

# DÉVELOPPER SA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

## Atelier 2.1 :

Se préparer au reporting extra-financier et aux  
exigences européennes de la RSE

Hélène LEBLOND  
Directrice générale - FIDURES



Se préparer au  
*reporting*  
*extra-financier*  
et aux  
exigences européennes

# Une montée en puissance des attentes

L'environnement externe change plus rapidement que l'organisation, qui a besoin de s'adapter :

- Prise de conscience collective des enjeux Développement Durable ;
- Les risques Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance sont devenus stratégiques ;
- Evolution rapide du cadre réglementaire (responsabilité des organisations, reporting, fiscalité) :



# L'esprit de la directive CSRD



## Mission

Engager les entreprises dans le Pacte Vert et les responsabiliser sur les externalités ESG



## Objectif

Développer une approche globale autour de la **double matérialité\***



## Stratégie

Légiférer un cadre structurant et exigeant permettant la **transparence**, la **lisibilité** et la **comparabilité**



## Vision

Afficher la **performance globale** des entreprises en tenant compte de leur **singularité**

*\* Double matérialité : les impacts de l'environnement sur son activité à travers la matérialité financière (« l'outside-in »), et les impacts de son activité sur l'environnement via la matérialité environnementale et sociale (« l'inside-out »)*

# Le calendrier d'application

La directive CSRD sera suivie de nouvelles directives en lien avec les travaux de l'EFRAG et permettra notamment de préciser les indicateurs, la plateforme européenne de reporting des données. Les exigences seront revues à la hausse et les seuils diminués pour les exercices 2024 et suivants.

  
**Les financeurs,  
premiers  
soumis,  
font redescendre  
leurs contraintes  
sur leurs clients  
=  
Effet de  
contagion**



Travaux EFRAG



Obligations

	2021	2022	2023	2025	...
Travaux EFRAG	Travaux préparatoires au cadre réglementaire et fixation du calendrier 2022 à 2026	Directives conceptuelles 2 normes	Directives conceptuelles 4 normes		Evolutions tous les 3 ans du cadre normatif si nécessaire notamment selon le cadre international
		Socle normatif des fondamentaux ESG	Cadre normatif des standards avancés ESG	Standards avancés ESG renforcés	
		Standards spécifiques PME		Update PME	Plateforme Durabilité complète
		Standards sectoriels (40 frameworks identifiés à ce jour)			
Obligations	Législateur FR	Octobre 2022	Octobre 2023	Juin 2024 et suivant	
	Financeurs		<b>Taxonomie (2/6)</b>	Taxonomie applicable (6/6)	
	Entreprises	<b>Application 01/2023</b>	Application 01/2024	Application 01/2025	<b>PME 01/2026</b>

# Comment sommes-nous concernés ?

Soumis  
directement

Engagés  
indirectement

Fortement  
Incités

Contraints



## Concernée par la diminution drastique des seuils ?

Toutes les grandes entreprises au sens de la directive comptable : 2 des 3 critères : **>250 employés, >20M€ de bilan et >40M€ de CA**  
50.000 entreprises concernées contre 11.000 aujourd'hui

## Partenaire d'une entreprise soumise directement ?

Les entreprises soumises à la directive sont au cœur d'une chaîne économique associant fournisseurs et sous-traitants, ce qui aura pour effet d'étendre ces obligations aux entreprises en lien avec la chaîne de valeur de cette entreprise

## En concurrence avec une entreprise soumise ?

Les entreprises concernées par une mise en concurrence avec les sociétés soumises devront également prouver leur dynamique de Développement Durable et les efforts réalisés

## Besoin de financement ?

La réglementation s'appliquera dès 2022 pour les entreprises financières qui devront collecter l'information sur la durabilité des entreprises qu'elles financent, assurent ou dans lesquelles elles investissent.  
**Accès & coût de financement seront directement liés aux performances ESG**

# Le périmètre Développement Durable de la CSRD

Démontrer concrètement que l'entreprise est en marche vers une performance globale autour des 3 piliers ESG



Emission CO2 et GES  
Energie  
Biodiversité  
Ecosystème & Pollution  
Mobilité  
Economie circulaire  
OPEX / CAPEX



Mécénat et Economie sociale  
Politique RH  
Employabilité  
Santé et sécurité  
Partage de la valeur  
Egalité femmes-hommes  
Inclusion & Diversité



Ethique des affaires  
Rôle et composition des organes  
Indépendance des administrateurs  
Politique Achats Responsables  
Gestion des risques  
Maîtrise de la chaîne de valeur  
Raison d'être / Mission / Labels

*Politique de Durabilité – Opportunités et résilience aux risques –  
Mesure d'impacts – Vision prospective*

# Socle des indicateurs ESG : [www.impact.gouv](http://www.impact.gouv)

**IMPACT**

3 raisons  
d'engager votre entreprise  
sur [impact.gouv.fr](http://impact.gouv.fr) :

- Compétitivité ✓
- Anticipation ✓
- Visibilité ✓

## Indicateurs environnementaux

- Objet des décisions de G33**
- Bilan des émissions de CO2
- Méthodologie, calcul, performance, publication
- Bilan des émissions de gaz à effet de serre
- Intensité des émissions de CO2
- Green**
- Exposition aux énergies fossiles
- Intensité énergétique
- Existence d'un plan d'action de réduction ou d'optimisation des consommations de ressources et d'énergie
- Biodiversité**
- Activités ayant un impact négatif sur la biodiversité des zones sensibles
- Sécurité chimique**
- Subi de la gestion et/ou recyclage des déchets
- Ratio de déchets dangereux sur l'ensemble des déchets
- Autres indicateurs environnementaux**
- Subi de la gestion de la consommation de l'eau
- Certifications environnementales
- Existence d'un plan de déplacement d'entreprise
- Alignement avec la Taxonomie européenne des activités durables**
- Alignement des activités avec la Taxonomie européenne des activités durables
- Indicateur OPEX
- Indicateur CAPEX

