

Rapport RSE

2018 – 2019 – 2020 – 2021 – 2022 – Consolidé

A quoi ça sert ?

Notation et des indicateurs extra-financiers pour...

Communiquer

Se différencier sur sa performance RSE concrète & valoriser sa réputation

Se développer

Répondre aux exigences « achats responsables » des clients

Progresser

Lancer des plans de progrès RSE & amélioration continue

Engager

Mobiliser ses collaborateurs autour de projets porteurs de sens

Se financer

Faciliter l'obtention de subventions et financements

De quoi parle-t-on ?

Développement Durable

Le développement durable est l'idée que les sociétés humaines doivent vivre et répondre à leurs besoins sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins

Empreinte carbone

L'empreinte carbone d'une entreprise est une mesure des émissions de gaz à effet de serre qui peuvent lui être imputées

RSE

L'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable (social, environnemental et économique).

Un modèle aligné sur l'ISO26000



Une correspondance avec les ODD (Objectifs de Développement Durable)

1 PAS DE PAUVRETÉ



2 FAIM «ZÉRO»



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



14 VIE AQUATIQUE



15 VIE TERRESTRE



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



ÉVALUATION POUR L'ANNÉE 2022

Emargence

a obtenu une note globale de

67 / 100

pour sa performance économique responsable



PERFORMANCE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notation réalisée par 

Fait à Paris, le 31/07/2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jérôme Verdiell'.

Jérôme VERDIELL, Président abCSR

Comprendre votre score ABCSR

A



Excellent (note supérieure à 70) :

Vous pouvez revendiquer de faire partie des meilleurs pratiques de votre secteur en termes de développement durable.

B



Très bien (note entre 63 et 69) :

Votre activité est fortement contributrice et respectueuse de l'environnement, quelques ajustements pour atteindre la note maximale ...

C



Bien (note entre 60 et 62) :

Vous êtes alignés sur la moyenne de votre secteur et la notation vous oriente sur les sujets pour lesquelles vous pouvez faire progresser votre entreprise

D



Moyen (note entre 50 et 59) :

Profitez de cette analyse pour lancer des initiatives qui raviront vos clients et vous permettrons de passer directement en notation A ou B l'année prochaine !

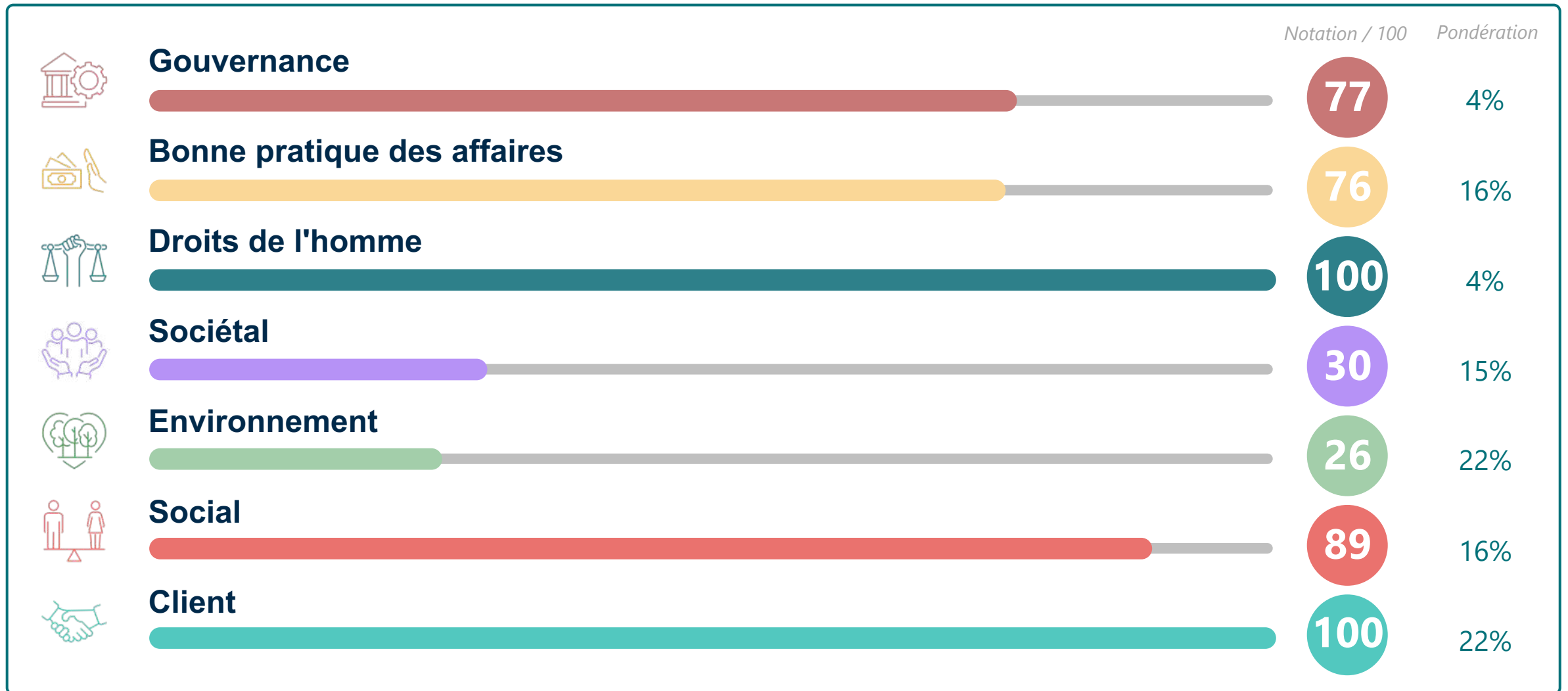
E



Progrès à réaliser (note inférieure à 50) :

Si vous êtes convaincu comme nous de l'importance du développement durable, au travail !

Profil de notation



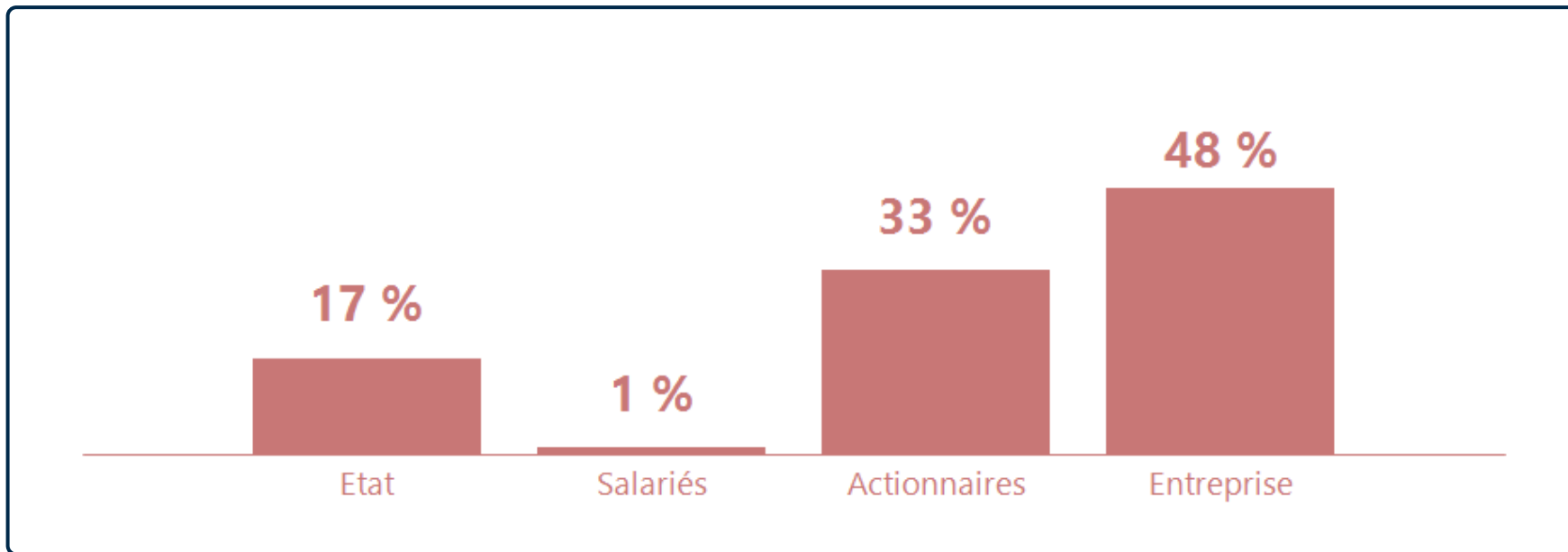


Gouvernance



Répartition de la création de valeur entre les parties prenantes

GOVVAL



Modalités de calcul de l'indicateur

% rapporté à la totalité du résultat avant impôts

Sources données

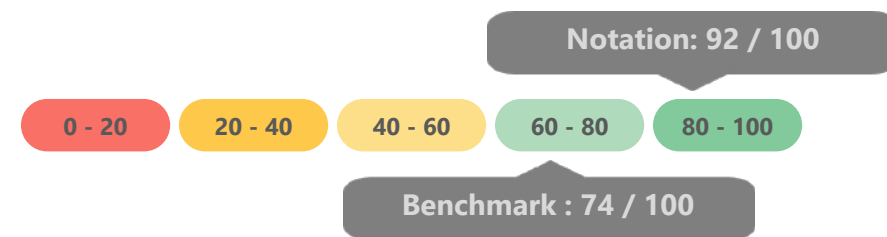
emargence

(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



Il est considéré comme étant une excellente pratique (note 100/100) de partager le résultat avant impôts en 4 parts égales entre impôts, réserves, distribution aux salariées et dividendes



Initiatives et actions

Créer un système d'incitations en rapport avec les performances à atteindre en matière de responsabilité sociétale

Pour aller plus loin dans l'implication des salariés dans l'activité RSE de l'entreprise, l'entreprise peut mettre en place un système de valorisation lié à la progression de l'entreprise dans ses objectifs RSE. Ce système peut faire partie des méthodes de redistribution des richesses.

Plafonner la répartition de la création de valeur pour chaque groupe concerné

Qu'il s'agisse de participation, intéressement ou dividende, l'ensemble des gratifications doit rester équilibrée pour tous ceux qu'elle concerne. De manière générale, plafonner ces versements est un bon moyen de limiter les abus. Si cet équilibrage ne peut pas se faire par le haut il faut le faire par le bas.

Mettre en place des mesures de redistribution des richesses afin d'équilibrer la répartition

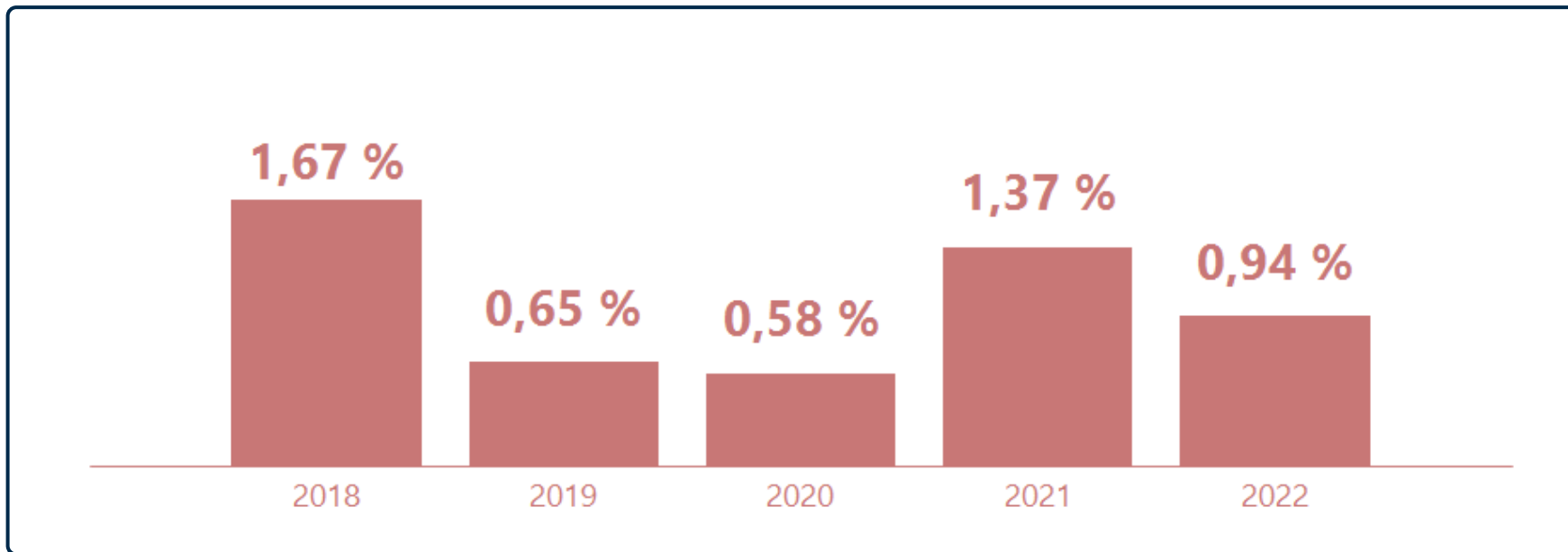
L'entreprise doit reconnaître et valoriser les contributions de ses différents acteurs ainsi que de faire des réserves afin de se protéger d'éventuels coups durs. En ce qui concerne la redistribution aux salariés, celle-ci peut se faire à travers différents mécanismes tels que l'intéressement ou la participation des employés aux résultats de l'entreprise et l'épargne salariale. Cela peut favoriser la motivation, l'engagement et la satisfaction des collaborateurs, tout en renforçant le sentiment d'appartenance et de cohésion au sein de l'organisation. Cela améliore aussi la marque employeur.



