 100
CARGEMINI	155	319	474
CARREFOUR	1 833	713	2 546
CREDIT AGRICOLE	136	143 258	143 394
DANONE	1 310	25 869	27 179
DASSAULT SYSTEMES	23	529	552
ENGIE	56 500	126 000	182 500
ESSILORLUXOTTICA	780	412	1 193
HERMES INTERNATIONAL	42	502	544
KERING	36	196	232
LEGRAND	168	2 345	2 513
L'OREAL	80	11 682	11 762
LVMH	250	763	1 013
MICHELIN	2 920	144 000	146 920
ORANGE	1 302	61	1 363
PERNOD RICARD	285	2 552	2 837
PUBLICIS	64	189	253
RENAULT	1 212	94 788	96 000
SAFRAN	588	87	673
SAINT-GOBAIN	10 800	23 700	34 500
SANOFI	930	6 122	7 052
SCHNEIDER ELECTRIC	436	7 378	7 814
SOCIETE GENERALE	164	100	264
STELLANTIS (PSA)	1 947	123 953	125 900
STMICROELECTRONICS	1 259	143	1 402
TELEPERFORMANCE	185	27	212
THALES	230	16 880	17 109
TOTAL	45 000	410 000	455 000
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	93	4 051	4 144
VEDLIA	31 500	11 200	42 700
VINCI	2 339	15 925	18 264
VIVENDI	49	180	229
WORLDLINE	7	442	449
Somme	391 766	1 195 707	1 587 473
Nombre de sociétés donnant l'information	40	40	40
Moyenne	9 794	29 893	39 687
Maximum	182 300	410 000	455 000
Minimum	7	27	189

Annexe 5 : Indicateurs sur la thématique de lutte contre le réchauffement climatique : intensité des émissions de CO2 par CA

Nom société	CA/PNB (million d'€)	Intensité des émissions de gaz à effet de serre (tCO2 (scope 1-2) par million d'€ de CA)	Intensité des émissions de gaz à effet de serre (tCO2 par million d'€ de CA)
AIRLIQUIDE	21 920	1270	1280
AIRBUS GROUP	70 748	13	17
ALSTOM	8 201	15	23
ARCELORMITTAL	62 858	2 900	3 118
ATOS	11 588	21	21
AXA	104 000	1	2
BNP PARIBAS	44 597	8	10
BOUYGUES	37 929	486	635
CAPGEMINI	14 125	11	34
CARREFOUR	72 397	25	35
CREDIT AGRICOLE	20 153	7	7 115
DANONE	25 300	52	1074
DASSAULT SYSTEMES	4 018	6	137
ENGIE	60 100	940	3 037
ESSILORLUXOTTICA	17 390	45	69
HERMES INTERNATIONAL	6 883	79	79
KERING	15 884	15	15
LEGRAND	6 622	25	379
L'OREAL	29 874	3	394
LVMH	53 670	5	19
MICHELIN	24 100	121	6 096
ORANGE	42 200	31	32
PERNOD RICARD	8 448	34	336
PUBLICIS	9 800	7	26
RENAULT	55 537	22	1 729
SAFRAN	24 640	24	27
SAINT-GOBAIN	42 573	254	810
SANOFI	36 126	26	195
SCHNEIDER ELECTRIC	27 158	16	288
SOCIETE GENERALE	24 671	7	11
STELLANTIS (PSA)	74 700	26	1 685
STMICROELECTRONICS	9 529	132	147
TELEPERFORMANCE	5 400	34	39
THALES	18 400	13	930
TOTAL	200 316	225	2 271
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	2 491	37	1 664
VEOLIA	27 189	1 159	1 570
VINCI	48 100	51	380
VIVENDI	15 898	3	14
WORLDLINE	2 382	3	188
Somme	1 387 915	8 148	35 933
Nombre de sociétés donnant l'information	40	40	40
Moyenne	34 698	204	898
Maximum	200 316	2 900	7 115
Minimum	2 382	1	2

Annexe 6 : Indicateurs sur la thématique de lutte contre le réchauffement climatique : intensité des émissions de CO2 par employé

Nom société	Effectif	Intensité des émissions de gaz à effet de serre (Scope 1 et 2) par employé (tCO2/employé)
AIR LIQUIDE	67 200	414
AIRBUS GROUP	134 931	7
ALSTOM	38 879	3
ARCELOMITTAL	191 241	953
ATOS	127 827	2
AXA	120 869	2
BNP PARIBAS	198 816	3
BOLYGUES	130 500	133
CAPGEMINI	216 104	2
CARREFOUR	321 383	6
CREDIT AGRICOLE	73 000	2
DANONE	102 449	13
DASSAULT SYSTEMES	19 361	11
ENGIE	171 100	330
ESSILORLUXOTTICA	152 954	5
HERMES INTERNATIONAL	15 417	3
KERING	38 068	1
LEGRAND	39 000	4
L'OREAL	87 907	1
LVMH	163 309	2
MICHELIN	121 339	24
ORANGE	146 768	9
PERNOD RICARD	18 776	15
PUBLICIS	82 235	1
RENAULT	179 565	7
SAFRAN	95 443	6
SAINT-GOBAIN	170 639	63
SANOFI	100 409	9
SCHNEIDER ELECTRIC	146 406	3
SOCIETE GENERALE	138 240	2
STELLANTIS (PSA)	208 780	9
STMICROELECTRONICS	45 554	28
TELEPERFORMANCE	331 065	1
THALES	82 600	3
TOTAL	107 776	418
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	3 626	26
VEOLIA	178 780	176
VINCI	222 397	11
VIVENDI	44 641	1
WORLDLINE	11 953	1
Somme	4 847 313	2 708
Nombre de sociétés donnant l'information	40	40
Moyenne	121 183	68
Maximum	331 065	953
Minimum	3 626	0,59

Annexe 7 : Reprise des travaux de CDP sur la thématique de lutte contre le réchauffement climatique

Nom société	Performance CDP - climat	Note allant de 0 à 8 (A = 7 et F = 0)
AIR LIQUIDE	A-	7
AIRBUS GROUP	A-	7
ALSTOM	A	8
ARCELOMITTAL	A-	7
ATOS	A	8
AXA	C	4
BNP PARIBAS	A-	7
BOUYGUES	A-	7
CAPGEMINI	A-	7
CARREFOUR	A-	7
CREDIT AGRICOLE	A-	7
DANONE	A	8
DASSAULT SYSTEMES	F	0
ENGIE	A	8
ESSILORLUXOTTICA	F	0
HERMES INTERNATIONAL	B	6
KERING	A-	7
LEGRAND	B	6
L'OREAL	A	8
LVMH	B	6
MICHELIN	A-	7
ORANGE	B	6
PERNOD RICARD	B	6
PUBLICIS	B-	5
RENAULT	A-	7
SAFRAN	A-	7
SAINT-GOBAIN	A-	7
SANOFI	A-	7
SCHNEIDER ELECTRIC	A	8
SOCIETE GENERALE	B	6
STELLANTIS (PSA)	A-	7
STMICROELECTRONICS	A	8
TELEPERFORMANCE	C	4
THALES	C	4
TOTAL	A-	7
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	A	8
VEOLIA ENVIRONNEMENT	A-	7
VINCI	A-	7
VIVENDI	C	4
WORLDLINE	A-	7
		6,35