## Indicateurs sociaux

- Existence de partenariats avec des associations
- Montant alloué au mécénat / CA
- Ressources humaines et climat social**
- Taux de litiges Prud'hommes
- Taux de rotation des effectifs
- Taux d'absentéisme / d'accident au travail (par salarié)
- Nombre annuel d'heures de formation des salariés
- Taux de salariés en alternance ou en apprentissage
- Taux de salariés seniors (55 ans ou plus)
- Partage de la valeur**
- Dispositifs d'actionariat salarié / accord d'intéressement
- Ratio d'équité (premier délégué rémunération médiane / dirigeant)
- Égalité femmes-hommes**
- Score de l'index égalité femmes-hommes
- Sous-index égalité femmes-hommes (écart de rémunération hommes/femmes)
- Sous-index égalité femmes-hommes : nombre de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Partié du comité exécutif ou du comité de direction
- Handicap**
- Existence d'un plan d'action en faveur de la prise en compte de l'emploi et de la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap
- Taux d'emploi des travailleurs handicapés
- Accessibilité du site
- Taux de CA réalisé avec le secteur adapté et protégé

## Indicateurs de gouvernance

- Publication d'une Déclaration de performance extra-financière (DPEF) ou d'un rapport RSE
- Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE
- Taison d'être dans les statuts
- Société à mission
- Agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale)
- Accord d'entreprise sur la base de données économiques et sociales (BDES)
- Existence d'un plan d'action d'achats responsables
- Nombre d'administrateurs indépendants
- Part variable dans la rémunération des dirigeants liée à des critères de performance de long-terme ou de RSE
- Réunions entre le conseil d'administration et le responsable de la RSE sur l'année passée

FR  
**SECRETARIAT D'ÉTAT  
CHARGÉ DE L'ÉCONOMIE  
SOCIALE, SOLIDAIRE  
ET RESPONSABLE**

*Liberté  
Équité  
Proximité*

## Des entreprises de toutes tailles

### TAUX DE REMPLISSAGE PAR TYPE DE STRUCTURES



Objectif 2026  
**100%**

Objectif 2023  
**100%**

# Les exigences de la directive



## Les obligations

### Fiabilité & exhaustivité des informations :

- Audit obligatoire du reporting, du processus de collecte d'information, et des données sincères et vérifiables

### Aspects juridiques et accessibilité :

- Publication dans le rapport de gestion digitalisé au sein d'un point européen unique



## Les informations à dispenser

### Incarnation de la démarche Développement Durable :

- Business model et stratégie
- Politiques relatives au développement durable
- Rôle & implication des organes de gouvernance
- Objectif de durabilité et progrès
- Description des diligences raisonnables, des impacts négatifs sur la chaîne de valeur et des mesures correctives



## Indicateurs & mesures

### Informations sur les performances avérées & perspectives de l'ensemble de la chaîne de valeur autour de :



**ESG**

## Les étapes préparatoires du rapport de Durabilité :



La mise en œuvre volontaire peut permettre d'anticiper les deadlines et d'accélérer ce calendrier



- Définir **les enjeux** du reporting de durabilité (objectifs DD & objectifs business, méthodologie, destinataires...)
- **Analyser la matérialité** et cartographie des enjeux de durabilité (risques, impacts et opportunités)
- **Design des futurs besoins** de reporting (stratégie et indicateurs associés)
- **Formaliser son engagement** et sa dynamique via [www.impact.gov](http://www.impact.gov)
- **Diagnostiquer** de votre organisation
- Dessiner la road map et déploiement du **plan d'action**