0,94 %

Part de l'investissement rapporté à la totalité des coûts de l'entreprise

GOVINV



Modalités de calcul de l'indicateur

% de l'investissement rapporté au total des coûts de l'entreprise

Sources données

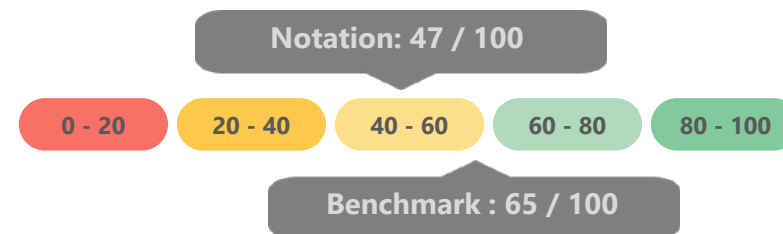
Emargence

(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



La note de 100/100 est obtenue pour un taux de 5%



Initiatives et actions

Augmenter la part d'investissement, idéalement dans des projets durables ou directement liés à la politique RSE de l'entreprise.

Une politique RSE crédible nécessite un minimum d'investissement, qu'il s'agisse de dépenses liées à une action donnée ou un renfort financier sur des actions et processus déjà existants. Un budget RSE prévisionnel est un point de départ nécessaire pour initier la mise en place d'une politique RSE productive. C'est également valorisable en matière de communication.



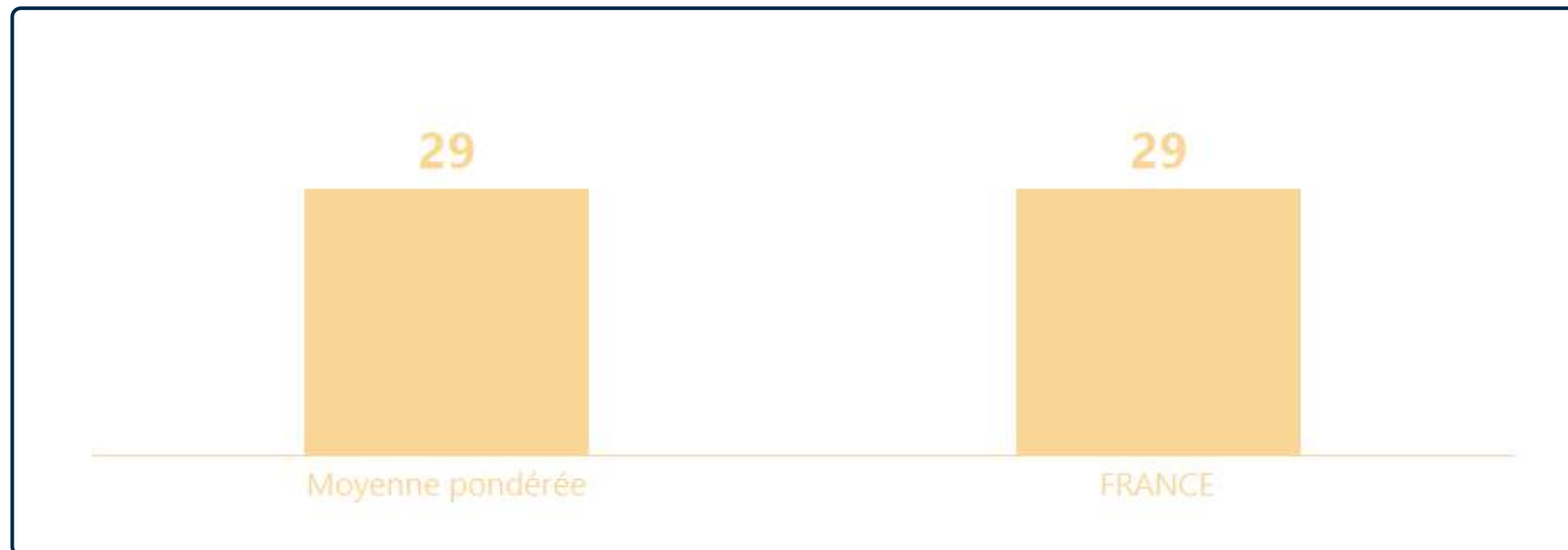
Bonne pratique
des affaires



71

Indice d'exposition à la corruption fournisseur, moyenne pondérée par le chiffre d'achats

FAISUP



Modalités de calcul de l'indicateur

Niveau d'exposition à la corruption pondérée par le chiffre d'affaires fournisseur par zone géographique sur la base de l'indice CPI de Transparency International. Les achats 'responsables' ne sont pas pris en compte dans le calcul 'brut' de l'indicateur.

Sources données

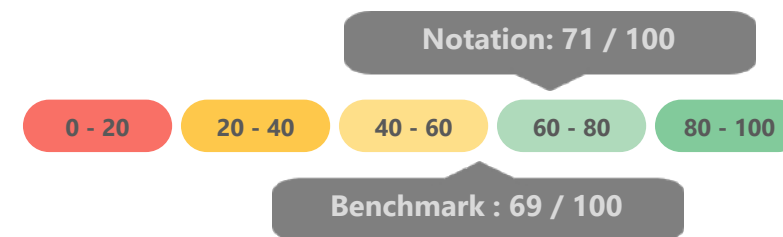
emargence

(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



La note est calculée directement sur la base de l'indice calculé (100 - indice). Un résultat de 0 permet d'avoir la note de 100/100



Initiatives et actions

Former et sensibiliser ses salariés aux dangers de la corruption

Dans le cas où implanter son activité commerciale dans des pays fiables n'est pas envisageable, il est important que les salariés de l'entreprise, et particulièrement ceux directement en contact avec les clients, soient formés à identifier les risques de corruption et incités à s'en tenir à l'écart.

Recourir à de l'audit pour s'assurer du bon comportement de ses partenaires et de ses salariés en matière de corruption

Si aucun partenaire potentiel n'a fait le travail de certification présent dans l'appel d'offre, l'entreprise peut faire appel à des organismes tiers afin d'auditer ses partenaires et vérifier elle-même qu'ils répondent à ses standards. Un audit interne peut être effectué pour les mêmes raisons.



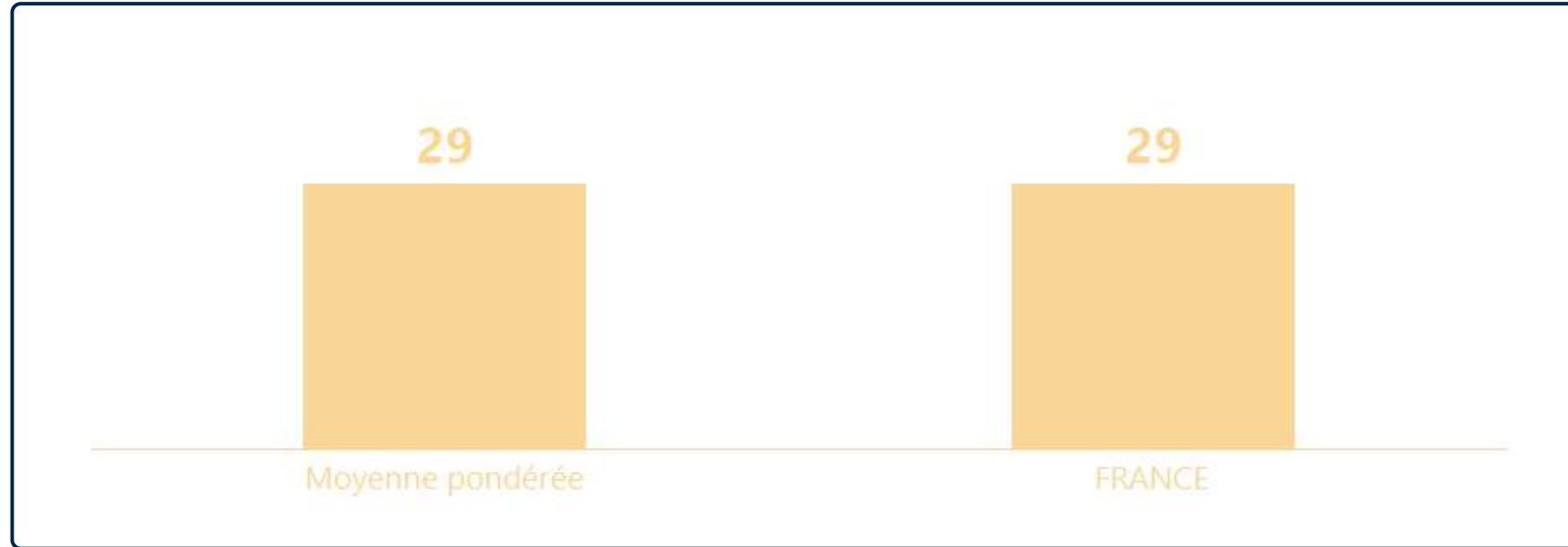
Bonne pratique des affaires

Exposition corruption clients

71

Indice d'exposition à la corruption client, moyenne pondérée par le chiffre d'achats

FAISUP



Modalités de calcul de l'indicateur

Niveau d'exposition à la corruption pondérée par le chiffre d'affaires fournisseur par zone géographique sur la base de l'indice CPI de Transparency International.

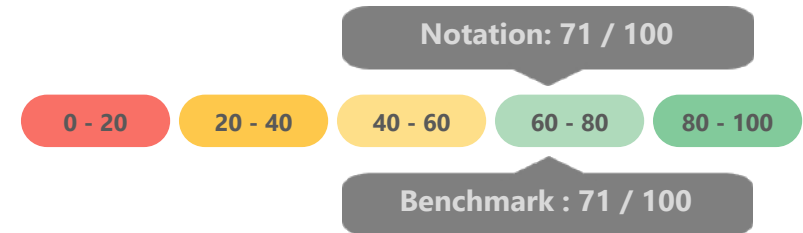
Sources données



Une correspondance avec les ODD



Notation



La note est calculée directement sur la base de l'indice calculé (100 - indice).
Un résultat de 0 permet d'avoir la note de 100/100



Initiatives et actions

Former et sensibiliser ses salariés aux dangers de la corruption

Dans le cas où implanter son activité commerciale dans des pays fiables n'est pas envisageable, il est important que les salariés de l'entreprise, et particulièrement ceux directement en contact avec les clients, soient formés à identifier les risques de corruption et incités à s'en tenir à l'écart.

Recourir à de l'audit pour s'assurer du bon comportement de ses partenaires et de ses salariés en matière de corruption

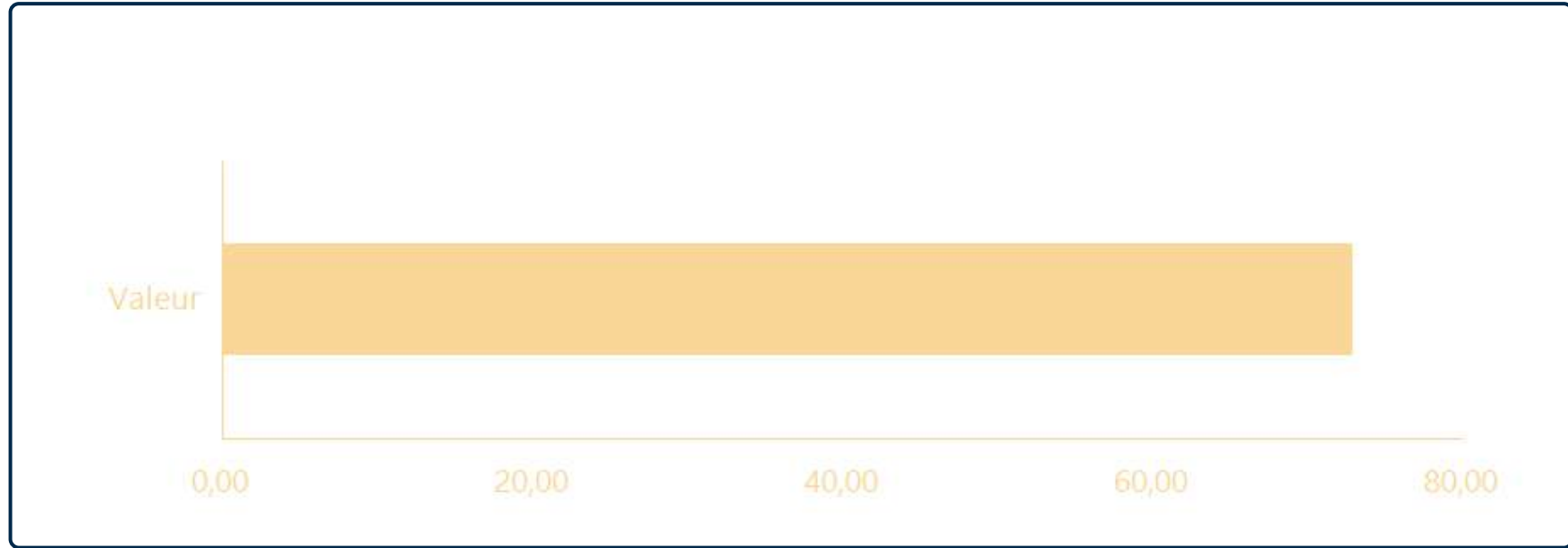
Si les risques de corruption restent élevés ou que des doutes subsistent, un audit des clients et ou de sa propre entreprise peut permettre de repérer les situations dangereuses potentielles ou avérées.



73 %

Audit des comptes
par un
commissaire aux comptes

FAIAUD



Modalités de calcul de l'indicateur

L'organisation est contrôlée (ou non) annuellement par un commissaire aux comptes, ce qui permet, vis-à-vis des parties prenantes de l'entreprise d'avoir une garantie de sincérité des informations économiques et un contrôle des processus internes clés.

Sources données

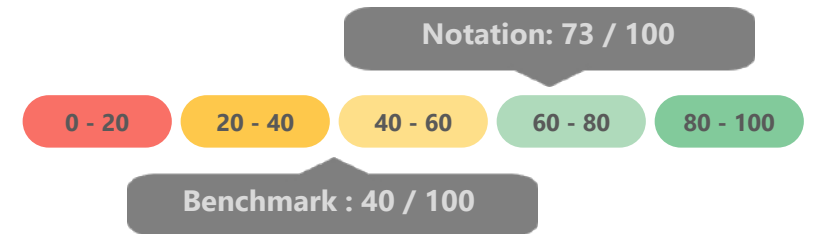
Emargence

(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



Un taux de 100% permet d'obtenir la note de 100/100.