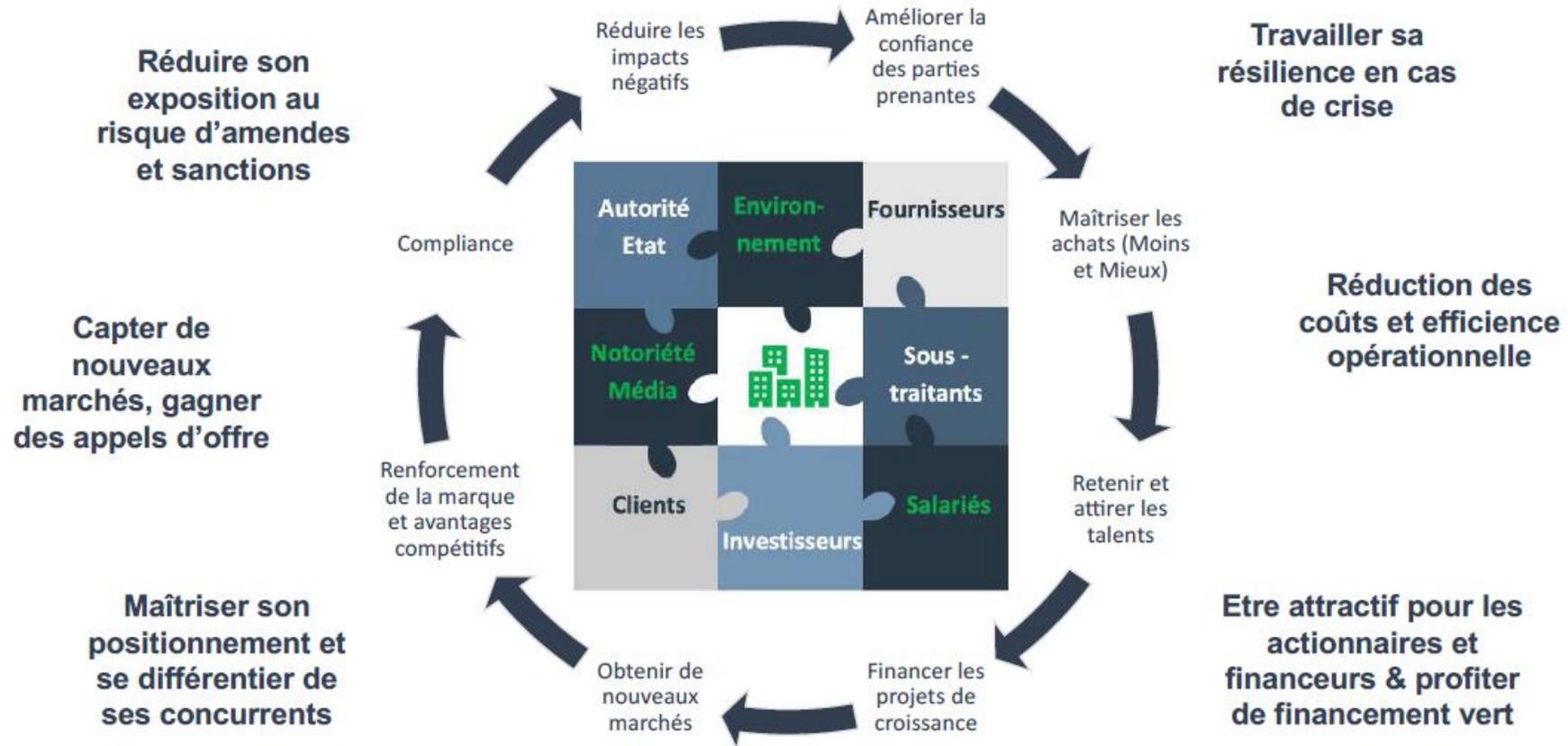


- **Mobiliser** en interne des acteurs/contributeurs
- Travail mené en associant les **parties prenantes**
- Démarrer les **process et systèmes de reporting**
- **Fiabiliser** la remontée des informations
- Etablir le **framework définitif** & précis du rapport
- Engager la rédaction du rapport de durabilité



- Publier le **premier rapport de durabilité** en conformité avec les nouveaux standards CSRD
- Effectuer une veille réglementaire des nouveautés
- Analyser le benchmark des entreprises sectorielles
- Faire vivre la dynamique par **l'Amélioration continue**
- Communiquer en interne et externe

# Au-delà des obligations, quelles utilités ?



# Répondre au besoin impérieux de confiance

## *Les conditions favorables de la Durabilité :*

-  Avoir une approche globale de la performance de l'entreprise
-  Etre proactif sur les exigences de demain
-  Intégrer la stratégie Développement Durable à la culture de l'entreprise
-  Sensibiliser et fédérer pour mettre toute l'entreprise en mouvement
-  Ouvrir le dialogue avec ses parties prenantes pour mieux travailler ensemble

## *Les facteurs clés de succès :*

-  Faire converger stratégie business et stratégie Développement Durable
-  Mobiliser l'existant et les attentes (se fixer des objectifs ambitieux mais atteignables )
-  Mesurer et partager régulièrement les avancées et les problématiques

# Echange Questions/Réponses

# DÉVELOPPER SA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

## Atelier 2.2 :

Au-delà de la RSE... De la raison d'être à la société  
à mission

Charlotte CHATTON et Marie LEDOUBLE  
Auddicé environnement

# Sommaire

- Contexte
- Les étapes pour devenir une société à mission
- Pourquoi se lancer dans cette démarche ?
- Ouverture : de la RSE... à la permaentreprise

## Loi Pacte (2019)

POUR LES ENTREPRISES VOLONTAIRES

### SOCIÉTÉ À MISSION (statutaire)

**Article L.210-10 du Code de commerce** : « Une société peut faire publiquement état de la qualité de société à mission lorsque [plusieurs conditions] sont respectées. »



POUR LES ENTREPRISES VOLONTAIRES

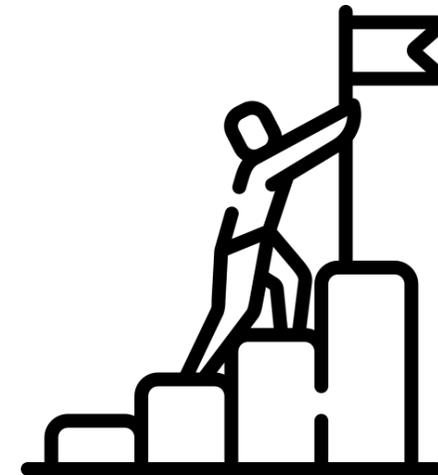
### RAISON D'ÊTRE (statutaire ou non)

**Article 1835 du Code civil** : « Les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité. »

OBLIGATOIRE POUR TOUTES LES ENTREPRISES

### PRISE EN CONSIDÉRATION DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

**Article 1833 du Code civil** : « La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. »



# Les étapes pour devenir une société à mission



RSE

**Obligation** pour toutes les entreprises  
de prendre en considération les  
enjeux sociaux et environnementaux

## Définir sa raison d'être

### Définition de l'Observatoire de la RSE :

« La raison d'être est une expression de **l'utilité sociétale** de l'entreprise qui sera pour elle à la fois une **boussole** et un **garde-fou** quant aux **décisions** du conseil d'administration et du directoire.

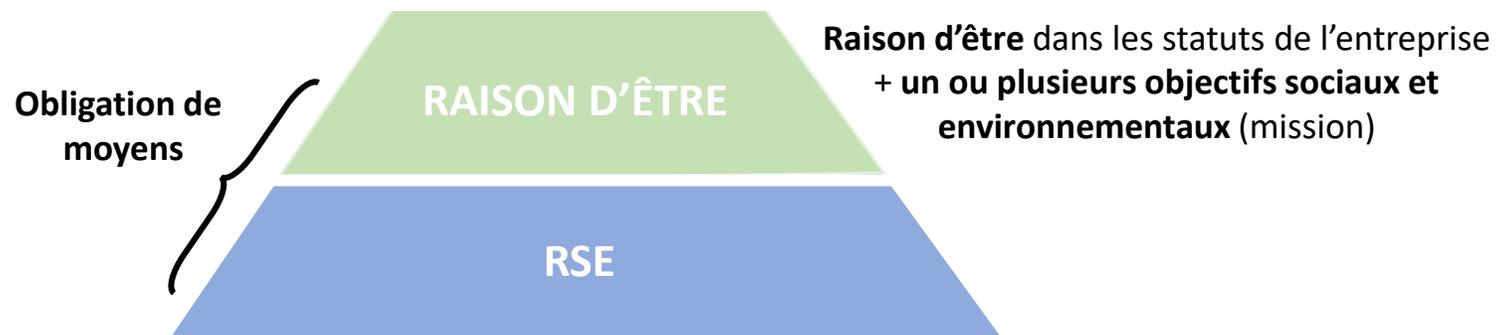
Elle détermine **l'identité** de l'entreprise et sa **contribution à l'intérêt général**. Pour qu'elle ait du sens et une portée réelle, elle doit être une **clé de voûte d'un projet stratégique sur le long terme**. »



« Apporter à chacun la liberté de se déplacer facilement en préservant la planète. »