Initiatives et actions

Faire appel aux services de commissaire aux comptes

Le rôle du commissaire aux comptes est de vérifier la fiabilité et la conformité des états financiers, ainsi que le respect des normes comptables en vigueur. L'intervention d'un commissaire aux comptes apporte une assurance supplémentaire aux actionnaires, créanciers et autorités réglementaires, en garantissant la transparence et la crédibilité des informations financières. Cela renforce la confiance des tiers dans l'entreprise et peut également contribuer à la prévention des fraudes et des irrégularités. Ceci est valable y compris si votre entreprise est en dessous des seuils au deçà desquels une telle action est obligatoire.

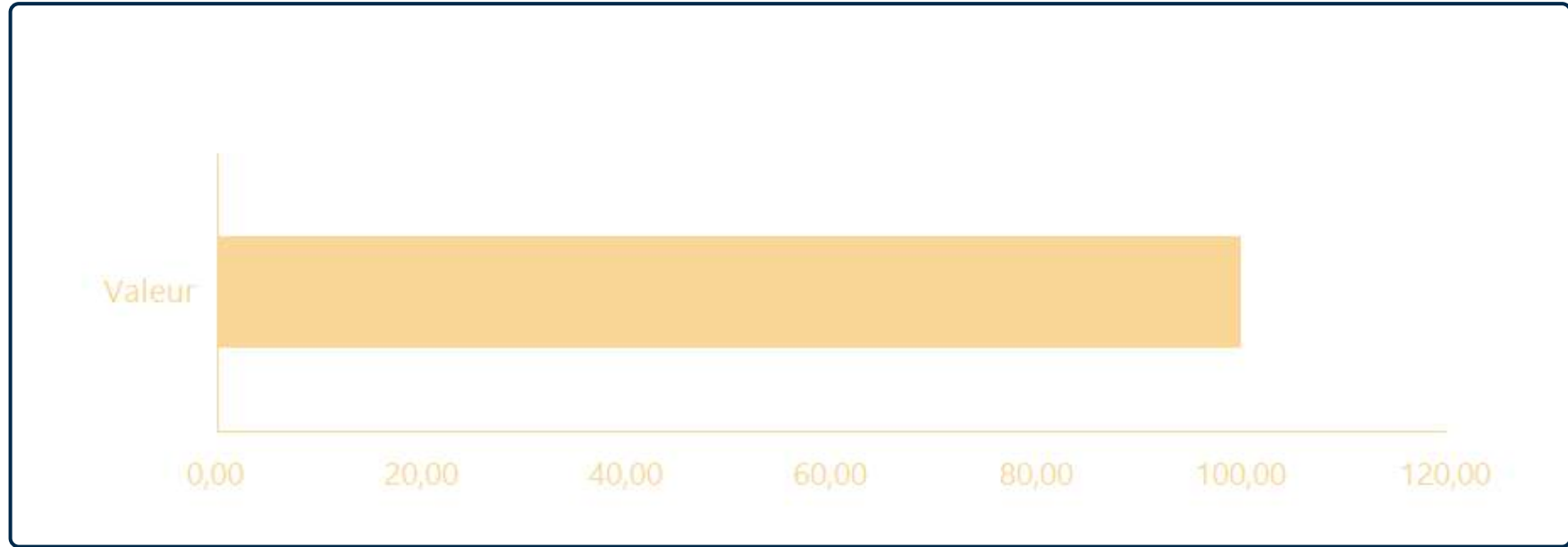


Dématérialisation factures fournisseurs (%)

100 %

Pourcentage de la facturation fournisseur dématérialisée

FAIPPA



Modalités de calcul de l'indicateur

La dématérialisation des factures fournisseurs garantit une qualité de traitement des données comptable avancée, permet de lutter contre des pratiques frauduleuses et garantit une forte traçabilité des dépenses.

Sources données

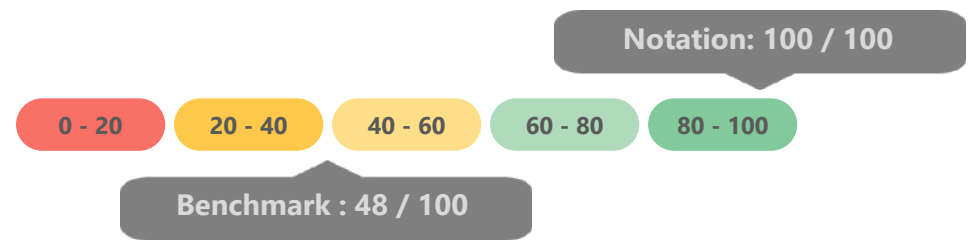


(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



Un taux de 100% permet d'obtenir la note de 100/100.



Initiatives et actions

Rendre la dématérialisation standard

Un document peu lu, comme une facture, un contrat ou une fiche de paie a un impact environnemental bien moindre s'il est stocké numériquement (idéalement hors ligne plutôt que dans un cloud). De nombreux prestataires proposent de tels services.

La dématérialisation est plus économique, moins polluante et souvent plus pratique pour les salariés.



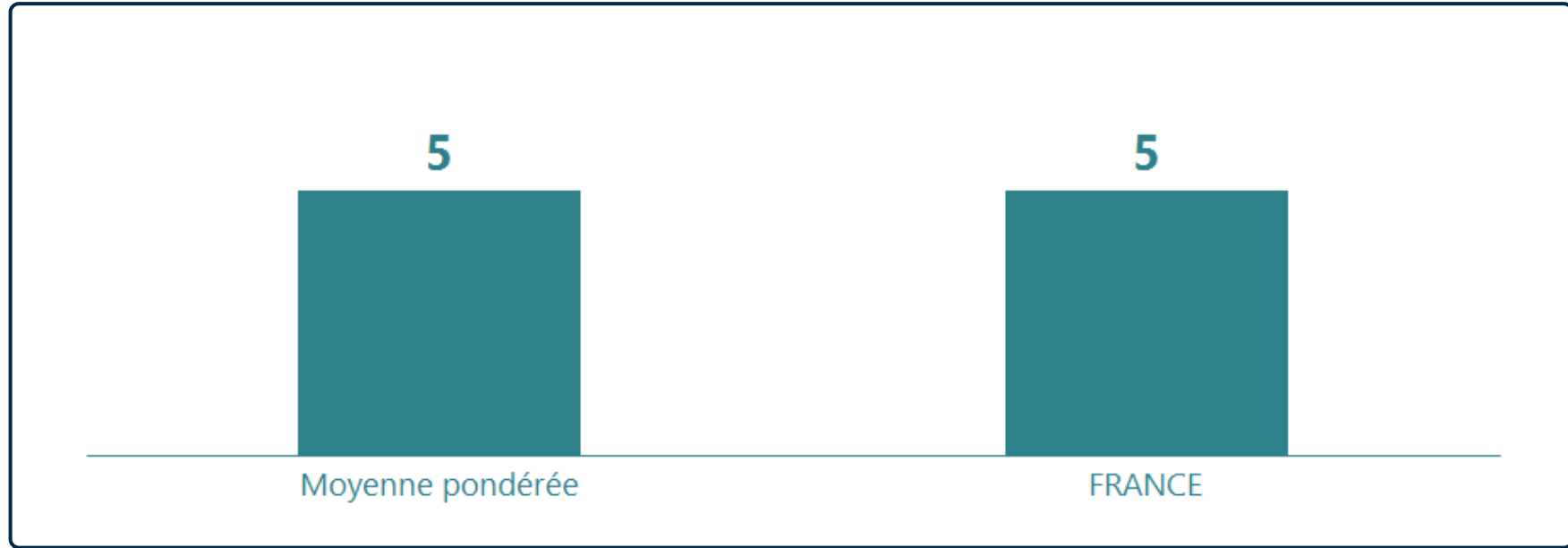
Droits de l'homme



5

Indice d'exposition au risque de travail des enfants chez les fournisseurs, moyenne pondérée par le chiffre d'achats

HUMCHI



Modalités de calcul de l'indicateur

% d'enfants au travail dans les zones concernées avec un calcul de la moyenne pondérée par le chiffre d'achat et l'exposition maxi

Sources données

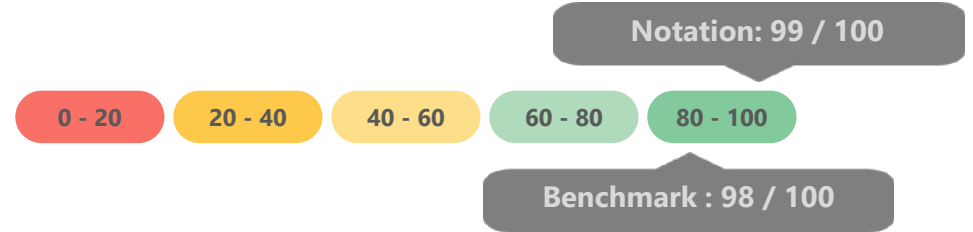


(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



La note est établie sur la base de l'indice moyen pondéré. La note de 0 / 100 correspond à un indice moyen pondéré de 25, la note de 100 / 100 correspond à un indice de 5 (indice Europe).



Initiatives et actions

Soutenir ses partenaires dans leur transition vers une activité sans travail infantile

Dans certains cas, en fonction du contexte local, il n'existe pas de solutions sans travail infantile. Il arrive même que cette pratique soit nécessaire pour le développement économique local et l'accès aux familles aux premiers besoins. Cette situation est dangereuse pour l'entreprise et elle se doit de prendre des mesures témoignant d'une prise en compte sérieuse du problème. L'entreprise peut, elle-même via ses partenaires ou par le biais d'associations, lutter contre le travail infantile en finançant la scolarisation des enfants voir en les payant pour aller à l'école, elle peut aussi négocier des conditions de travail plus douces et des horaires réduites, imposer un âge minimum pour au moins interdire le travail des plus jeunes. Tout est question d'équilibre et d'entente entre une vision européenne du problème et un contexte local bien différent du nôtre.

Privilégier des partenaires pouvant attester de l'absence d'enfants dans les travailleurs

Dans le cas où opter pour des partenariats dans des pays fiables n'est pas envisageable, il est possible de chercher, via des clauses dans les appels d'offre des partenaires pouvant attester de l'absence d'enfants au sein de leurs salariés. Il est également possible d'ajouter des clauses de rupture contractuelles dans le cas où cette situation évolue afin de prévenir d'éventuelles pratiques de dissimulation.

Recourir à de l'audit pour s'assurer du bon comportement de ses partenaires en matière de travail infantile

Si aucun partenaire potentiel n'a fait le travail de certification présent dans l'appel d'offre, l'entreprise peut faire appel à des organismes tiers afin d'auditer ses partenaires et vérifier elle-même qu'ils répondent à ses standards.

Privilégier des partenaires dans des zones où le travail des enfants n'est pas pratiqué

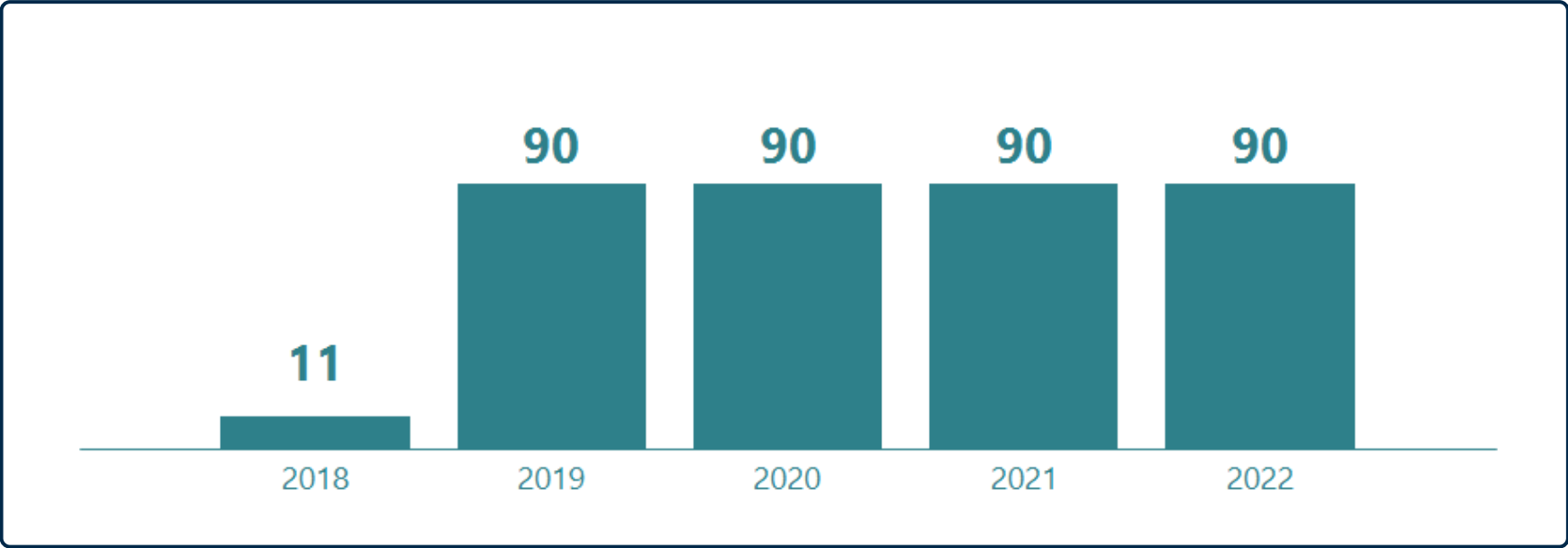
Le moyen le plus sûr d'éviter la prise de risque est de se reposer sur des pays où le travail des enfants est effectivement peu présent. Les proportions d'enfants économiquement actifs par pays sont disponibles sur des sites comme celui de l'UNICEF ou atlasocio.com.



90

Indice d'équité de genre,
EGAPRO ou
estimation par abCSR

HUMGEN



Modalités de calcul de l'indicateur

Cet indicateur s'appuie sur la notation EgaPro, qui est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Cette initiative du ministère du travail a donné lieu à la définition d'une notation structurée qui peut être réalisée sur le site suivant : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

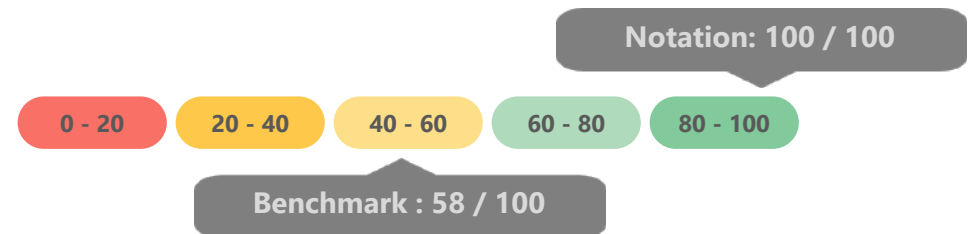
Sources données



Une correspondance avec les ODD



Notation



A partir d'un résultat de 75 / 100, l'entreprise obtient la note de 100/100.