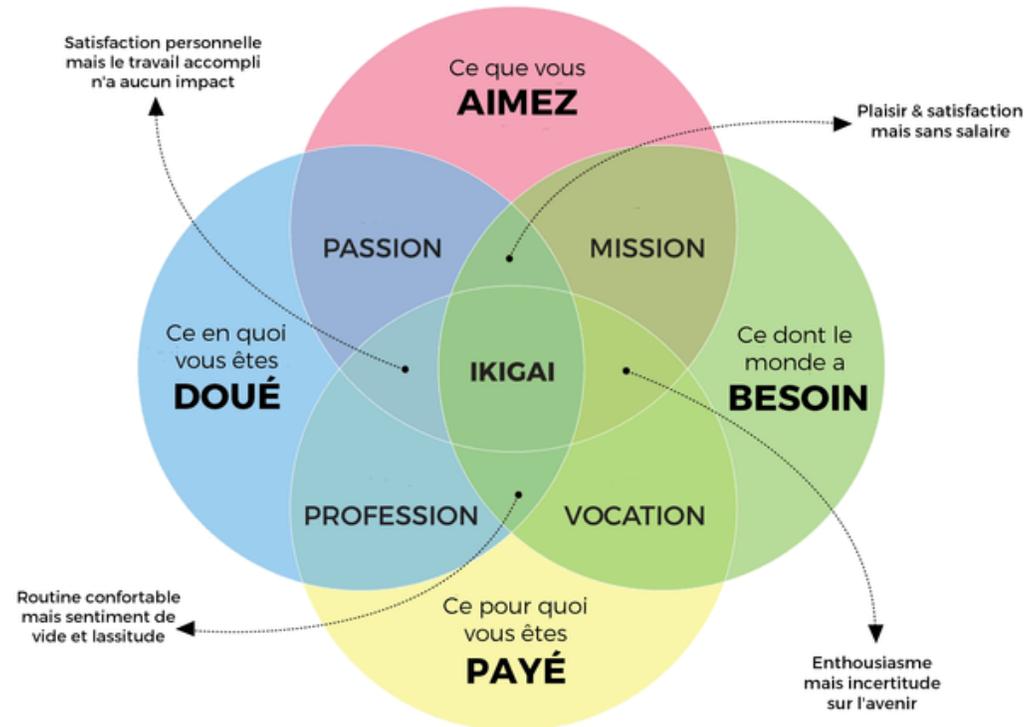
« Permettre à chacun de vivre pleinement des expériences sans laisser d'autres empreintes que celles de ses pas ». »



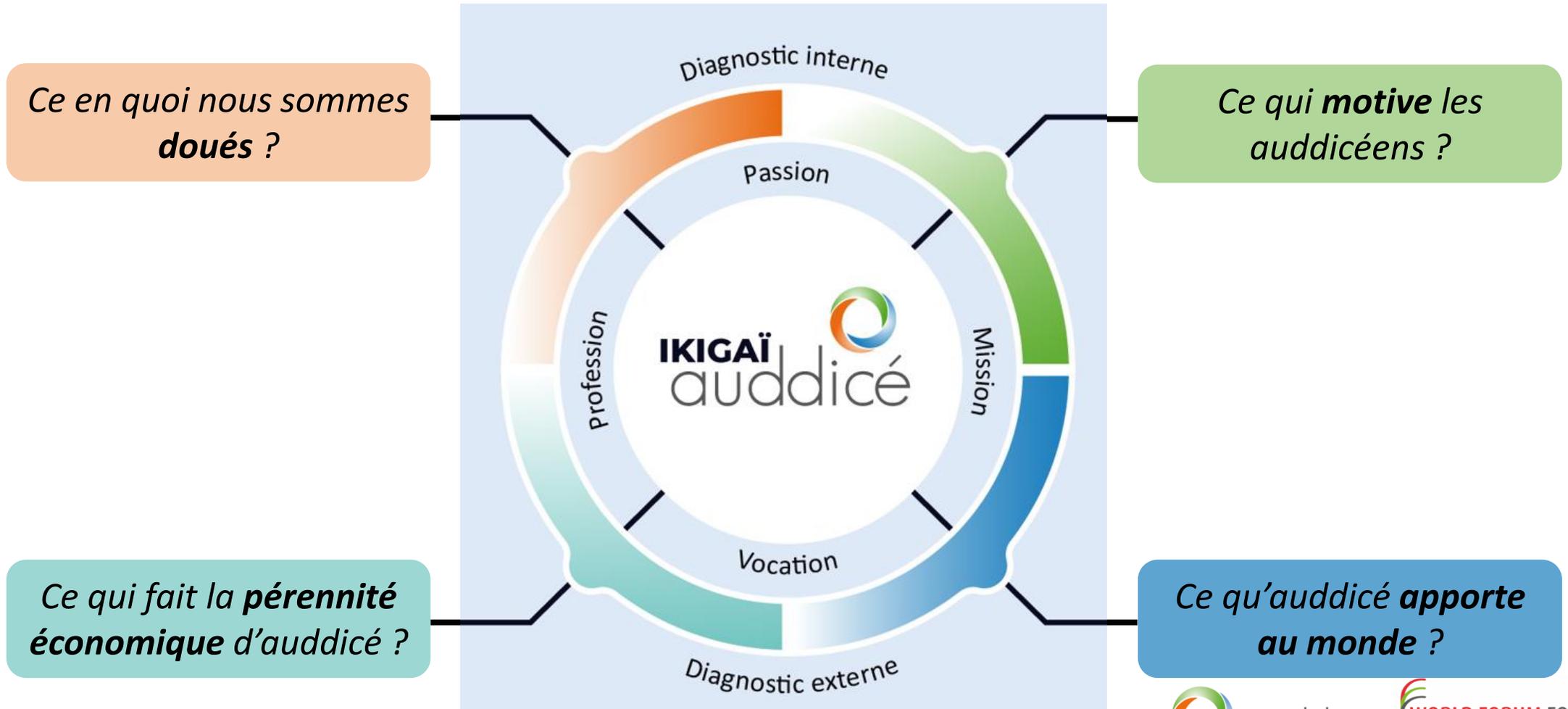
## Définir sa raison d'être

# IKIGAI

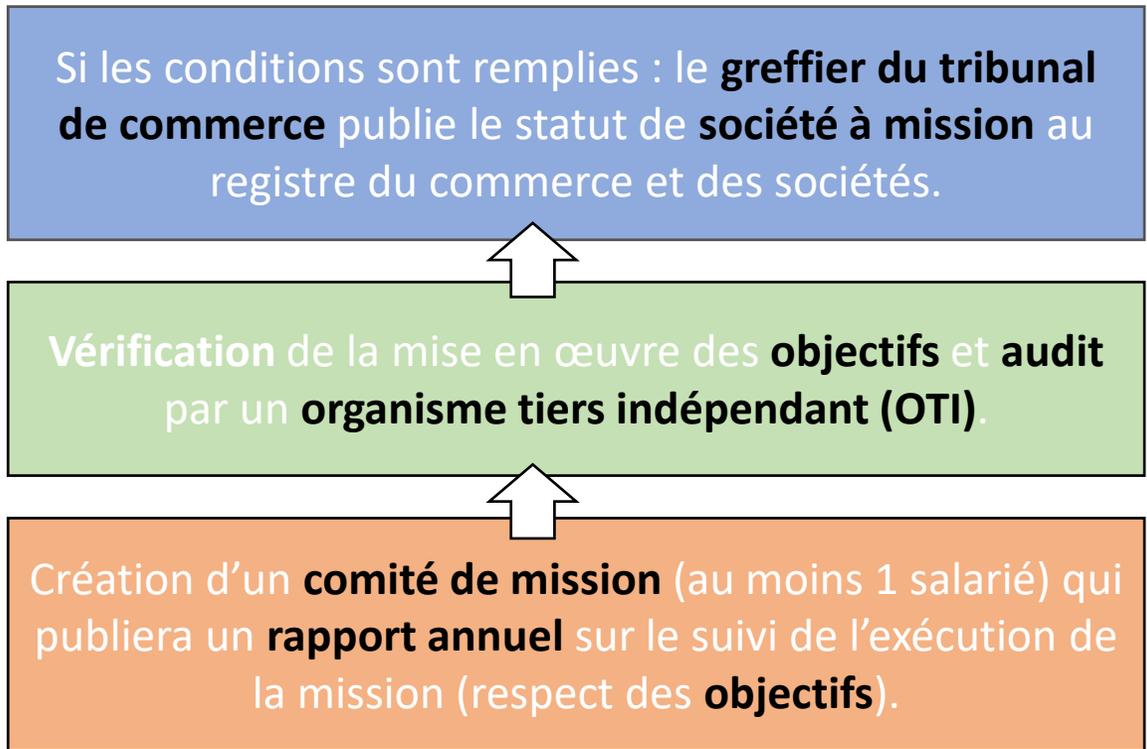
Votre « raison d'être »



## Définir la raison d'être d'auddicé

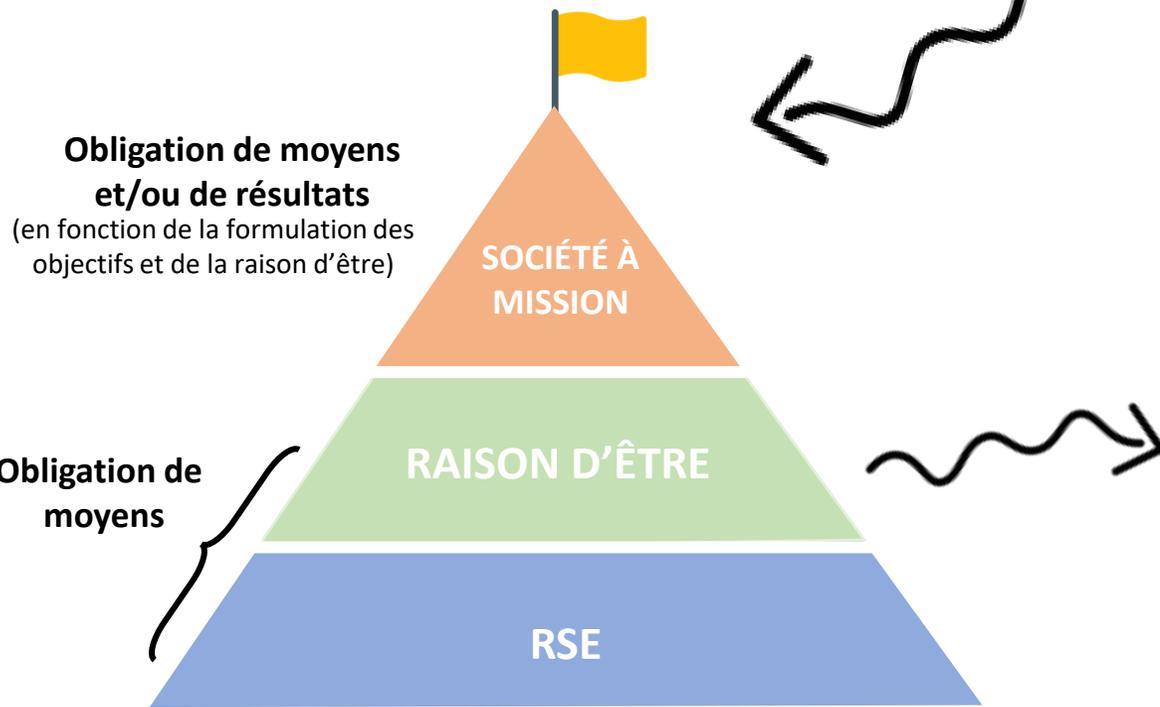


# Les étapes pour devenir une société à mission



# Les étapes pour devenir une société à mission

⚠ Si toutes les conditions ne sont pas remplies  
→ suppression de la mention « société à mission »



Si les conditions sont remplies : le **greffier du tribunal de commerce** publie le statut de **société à mission** au registre du commerce et des sociétés.

Vérification de la mise en œuvre des **objectifs** et **audit** par un **organisme tiers indépendant (OTI)**.

Création d'un **comité de mission** (au moins 1 salarié) qui publiera un **rapport annuel** sur le suivi de l'exécution de la mission (respect des objectifs).