Initiatives et actions

Compléter son questionnaire EgaPro (obligatoire au-delà de 50 salariés)

Compléter son questionnaire EgaPro est une obligation légale pour les entreprises comptant plus de 50 salariés. EgaPro est un outil de diagnostic permettant d'évaluer les inégalités salariales entre hommes et femmes au sein d'une organisation. Ce questionnaire vise à collecter des informations sur la rémunération, les avantages sociaux et les parcours professionnels des employés. Un bon score EgaPro est important pour la réputation de l'entreprise et sa capacité à embaucher des employés.

Surveiller les politiques salariales globales

La politique salariale doit être encadrée et idéalement transparente. La culture française à ce sujet va à l'encontre de ce principe, mais une politique salariale saine est un élément important pour assurer une bonne atmosphère de travail. Le recours à des grilles systématiques avec une éventuelle marge de négociation peut être une bonne façon de procéder. Cette grille doit alors également prendre en compte les évolutions salariales liées à l'ancienneté et le niveau de compétences. Il peut aussi être intéressant de plafonner l'écart salarial : l'écart entre le plus haut salaire dans l'entreprise et le plus petit est au maximum d'un facteur 10 par exemple.

Assurer un processus interne accessible et transparent de lutte contre le harcèlement

Un processus interne accessible et transparent de lutte contre le harcèlement est une mesure clé visant à promouvoir un environnement de travail sain. Il fournit aux salariés un moyen certain pour signaler les cas de harcèlement, en assurant leur confidentialité et en offrant des ressources de soutien appropriées. Les victimes peuvent ainsi être encouragées à témoigner sachant qu'elles seront écoutées et que des mesures adéquates seront prises pour résoudre le problème. La transparence aide également à prévenir la répétition du harcèlement et à sensibiliser aux conséquences néfastes de ces comportements. En fonction de la taille de l'entreprise, cela peut consister en la nomination d'un responsable, des actions de sensibilisation, la mise en place d'un processus complet... Des prestataires externes comme des associations ou des cabinets d'audit ou de conseil peuvent aider dans la démarche..

Accorder la possibilité aux groupes sous-représentés d'occuper des postes de responsabilité dans l'organisation

Le sujet de l'égalité au travail est délicat à aborder et le concept de discrimination positive est interdit en France. La recommandation est d'opter pour des méthodes de sélection et de promotion transparentes et objectives qui ne se basent que sur des critères strictement professionnels comme les résultats ou l'ancienneté. Les méthodes telles que la cooptation sont à proscrire.



Sociétal



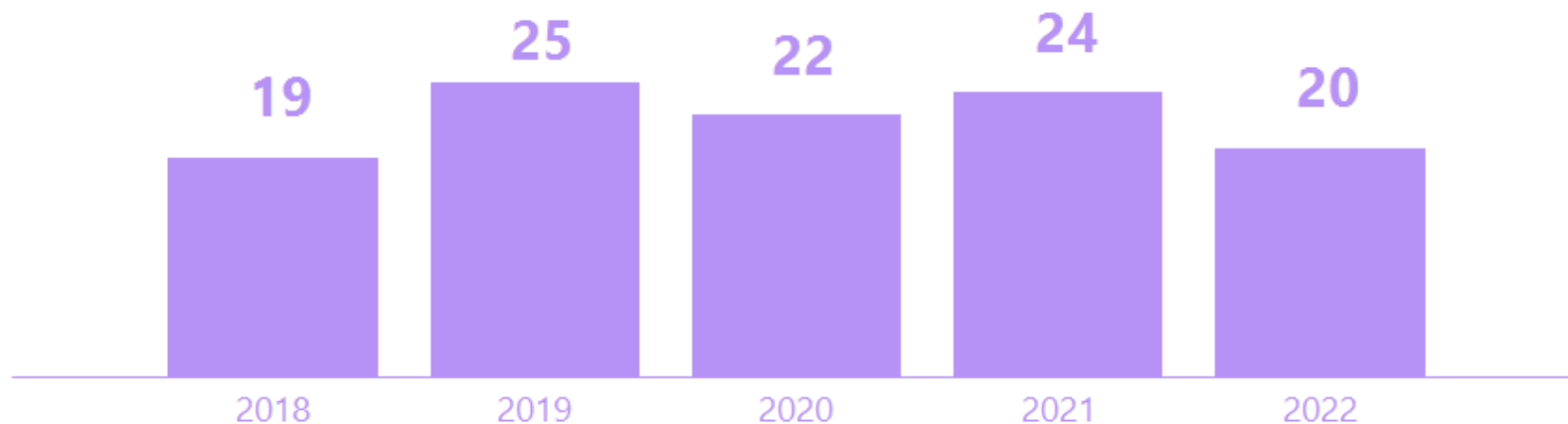
Sociétal

Contribution à la politique du logement social

20 m²

Surface de logement social financé par les impôts

SOCHOU



Modalités de calcul de l'indicateur

Contribution des impôts versés par la société à la politique du logement social de l'état Français. Le nombre de logements est calculé sur la base de la part de la politique du logement social dans le budget de l'état et du coût total moyen de gestion d'un logement social.

Sources données



Une correspondance avec les ODD



Notation

Notation: 23 / 100

0 - 20

20 - 40

40 - 60

60 - 80

80 - 100

Benchmark : 38 / 100

Pour obtenir une note de 100/100 sur cet indicateur, il faut être en mesure de financer 1000 m² (15 logements) pour 1000 salariés.



Initiatives et actions

Limiter l'optimisation fiscale

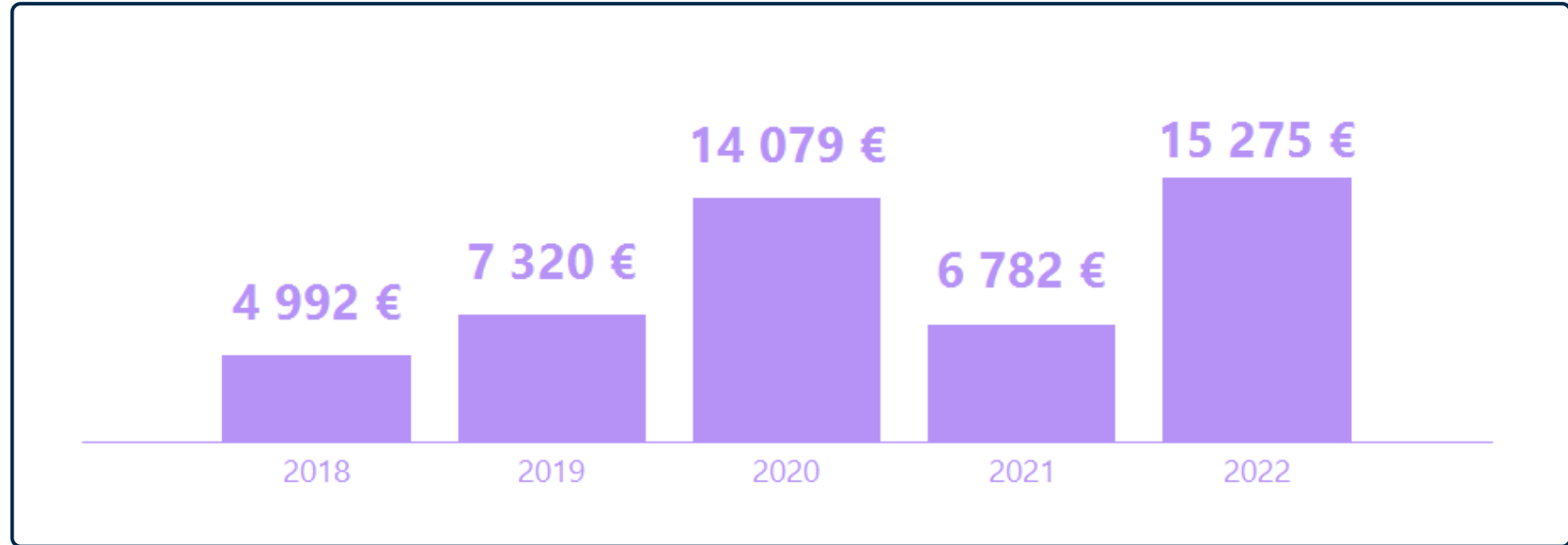
Cette démarche consiste à adopter une approche responsable en matière de fiscalité en respectant l'esprit des lois et en contribuant équitablement aux finances publiques en réduisant les pratiques visant à minimiser les impôts légalement dus. S'engager dans ce sens permet d'afficher un investissement pour la transparence et la justice fiscale. L'entreprise participe ainsi au financement des services publics essentiels, tels que l'éducation, la santé et les infrastructures. En limitant l'optimisation fiscale, les entreprises contribuent également à renforcer la confiance de leurs parties prenantes et à préserver leur réputation, en évitant les controverses liées à des pratiques fiscales douteuses. L'optimisation fiscale reste un levier légal et utile pour réduire ses coûts, il doit cependant être utilisé avec parcimonie et transparence.



15 275 €

Montant annuel
des dons réalisés
par l'entreprise

SOCDON



Modalités de calcul de l'indicateur

Montant annuel des dons réalisés par l'entreprise, versements directs ou indirects. Le don aux associations ou mécénat d'entreprise est un dispositif permettant à une entreprise de verser un don, sous forme d'aide financière ou matérielle, à un organisme pour soutenir une œuvre d'intérêt général. En contrepartie, elle peut bénéficier d'une réduction fiscale.

Sources données

Emargence

(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation

Notation: 23 / 100

0 - 20

20 - 40

40 - 60

60 - 80

80 - 100

Benchmark : 51 / 100

Pour obtenir une note de 100/100 sur cet indicateur, l'objectif est fixé à 5/1000 du total des charges, ce qui correspond au plafond d'exonération fiscale en France



Initiatives et actions

Mettre en place un système de mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est un don en nature : il s'agit pour une entreprise de mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général, qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail. Sa mise à disposition se fait sur son temps de travail, avec des conditions fiscales avantageuses. Ce système permet aux employés de partager leurs savoirs-faire et expertises dans des domaines tels que le marketing, la communication, la gestion de projet, le développement informatique ou encore la formation. En mettant en œuvre ce dispositif, l'entreprise favorise l'engagement de ses salariés dans des actions à fort impact social, renforçant ainsi sa responsabilité sociétale et le sens de son activité.

Soutenir matériellement des actions associatives

Le soutien associatif peut se faire sous différentes formes, telles que des dons matériels, des équipements, des fournitures, des locaux ou des ressources nécessaires au fonctionnement et à la réalisation des projets associatifs. En fournissant un soutien matériel, l'entreprise s'associe à l'action et à ses retombées. Ce soutien peut aider les associations à développer leurs programmes, à étendre leur portée et à répondre aux besoins spécifiques des communautés qu'elles desservent. Il peut également permettre aux associations de réduire leurs coûts opérationnels, d'améliorer leur efficacité et d'allouer davantage de ressources à leurs programmes et services.

Mettre en place un système de mécénat

Mettre en place un système de mécénat consiste à établir un cadre permettant à des individus, des entreprises ou des organisations de soutenir financièrement des projets ou des initiatives dans divers domaines tels que l'art, la culture, la recherche scientifique, l'éducation, ou encore l'action sociale. Le mécène apporte des ressources financières ou matérielles pour concrétiser le projet du bénéficiaire. Le mécénat favorise l'émergence de nouvelles idées, encourage l'innovation, et contribue au développement en général en favorisant la réalisation de projets d'intérêt général. Il peut revêtir différentes formes, telles que des dons, des subventions, des parrainages ou des partenariats, et offre des avantages fiscaux aux mécènes.

Soutenir financièrement des actions associatives

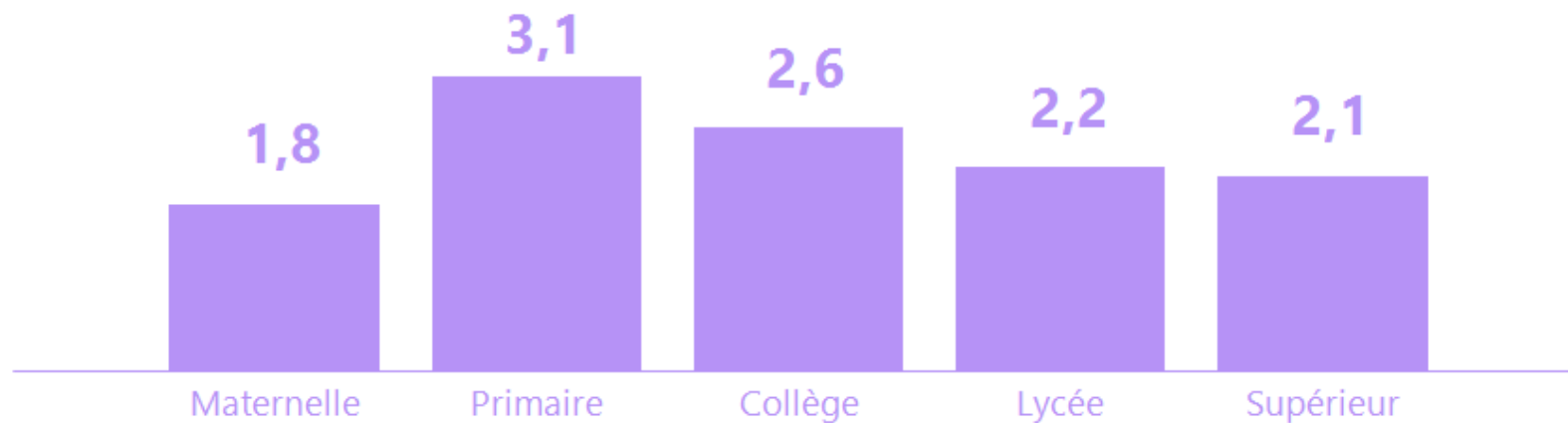
Ces actions associatives peuvent couvrir un large éventail de domaines tels que l'éducation, la santé, l'environnement, les droits de l'homme et la lutte contre la pauvreté. En soutenant financièrement ces actions par le biais de subventions, de dons ou de parrainages, l'entreprise s'associe à leurs retombées. L'entreprise y gagne en réputation et améliore également sa marque employeur si elle implique ses salariés dans la démarche.