# Pourquoi devenir une société à mission ?



Pour répondre à une  
**attente croissante de  
la société**



**Améliorer son image  
et sa réputation**



Participer à la  
**résolution des défis  
planétaires**

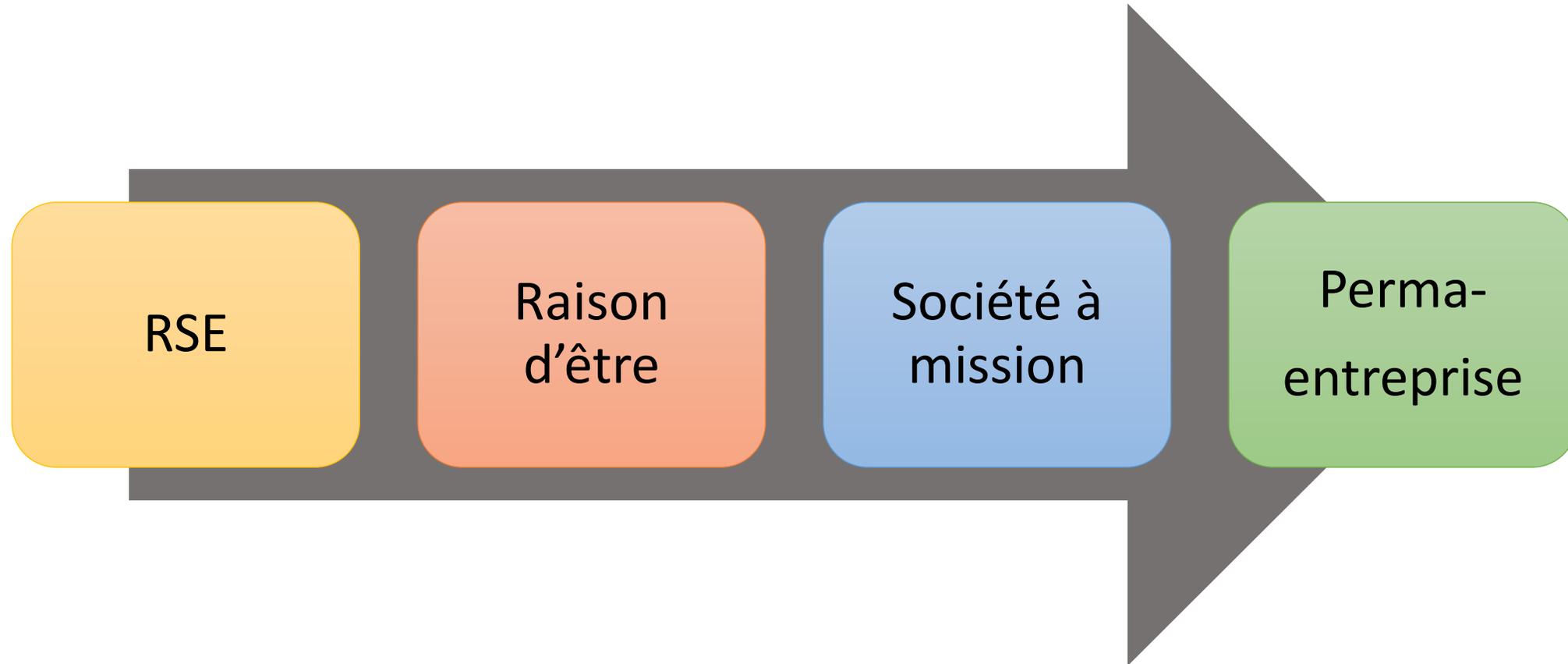


Pour donner un **cap** à  
**la stratégie** de  
l'entreprise



**Redonner du sens** à  
l'entreprise et faire  
**adhérer** les salariés à  
**un projet commun**

# De la RSE... à la permaentreprise



# DÉVELOPPER SA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

## Atelier 2.3 :

Aller plus loin avec la permaentreprise

Sylvain BREUZARD

Président Directeur Général de NORSYS

## La permaculture, notre inspiration

### Expérimentation et pragmatisme

La permaculture est née dans les années 70. C'est un mode de production agricole, fondé sur le respect de 3 principes éthiques indissociables :

- Prendre soin des humains
- Prendre soin de la terre
- Fixer des limites et redistribuer les surplus

La permaculture part du terrain et s'enracine dans l'action.

Elle assume la croissance et vise la pérennité (souci majeur de l'entreprise).

Elle ne nie pas la production (deuxième souci de l'entreprise) mais en change radicalement les conditions pour préserver les ressources qu'elle utilise.



# LA PERMAENTREPRISE®

un modèle viable pour un futur viable, inspiré de la permaculture



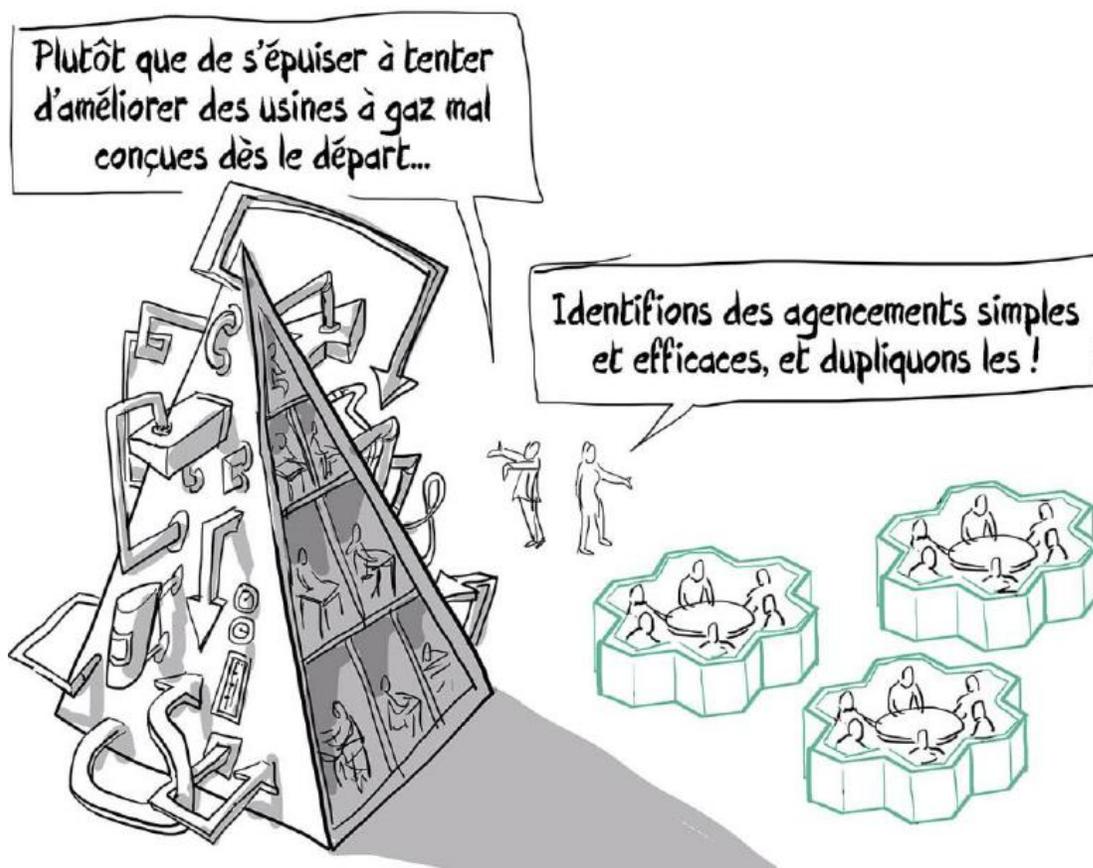
## Les 4 piliers de la permaentreprise

### 1. Des fondements éthiques indissociables



A eux seuls, ces 3 principes englobent les enjeux du monde et permettent à l'entreprise de s'interroger sur les fondements de son activité, en déterminant ses propres enjeux.

## 12 principes de conception : des repères pour guider les décisions



- 1 - Démarrer par une observation et la compréhension des interrelations
- 2 - Être économe et régénératif des énergies et des ressources
- 3 - Produire de manière à la fois sobre et efficace
- 4 - Être capable de s'autoréguler
- 5 - Privilégier les ressources renouvelables
- 6 - Ne pas produire de déchets
- 7 - Avoir de l'entreprise une vision globale
- 8 - Nourrir des relations de coopération
- 9 - Prototyper et expérimenter
- 10 - Valoriser la diversité
- 11 - S'ouvrir et se nourrir de l'extérieur
- 12 - Se réinventer en permanence

## 2. Régénérer les ressources utilisées avec sobriété

Non maximisation des résultats financiers afin que l'entreprise puisse assumer ses responsabilités.  
Répartition des résultats entre investissements, dividendes, répartition aux collaborateurs, soutien de la société civile...



Vers un usage sobre des énergies : refus des formes d'énergie non renouvelables, mais aussi optimisation des consommations, recherche d'une efficacité énergétique...



Usage des ressources humaines : régénérateur sur un plan physique et mental, en matière de compétences.  
Usage de la gouvernance : rejet du top down, participation des salariés aux décisions et aux évolutions que doit prendre l'entreprise, construction collaborative de solutions.



Usage du lieu, du territoire. La production doit inclure un usage optimisé et une régénération des ressources locales utilisées : protection de l'environnement naturel, réduction et recyclage des déchets, soutien associatif...

Il est donc important de bien cerner la portée de cette autorégulation de l'entreprise sur l'usage des ressources. Ces usages s'alignent sur les principes éthiques.

### 3. S'engager sur des objectifs d'impact indissociables avec des seuils progressifs à atteindre

Exemples  
parmi les 23  
objectifs  
d'impact  
indissociables  
du modèle



Redistribution des résultats aux salariés et à la société civile, refus des paradis fiscaux, placement dans des fonds ISR,...

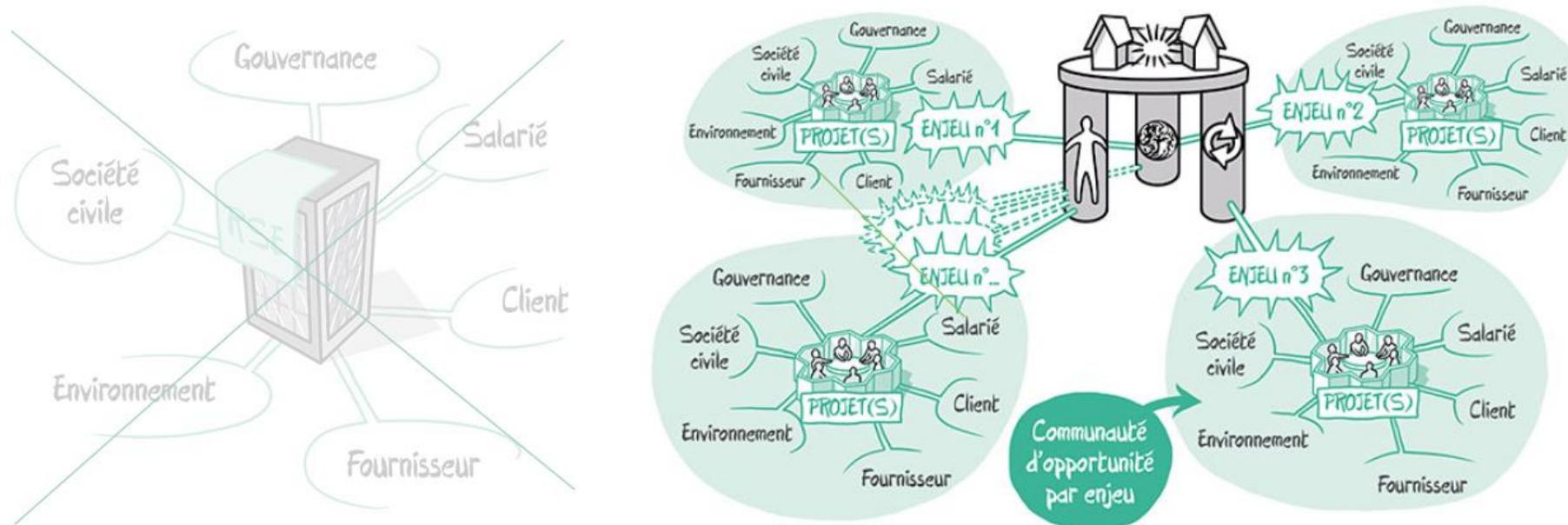


Utilisation des énergies renouvelables, réduction des émissions de CO<sub>2</sub> et contribution nette et positive en carbone à horizon 2025/2030, réduction des déchets, ...