Sociétal Contribution à l'éducation

11,7
nombre d'élèves

SOCEDU



Modalités de calcul de l'indicateur

Nombre d'écoliers en maternelle, en primaire, collégiens, lycéens et étudiants

Sources données



(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation

Notation: 46 / 100

0 - 20

20 - 40

40 - 60

60 - 80

80 - 100

Benchmark : 62 / 100

Pour obtenir une note de 100/100 sur cet indicateur, l'objectif est fixé à 30 élèves pour 100 salariés sur cet indicateur



Initiatives et actions

Limiter l'optimisation fiscale

Cette démarche consiste à adopter une approche responsable en matière de fiscalité en respectant l'esprit des lois et en contribuant équitablement aux finances publiques en réduisant les pratiques visant à minimiser les impôts légalement dus. S'engager dans ce sens permet d'afficher un investissement pour la transparence et la justice fiscale. L'entreprise participe ainsi au financement des services publics essentiels, tels que l'éducation, la santé et les infrastructures. En limitant l'optimisation fiscale, les entreprises contribuent également à renforcer la confiance de leurs parties prenantes et à préserver leur réputation. L'optimisation fiscale reste un levier légal et utile pour réduire ses coûts, il doit cependant être utilisé avec parcimonie et transparence.



Environnement

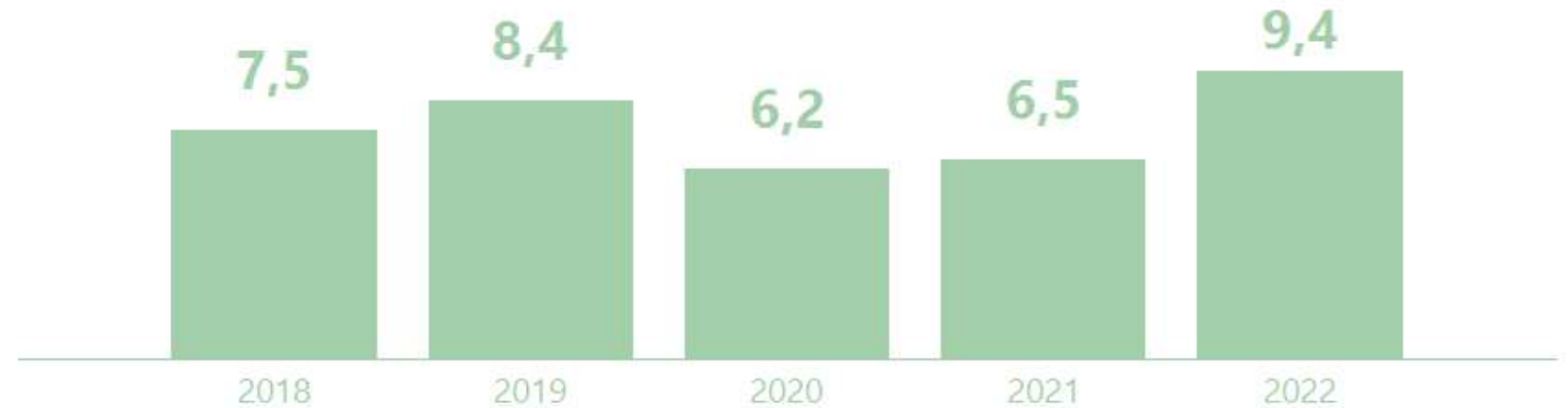


Environnement Emission CO2 par collaborateur

9,4

Tonnes de CO2eq
par collaborateur

ENVCO2



Modalités de calcul de l'indicateur

Estimation de l'empreinte carbone sur la base des natures de dépenses et des émissions moyennes par nature de dépenses

Sources données



(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation

Notation: 29 / 100

0 - 20

20 - 40

40 - 60

60 - 80

80 - 100

Benchmark : 65 / 100

L'objectif dépend du secteur d'activité de l'entreprise



Initiatives et actions

Favoriser le télétravail

La mise en place du télétravail est intéressante sur le plan social et environnemental. Sur le plan environnemental le télétravail permet de réduire les coûts liés aux locaux et aux déplacements, ainsi que l'empreinte carbone de l'entreprise. Sur le plan social il permet la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des employés, réduit les temps de trajet et les contraintes liées à la présence physique au bureau et peut contribuer à une meilleure productivité, car les employés peuvent travailler dans l'environnement qui leur convient le mieux. Pour être efficace, le télétravail doit être contrôlé, basé sur le volontariat et encadré par une charte.

Diminuer sa consommation d'énergie structurelle

Baisser sa consommation d'énergie structurelle a un impact économique et environnemental positif. De nombreuses actions sont possibles comme réduire le chauffage et améliorer l'isolation, réduire la taille des locaux afin de limiter les besoins énergétiques liés à l'éclairage, au chauffage et à la climatisation. Dans le cas d'une activité de service, la consommation d'énergie liée au numérique (serveurs, communications, requêtes) risque d'être le foyer de consommation le plus important. Celle-ci peut être diminuée en réduisant la circulation et la conservation de données en ligne, en privilégiant des moyens de communication moins gourmands en énergie (chat plutôt que mail) et en choisissant des prestataires engagés (serveurs à faible impact).

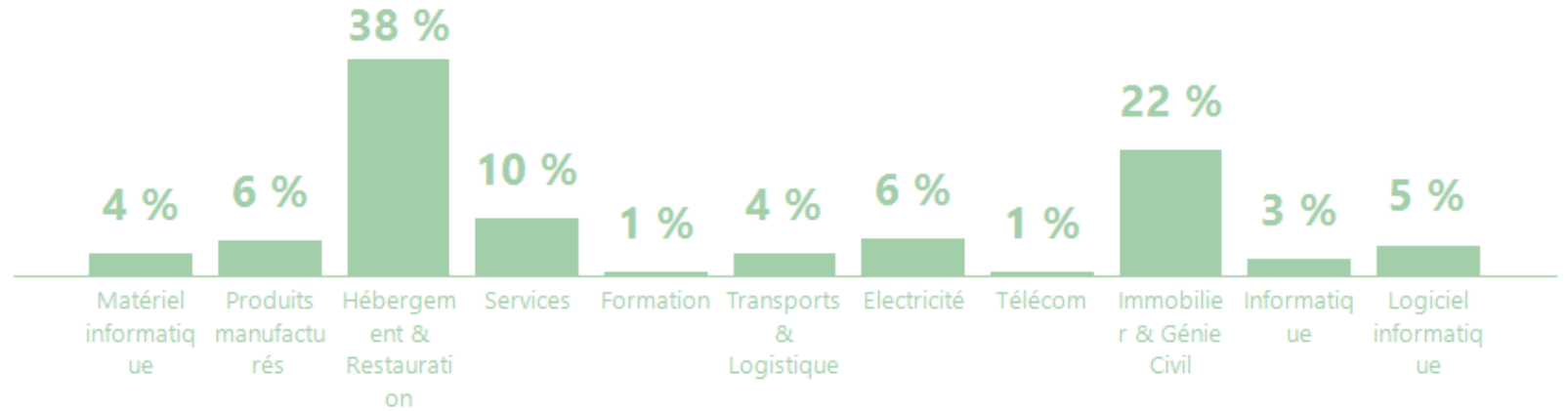
Inciter et soutenir l'utilisation de moyens de transport durables

L'impact lié transport est un point de consommation facilement influençable. Cela peut se faire en utilisant les incitations fiscales ou des tarifs préférentiels pour les transports durables (forfait mobilité durable par exemple), en favorisant des moyens de transport comme le vélo ou le covoiturage (il existe des plateformes de facilitation). Sans parler de facilitation, la sensibilisation sur les avantages des moyens de transport durables est un bon point de départ facile à mettre en place. Les longs trajets en voiture et en avion peuvent également être limités en privilégiant la visioconférence ou même le train.



Profil d'émission CO2 par nature

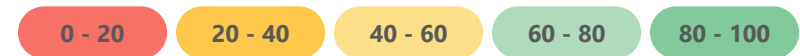
ENVCOP



Modalités de calcul de l'indicateur

Estimation de l'empreinte carbone sur la base des natures de dépenses et des émissions moyennes par nature de dépenses

Notation



Le profil d'émission carbone ne donne pas lieu à l'établissement d'une notation. C'est une information qui doit permettre à l'entreprise d'établir un premier niveau de diagnostic afin de mettre en œuvre des plans d'actions de réduction d'impact.

Sources données



(2022)

Une correspondance avec les ODD





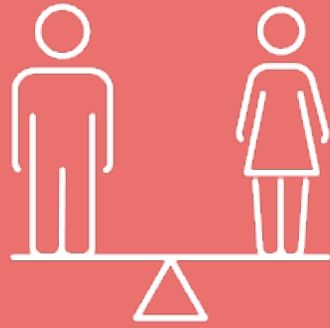
Initiatives et actions

Augmenter la précision de la saisie comptable pour une meilleure mesure

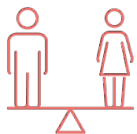
Déterminer quelle partie de l'activité de l'entreprise dégage le plus de CO2 permet d'adapter ses actions pour réduire ces rejets. abCSR extrait cette répartition du fichier d'écriture comptable. Un FEC plus précis donnera donc un diagramme plus proche de la réalité. Séparer les différents modes de déplacements (train, avion, voiture) dans la comptabilité permet par exemple de trier les coût plus polluants.

Diminuer ses consommations de produits manufacturés et de carburants fossiles

Toute consommation de produit pollue et augmente l'empreinte carbone globale d'une entreprise. En réduisant la consommation de produits manufacturés et de carburant, l'entreprise améliore son impact environnemental. Elle peut pour cela adopter des pratiques d'éco-conception pour ses produits, utiliser au quotidien des matériaux réutilisables ou au moins recyclables, et chercher la durabilité tout au long du cycle de vie des produits. Diminuer le recours aux carburants fossiles peut passer l'utilisation d'énergies renouvelables (panneaux solaires d'origine européenne, éoliennes..), l'optimisation des processus énergétiques, et l'adoption de solutions de transport plus durables, comme le transport ferroviaire ou maritime plutôt que le transport routier ou aérien.



Social



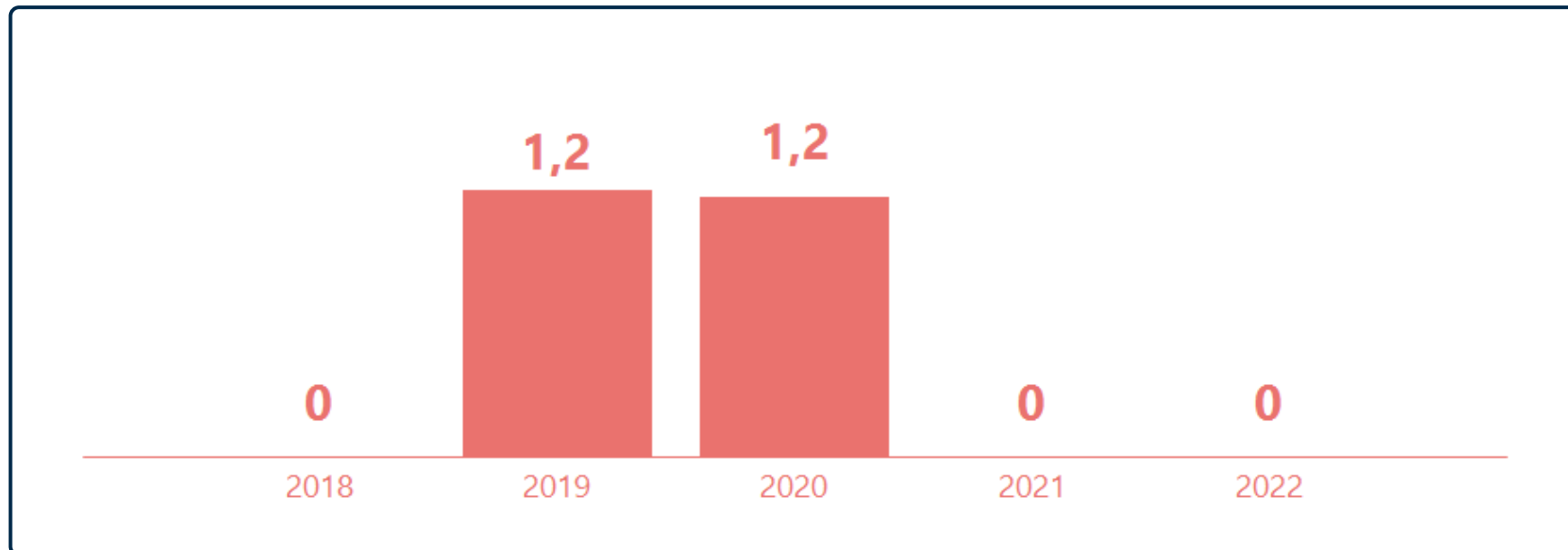
Social

Congés maladies et accidents du travail

0 jour

Congés maladies et accidents du travail

LABSIC



Modalités de calcul de l'indicateur

Désigne le nombre de jours d'arrêts par an et par salarié

Sources données

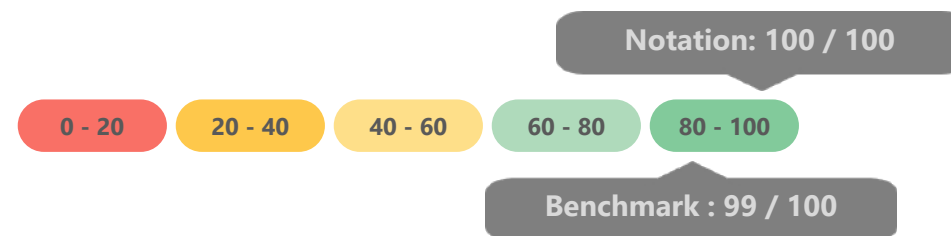
Emargence

(2022)

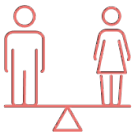
Une correspondance avec les ODD



Notation



La moyenne française est de 17 jours d'absence par an et par salarié. La note maximale de 100/100 est donnée pour un nombre moyen de jours inférieurs à 2 jours d'absence par an et par salarié



Social

Congés maladies et accidents du travail

Initiatives et actions

Déterminer, évaluer, contrôler et communiquer sur les risques en matière de santé et sécurité au travail

Au-delà du suivi et de la prévention, l'entreprise doit faire preuve de transparence sur ce sujet et peut même impliquer ses salariés dans ces travaux. Bien informer et former ses salariés sur le sujet des risques peut les responsabiliser et diminuer encore ce même risque. Le thème des risques doit couvrir les risques professionnels standards et ceux spécifiques de la profession.