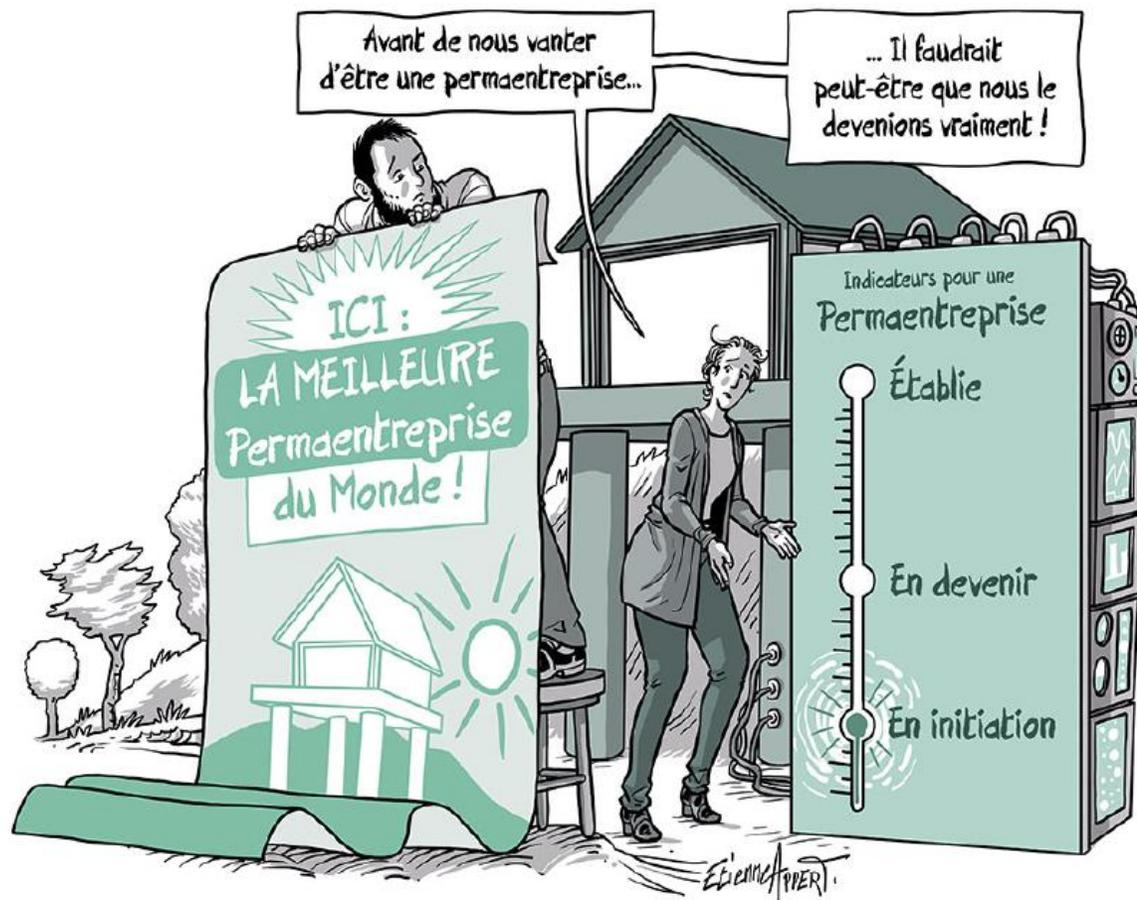
Régénération des ressources humaines, sur un plan physique, mental, au niveau de l'employabilité des salariés, écart des salaires, sortie de la logique top/down, implication des salariés en matière de gouvernance de l'entreprise, ...

## 4. L'agencement des parties prenantes



Comme dans la permaculture, l'agencement consiste à tirer profit de la diversité et des interactions entre les parties prenantes, ce qui rend les solutions plus ambitieuses et efficaces.

## Un modèle qui s'adapte aux différents contextes d'entreprise



Au final, **5 piliers** du concept :

- 3 principes éthiques
- Un usage sobre et régénératif des ressources
- 23 objectifs d'impact
- L'agencement des parties prenantes
- Concevoir son propre référentiel d'objectifs d'impact et en faire un outil de pilotage

# Propositions d'une méthode et d'outils pour la mettre en oeuvre

## La méthode

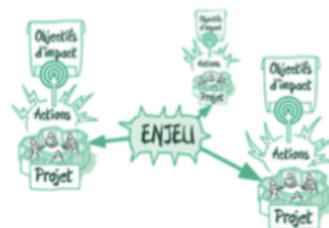
CONCEVOIR UN OUTIL DE PILOTAGE et FIXER UNE METHODOLOGIE DE SUIVI DES INDICATEURS D'IMPACT



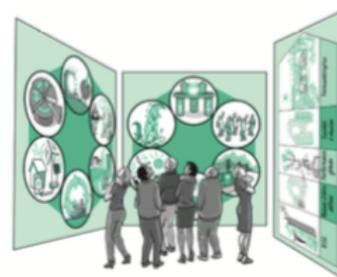
Étape 5 : Faire un premier bilan et poursuivre la démarche

. TRADUIRE CHAQUE ENJEU EN :

- PROJETS
- ACTIONS
- INDICATEURS D'IMPACT



Étape 4 : Définir, pour chaque enjeu, les projets, les actions



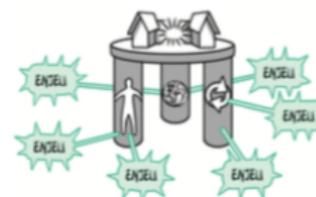
Étape 1 : Comprendre et partager l'ambition du modèle permaentreprise

COMPRENDRE ET PARTAGER L'AMBITION DU MODELE



Étape 2 : Élaborer la raison d'être en intégrant le respect des trois principes éthiques

DEFINIR SA RAISON D'ÊTRE SUR LA BASE DES 3 PRINCIPES ETHIQUES



Étape 3 : Poser les enjeux de l'entreprise

TRADUIRE LES 3 PRINCIPES ETHIQUES EN ENJEUX POUR L'ENTREPRISE



Merci de votre attention,  
Avez-vous des questions ?