Proposer des accès aux soins en général et plus particulièrement sur les points liés aux risques de l'activité

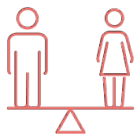
L'impact du travail sur le corps et l'esprit n'étant plus à démontrer, l'entreprise peut en plus protéger la santé de ses salariés en proposant un accès aux soins sur le lieu de travail. De nombreux prestataires, notamment dans le domaine du paramédical et de la médecine douce, peuvent intervenir occasionnellement ou régulièrement pour accompagner les salariés. L'entreprise peut, par exemple, proposer de la kinésithérapie, de la sophrologie, des ateliers sur l'ergonomie... Le tout est de déterminer quel service est le plus pertinent vis à vis du travail exercé.

Identifier et contrôler les risques au travail, garantir la protection des employés

Assurer la sécurité de ses employés relève des obligations légales de l'entreprise. Néanmoins il est possible d'aller au-delà des normes imposées. Tout risque, même mineur, identifié et contrôlé ne peut qu'améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise. Il est possible de se faire aider par un prestataire extérieur, de désigner un salarié responsable en interne ou de se concerter avec les autres acteurs de sa filière. Il est même possible de mettre en place des primes pour la baisse du nombre d'incidents au travail.

Assurer un suivi des incidents et arrêts liés à l'activité afin d'améliorer la prévention

Le risque zéro n'existant pas, un suivi rigoureux des incidents professionnels permet au moins de prévenir les suivants. Une entreprise qui n'ignore pas les problèmes qu'elle n'a pas su prévenir démontre au passage son investissement dans l'amélioration des conditions de travail.



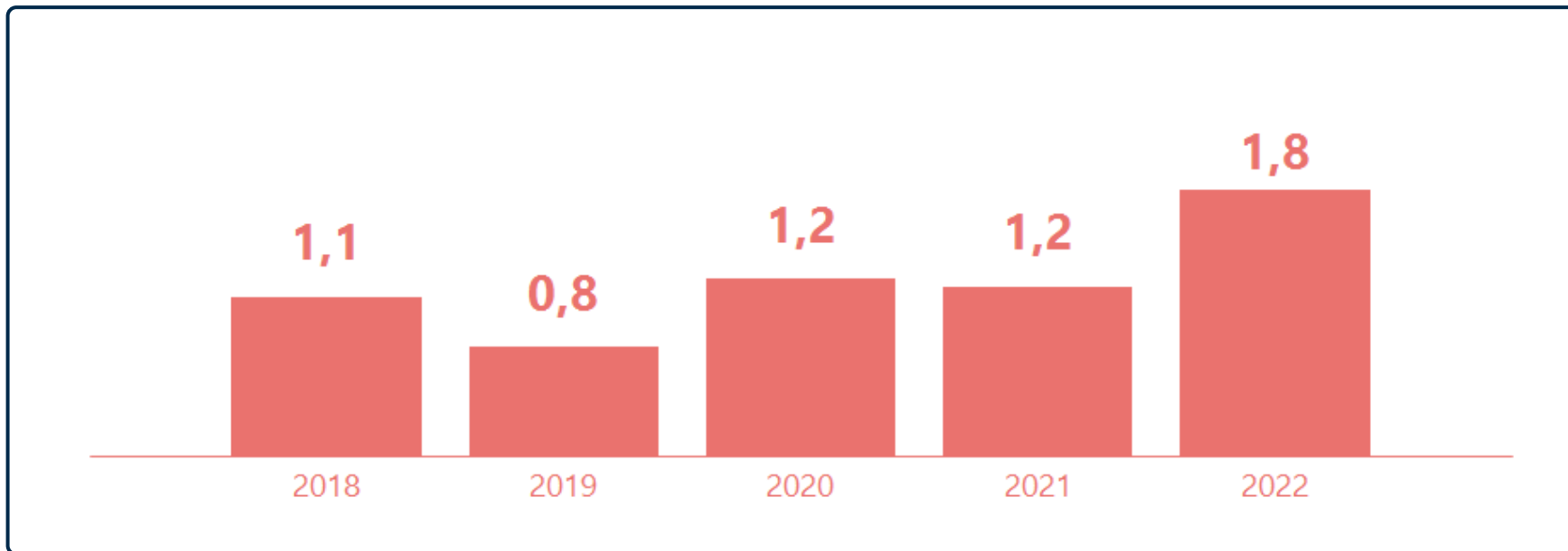
Social

Nombre de jours de formation par salarié

1,8 jours

Nombre de jours de formation par salarié

LABTRA



Modalités de calcul de l'indicateur

Calcul du nombre de jour sur la base des dépenses de formation

Sources données

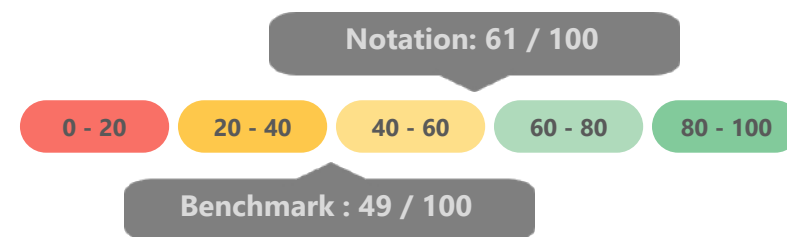


(2022)

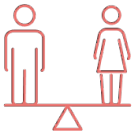
Une correspondance avec les ODD



Notation



L'objectif est fixé à 3 jours de formation par an par salarié sur cet indicateur pour une note de 100/100.



Social

Nombre de jours de formation par salarié

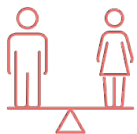
Initiatives et actions

Soutenir les projets de formation des salariés via les dispositifs publics (CPF, OPCO...)

L'accès à la formation en interne pouvant être limité, il existe de nombreux systèmes de formations pour les entreprises ainsi que des moyens de financement (OPCO, CPF...) permettant à l'entreprise d'acquérir de nouvelles compétences en son sein. Les formations peuvent être liés à l'activité professionnelle mais aussi à d'éventuelles reconversions ou diversification des compétences.

Proposer un accès à des projets de formation en interne

Permettre et soutenir la montée en compétence de ses salariés permet de les fidéliser à l'entreprise et potentiellement d'augmenter la qualité de leur travail. Le partage des compétences en interne favorise de plus la cohésion et l'efficacité du travail entre les équipes. Il permet également de garantir une bonne transmission en cas de départ ou d'évolution des postes.



Social

Création de valeur dans les territoires

Création de valeur dans les territoires

LABVAL

100,0 %

0,0 %

0,0 %

Région ou Départeme...

Pays

International

Modalités de calcul de l'indicateur

Répartition géographique de la valeur ajoutée externe à l'entreprise

Sources données

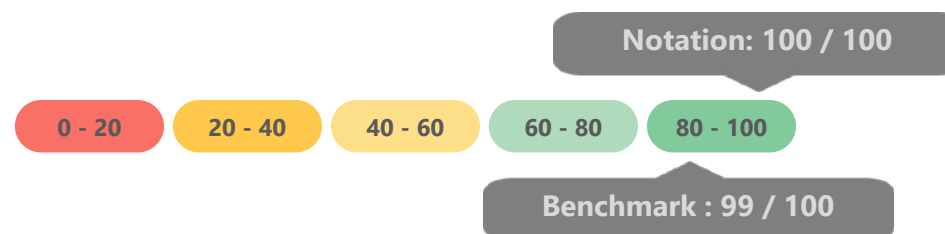
Emargence

(2022)

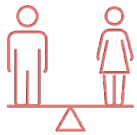
Une correspondance avec les ODD



Notation



L'objectif est fixé à 70% de valeur ajoutée nationale sur cet indicateur pour une note de 100/100.



Social

Création de valeur dans les territoires

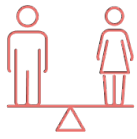
Initiatives et actions

Participer au développement technologique local en partenariat avec les acteurs locaux

Investir des moyens quels qu'ils soient dans le développement local ne peut qu'avoir des retombées positives sur l'entreprise comme une augmentation de l'activité dans une zone plus dynamique, des partenariats plus avantageux ou un ancrage plus fort protégeant l'entreprise. Des liens avec des organismes académiques peuvent faciliter les recrutements et l'obtention de profils spécifiques. Se rapprocher des actions de recherche locales peut mener à une amélioration des produits ou services.

Privilégier les partenariats locaux par ordre de proximité

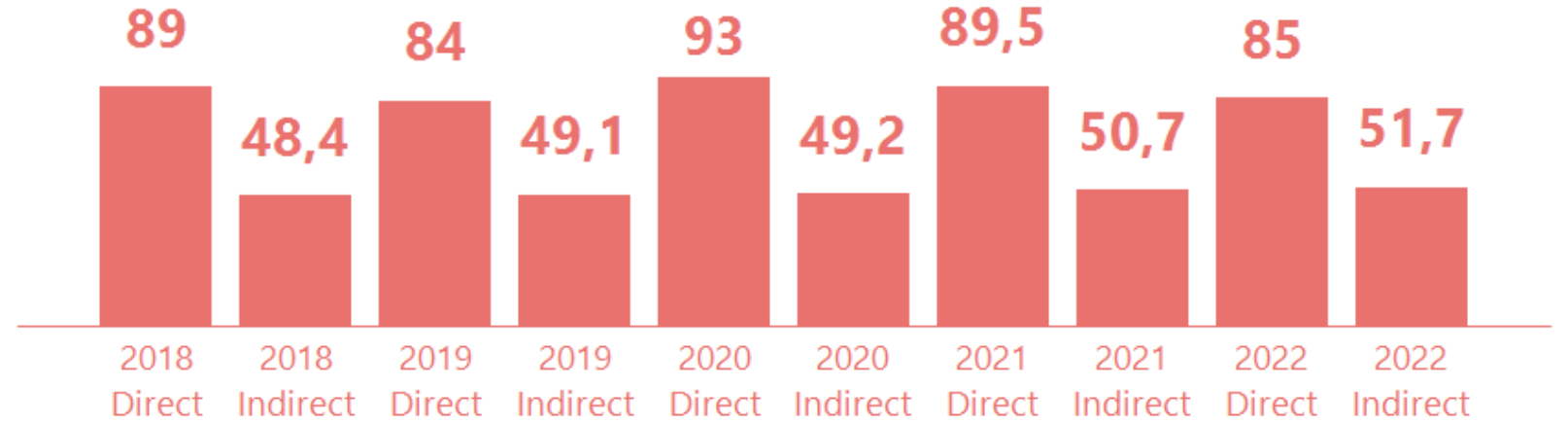
Réduire la distance entre l'entreprise et ses partenaires facilite les échanges et peut permettre d'améliorer la qualité des partenariats tout en diminuant les coûts et l'impact écologique lié à la distance. S'ancrer dans l'activité économique local améliore également la réputation de l'entreprise tant aux yeux du public que de ses salariés.



Social Création d'emplois indirects

136,7
Nombre d'emplois

LABEMP



Modalités de calcul de l'indicateur

Calcul du nombre d'emplois indirects créés par les achats en fonction de leur nature

Sources données

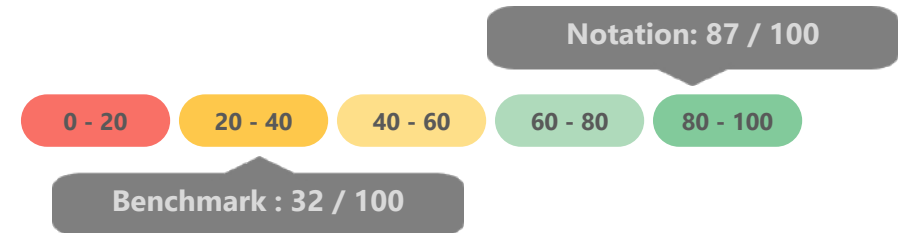


(2022)

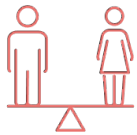
Une correspondance avec les ODD



Notation



Objectif dépendant du secteur d'activité



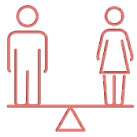
Social

Création d'emplois indirects

Initiatives et actions

Investir dans les partenariats avec des fournisseurs locaux

Le partenariat et la sous-traitance permettent à l'entreprise d'augmenter son impact (idéalement au niveau local). En s'ancrant dans le tissu économique local, l'entreprise intègre un écosystème qui la rend plus fiable et moins vulnérable. C'est un bon moyen de démontrer son impact sans pour autant augmenter sa masse salariale.



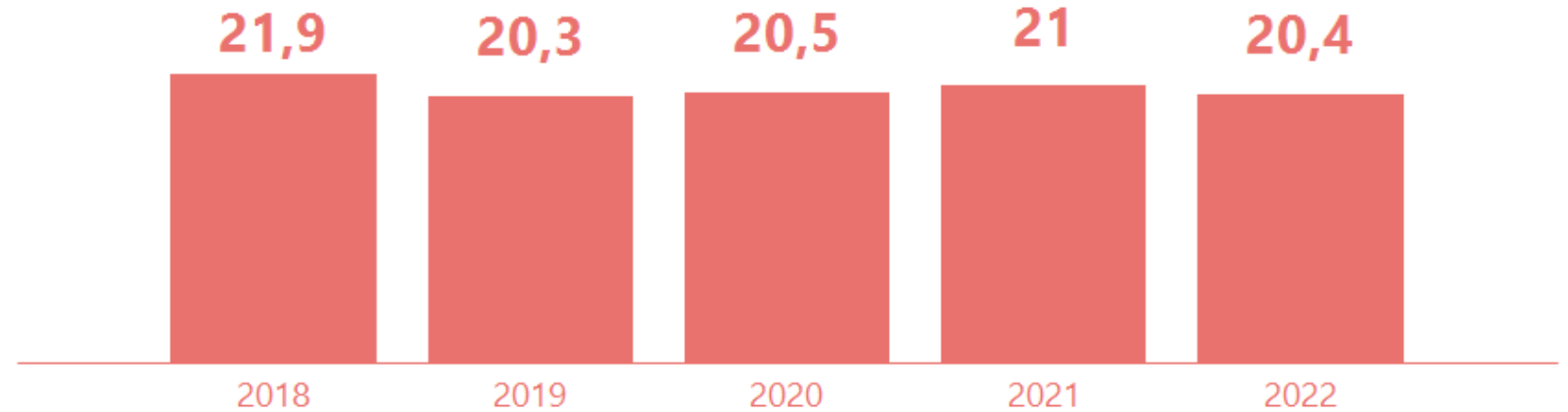
Social

Nombre de chômeurs financés

20,4

Nombre de chômeurs financés

LABUNE



Modalités de calcul de l'indicateur

Prorata des cotisations chômage de l'entreprise sur le budget total et conversion en nombre de chômeur, intégrant le fait qu'il faut ajouter 15% au montant des indemnités pour disposer du coût total de la gestion du chômage.

Sources données

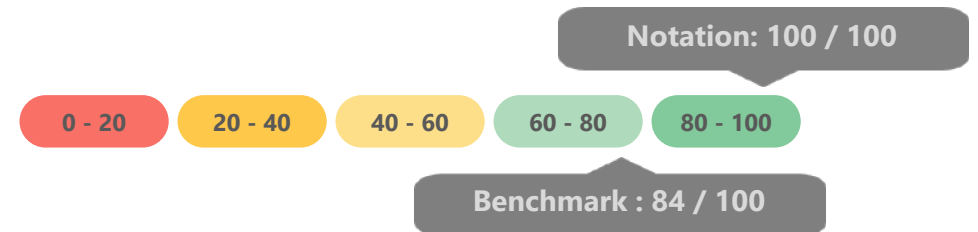


(2022)

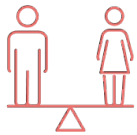
Une correspondance avec les ODD



Notation



L'objectif est fixé à 10 chômeurs financés pour 100 salariés sur cet indicateur pour une note de 100/100.



Social

Nombre de chômeurs financés

Initiatives et actions

Développer les compétences de ses salariés et augmenter leurs salaires

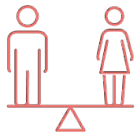
Investir dans la montée en compétence de ses salariés permet d'augmenter leurs responsabilités, la qualité de leur travail et leur loyauté à l'entreprise. Des perspectives de progressions peuvent également diminuer le turnover. La conséquence logique d'une montée en qualification et une augmentation des salaires ce qui améliore également l'impact social de l'entreprise.

Internaliser ses activités afin d'augmenter sa masse salariale

En augmentant sa masse salariale, l'entreprise augmente ses cotisations et donc sa participation aux finances publiques. Préférer l'internalisation à la sous-traitance permet également de diversifier son activité, d'augmenter son contrôle sur la chaîne de valeur (tant sur les produit/services que sur les conditions de travail qui y sont liés), d'assurer une meilleure réponse aux besoins de l'entreprise. Il est néanmoins clair et normal que de nombreuses tâches resteront sous traitées pour des raisons économiques ou de manque d'accès à une compétence donnée.

S'interdire le travail déguisé et/ou non déclaré

Au-delà de l'aspect illégal d'une telle pratique dangereuse pour le salarié comme pour l'entreprise et qui peut nuire à la réputation de cette dernière, avoir recours au travail non déclaré a pour conséquence de réduire l'impact social alors que ce dernier pourrait être valorisé.



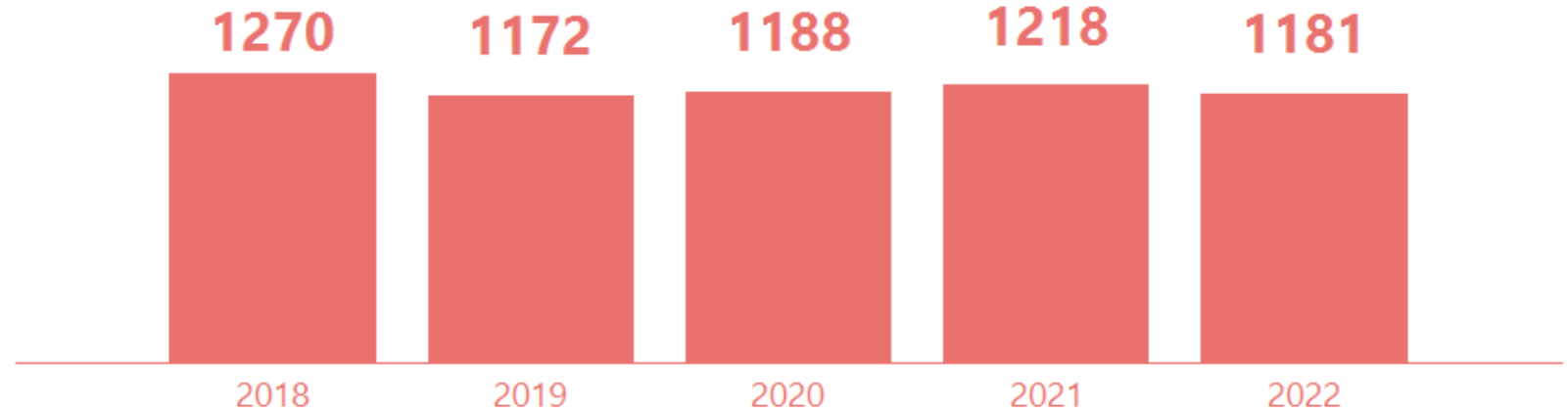
Social

Nombre d'actes hospitaliers financés

1181

Nombre
d'actes hospitaliers
financés

LABHOS



Modalités de calcul de l'indicateur

Prorata des cotisations santé de l'entreprise sur le budget total et conversion en nombre d'actes.

Sources données

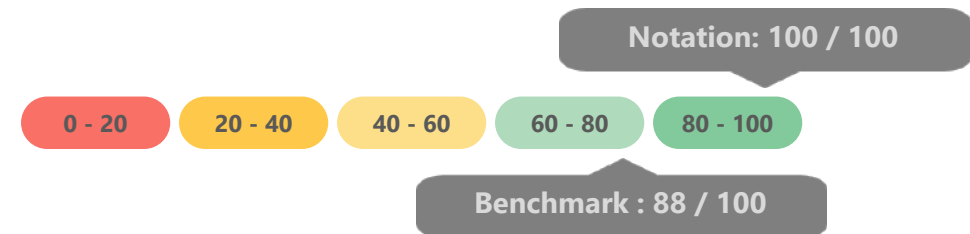


(2022)

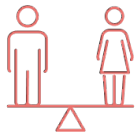
Une correspondance avec les ODD



Notation



L'objectif est fixé à 500 actes financés par 100 salariés sur cet indicateur pour une note de 100/100.



Social

Nombre d'actes hospitaliers financés

Initiatives et actions

Développer les compétences de ses salariés et augmenter leurs salaires

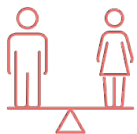
Investir dans la montée en compétence de ses salariés permet d'augmenter leurs responsabilités, la qualité de leur travail et leur loyauté à l'entreprise. Des perspectives de progressions peuvent également diminuer le turnover. La conséquence logique d'une montée en qualification et une augmentation des salaires ce qui améliore également l'impact social de l'entreprise.

Internaliser ses activités afin d'augmenter sa masse salariale

En augmentant sa masse salariale, l'entreprise augmente ses cotisations et donc son impact social. Préférer l'internalisation à la sous-traitance permet également de diversifier son activité, d'augmenter son contrôle sur la chaîne de valeur (tant sur les produit/services que sur les conditions de travail qui y sont liés), d'assurer une meilleure réponse aux besoins de l'entreprise. Il est néanmoins clair et normal que de nombreuses tâches resteront sous traitées pour des raisons économiques dans les TPE/PME.

S'interdire le travail déguisé et/ou non déclaré

Au-delà de l'aspect illégal d'une telle pratique dangereuse pour le salarié comme pour l'entreprise et qui peut nuire à la réputation de cette dernière, avoir recours au travail non déclaré entraîne un manque à gagner en matière d'impact local alors que ce dernier pourrait être valorisé.



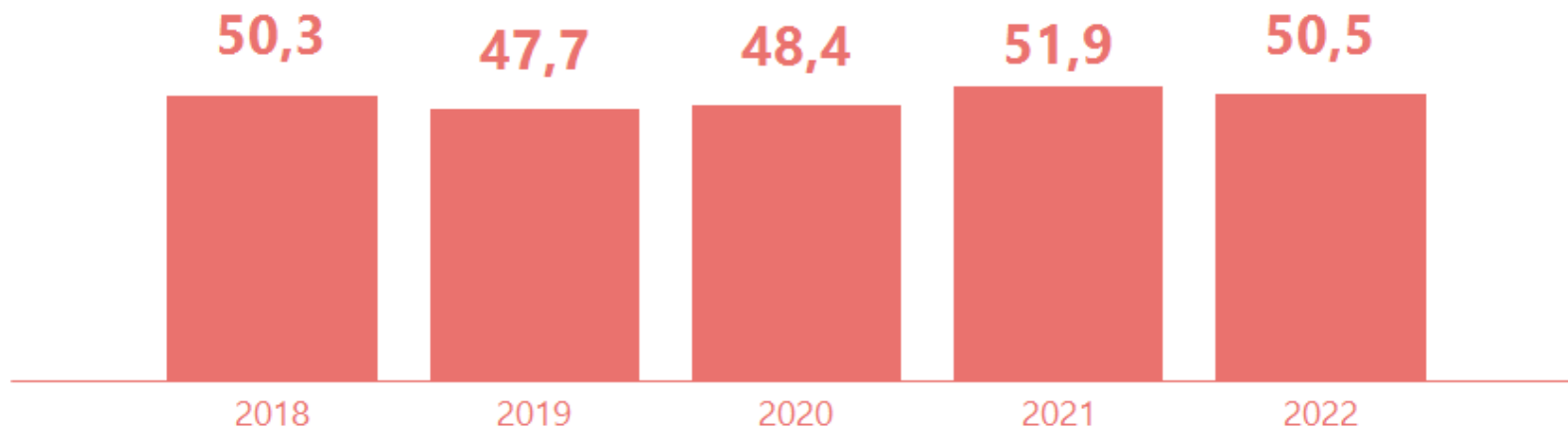
Social

Nombre de retraités financés

50,5

Nombre de
retraités financés

LABRET



Modalités de calcul de l'indicateur

Prorata des cotisations retraite de l'entreprise sur le budget total et conversion en nombre de retraités

Sources données

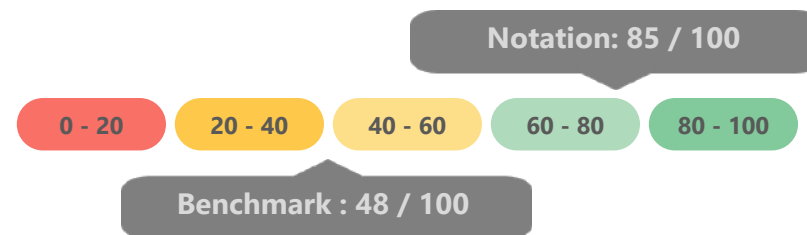


(2022)

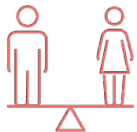
Une correspondance avec les ODD



Notation



L'objectif est fixé à 70 retraités financés pour 100 salariés sur cet indicateur pour une note de 100/100 .



Social

Nombre de retraités financés

Initiatives et actions

Développer les compétences de ses salariés et augmenter leurs salaires

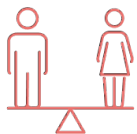
Investir dans la montée en compétence de ses salariés permet d'augmenter leurs responsabilités, la qualité de leur travail et leur loyauté à l'entreprise. Des perspectives de progressions peuvent également diminuer le turnover. La conséquence logique d'une montée en qualification et une augmentation des salaires ce qui améliore également l'impact social de l'entreprise

Internaliser ses activités afin d'augmenter sa masse salariale

En augmentant sa masse salariale, l'entreprise augmente ses cotisations et donc sa participation aux finances publiques. Préférer l'internalisation à la sous-traitance permet également de diversifier son activité, d'augmenter son contrôle sur la chaîne de valeur (tant sur les produit/services que sur les conditions de travail qui y sont liés), d'assurer une meilleure réponse aux besoins de l'entreprise. Il est néanmoins clair et normal que de nombreuses tâches rentreront sous traitées pour des raisons économiques.

S'interdire le travail déguisé et/ou non déclaré

Au-delà de l'aspect illégal d'une telle pratique dangereuse pour le salarié comme pour l'entreprise et qui peut nuire à la réputation de cette dernière, avoir recours au travail non déclaré entraîne un manque à gagner en matière d'impact local alors que ce dernier pourrait être valorisé.



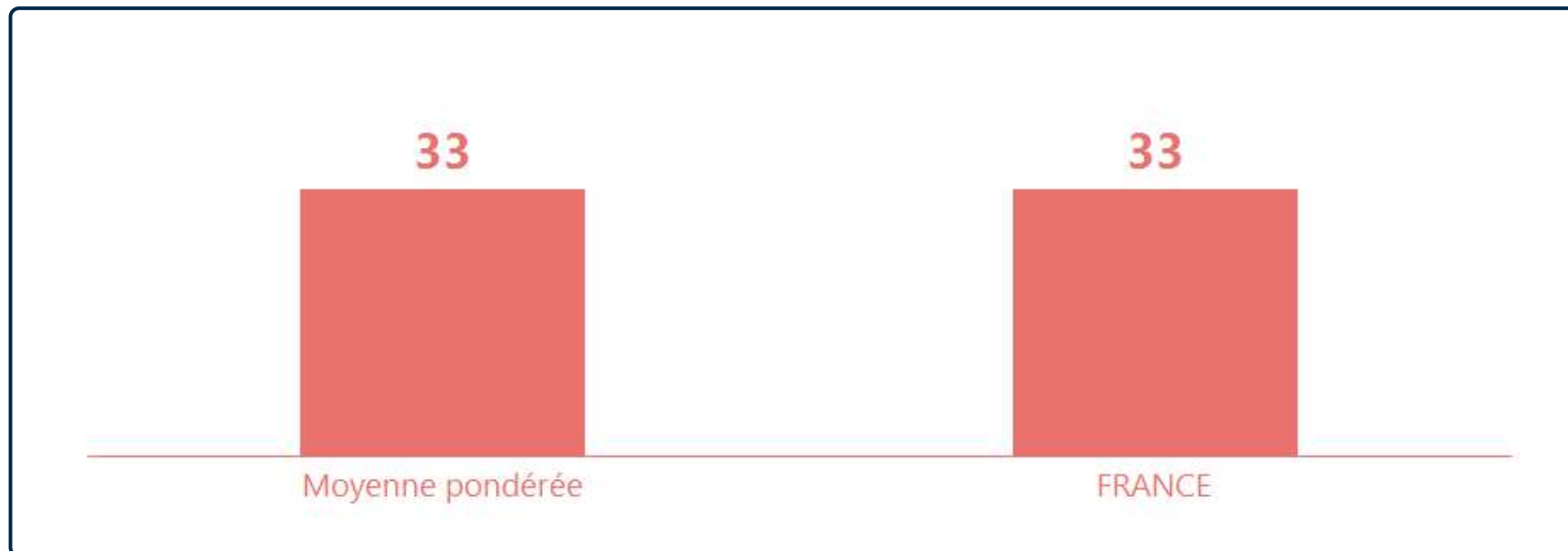
Social

Exposition au non-respect du droit social

33

Indice de risques liés au non-respect du droit du travail par pays chez les fournisseurs, moyenne pondérée par le chiffre d'achats

LABFAI



Modalités de calcul de l'indicateur

Niveau d'exposition au non-respect du droit social sur la base de l'indicateur international CSI.

Sources données

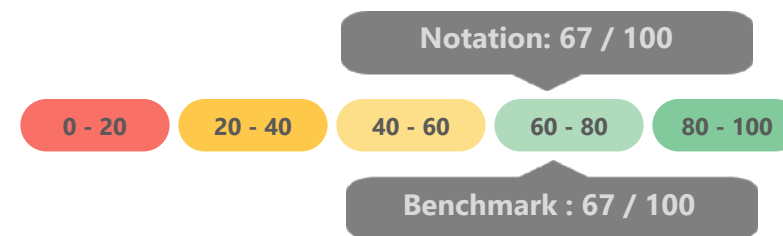


(2022)

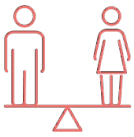
Une correspondance avec les ODD



Notation



La note est calculée directement sur la base de l'indice calculé (100 - indice).
Un résultat de 0 permet d'avoir la note de 100/100



Initiatives et actions

Recourir à de l'audit pour s'assurer du bon comportement de ses partenaires en matière de droit du travail

Si aucun partenaire potentiel n'a fait le travail de certification présent dans l'appel d'offre, l'entreprise peut faire appel à des organismes tiers afin d'auditer ses partenaires et vérifier elle-même qu'ils répondent à ses standards.

Soutenir ses partenaires dans leur transition vers une activité respectant les droits du travail

Dans certains cas, en fonction du contexte local, il n'existe pas de solutions sans recours à des partenaires bafouant le droit du travail. Il convient alors d'accompagner ces partenaires dans une transition plus éthique.

Privilégier des partenaires dans des zones où les droits du travail sont respectés.

Le moyen le plus sûr d'éviter la prise de risque est de se reposer sur des pays où le droit du travail est effectivement respecté. Des listes par pays sont disponibles sur le site ITUC CSI IGB

Privilégier des partenaires pouvant attester du respect du droit du travail local voir de standards supérieurs

Dans le cas où opter pour des partenariats dans des pays fiables n'est pas envisageable, il est possible de chercher, via des clauses dans les appels d'offre des partenaires pouvant attester du respect du droit international du travail. Il est également possible d'ajouter des clauses de rupture contractuelles dans le cas où cette situation évolue afin de prévenir d'éventuelles pratiques de dissimulation.



Clients

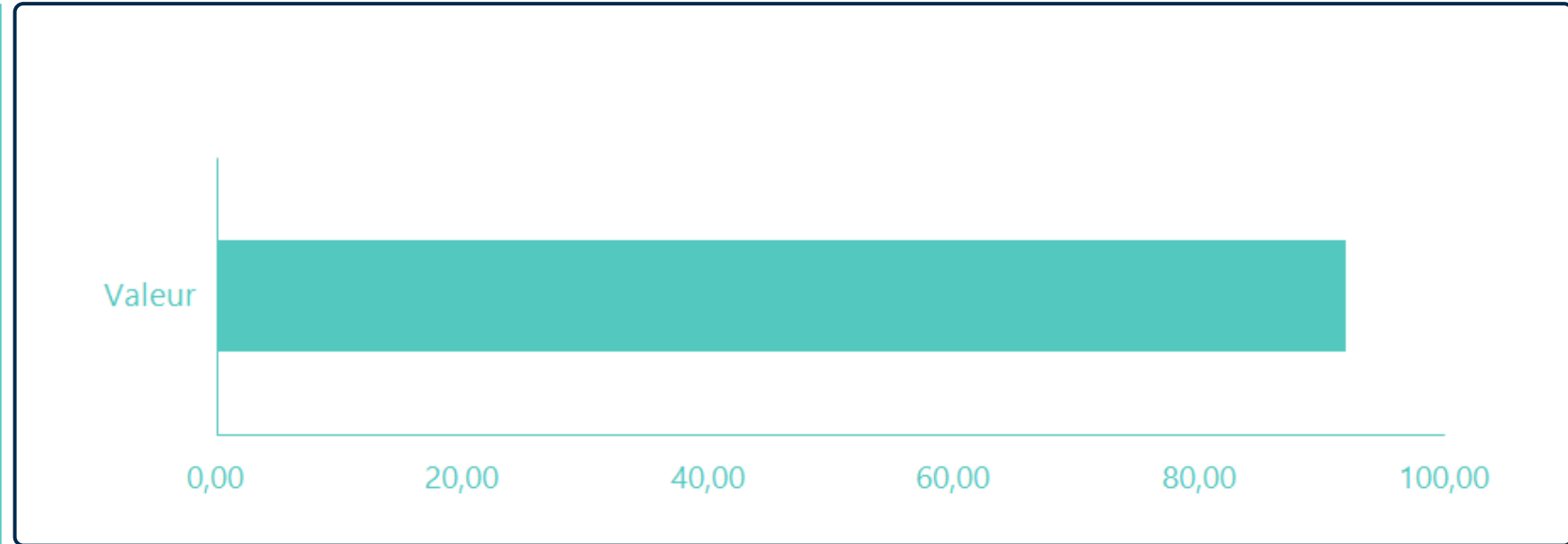


Client Fidélité client

92 %

Pourcentage
des clients déjà présents
l'année passée

CLIFID



Modalités de calcul de l'indicateur

% de chiffre d'affaires réalisé la dernière année avec des clients de l'exercice précédent

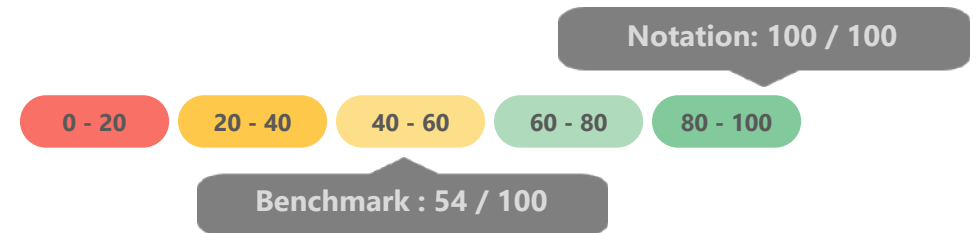
Sources données

Emargence
(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



L'atteinte d'un taux de 80% permet d'avoir la note de 100/100.



Initiatives et actions

Assurer un suivi et une prise en compte des retours et besoins des clients

L'écoute du client joue un rôle majeur dans sa satisfaction. Des processus systématiques assurant un bon niveau d'écoute client peuvent être mis en place afin de mieux comprendre les attentes et les besoins de ses clients. Créer un système de réclamations suivies pour recueillir les demandes et besoin des clients, mener des enquêtes de satisfaction et des sondages de façon régulière, suivre et analyser les commentaires et réactions du secteur sur les réseaux.

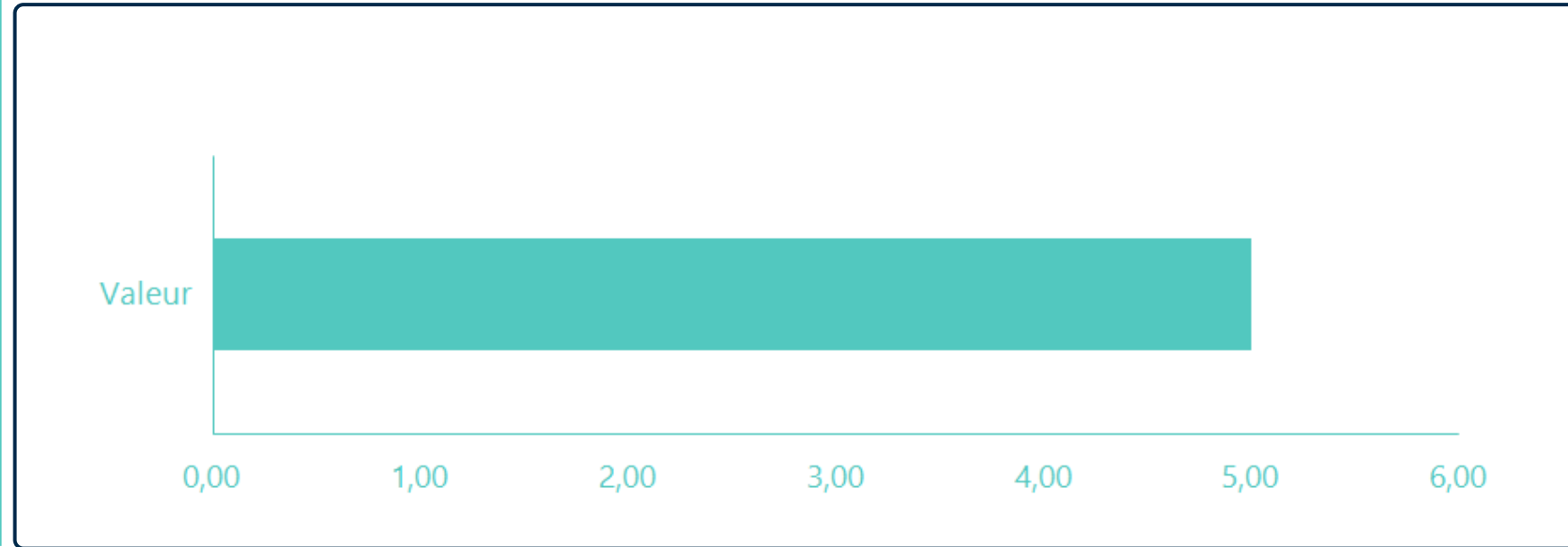


Client Dépendance client

5 %

Pourcentage
de chiffre d'affaires
réalisé avec le client
le plus important
de l'année

CLIDEP



Modalités de calcul de l'indicateur

Pourcentage maxi du chiffre d'affaires réalisé avec un client sur l'exercice en cours

Sources données

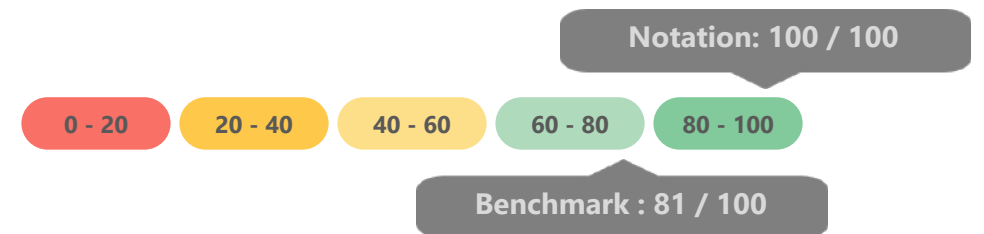
Emargence

(2022)

Une correspondance avec les ODD



Notation



Un taux supérieur à 20% de dépendance correspond à la note de 0 / 100.
Un taux inférieur à 10 % de dépendance donne une note de 100/100.



Client

Dépendance client

Initiatives et actions

Assurer une protection juridique des liens avec les clients principaux

Les contrats avec les clients principaux doivent protéger l'entreprise d'éventuels conflits. La mise en place de ces dispositions peut passer par la rédaction d'un nouveau contrat ou l'amendement de celui en vigueur. Ce travail peut se mener avec l'aide d'un expert juridique ou de votre expert-comptable.

Suivre le risque de dépendance économique

Le risque de dépendance économique doit au minimum être suivi attentivement afin de pouvoir anticiper et prévenir son évolution. Une situation de dépendance économique rend l'entreprise vulnérable et dépendante face à ses clients principaux. Une analyse du marché de l'entreprise doit être menée pour prendre conscience de la situation.

Intensifier l'activité commerciale pour diversifier sa clientèle

Une diversification permet de répartir les risques et de réduire l'impact de la volatilité de la clientèle. Cela peut passer par une augmentation de l'activité de marketing et numérique et de l'action commerciale, un positionnement sur de nouveaux segments de marché ou une modification de la stratégie commerciale. La proposition de produits ou services lié à un engagement RSE peut être un excellent argument marketing pour cela.

RSE  cabinet
engagé

Emurgence

