

LE GUIDE PRO 2027

de la RSE

et de l'inclusion

carenews 

Un média du groupe AEF



LA SÉCURITÉ DE L'EAU

Une urgence mondiale

Le monde est entré selon l'ONU dans un état de faillite hydrique. Face à ce constat, aux sécheresses et aux canicules répétées, **Veolia et ses parties prenantes - associations, élus, économistes et experts de l'eau - appellent de toute urgence à accélérer le déploiement de la réutilisation des eaux usées traitées.** L'objectif : renforcer la sécurité hydrique des entreprises, des citoyens et des territoires.



Retrouvez dans notre livre blanc nos engagements et les actions prioritaires à mettre en place collectivement.



Crédit photo : Ivan Bandura.



LE GUIDE PRO 2027 de la RSE

et de l'inclusion



L'édito

de Camille Dorival

Directrice de la rédaction de Carenews

et Isabelle Moreau

Directrice de la rédaction d'AEF info



L'ampleur du changement climatique, dont chacun a pu observer les effets lors des épisodes de canicule de l'été 2026, finira-t-il par convaincre toutes les entreprises d'engager des politiques RSE ambitieuses ? Va-t-on passer d'une RSE « réglementaire », motivée par la conformité, à un RSE « économique », destinée à conjurer l'impact que le changement climatique a déjà sur les modèles d'affaires ?

Le « **backlash** écologique » observé ces dernières années, dans lequel se sont engouffrées bien des entreprises, montre que nous n'y sommes pas encore tout-à-fait. Mais si comme

UNE ÉVIDENCE

nous, vous êtes convaincus que dans les années à venir, la RSE finira par devenir une évidence pour tous, ce Guide pro de la RSE et

de l'inclusion est fait pour vous ! Il vous livre les repères essentiels pour mieux comprendre la RSE, ses enjeux, et suivre son actualité.

Quels sont les chiffres clés à retenir en 2027 ? Comment l'intelligence artificielle percute-t-elle la RSE ? Les entreprises s'engagent-elles suffisamment sur les questions de handicap ou de santé mentale ? Quels labels choisir ? Qui sont les influenceurs à suivre sur ces sujets ?

Autant de questions essentielles pour lesquelles vous trouverez des réponses dans ce guide. Celui-ci a été conçu par la rédaction de Carenews avec l'appui de celle d'AEF info. Il est promu avec le soutien de PRODURABLE, le plus grand rendez-vous européen des acteurs et des solutions en faveur de l'économie durable, et d'Inclusiv'Day, le salon consacré au handicap, à l'aidance et à la santé au travail.

Bonne lecture !

05 L'édito

08 L'ESSENTIEL DE LA RSE

- 10 Les grands chiffres de la RSE
- 16 RSE, les 14 dates marquantes
- 20 Le calendrier 2026-2027 de la RSE
- 24 Quel label RSE choisir pour votre entreprise ?
- 26 S'y retrouver dans les réseaux RSE et développement durable
- 30 Le trombinoscope des directions RSE
- 36 Les directions handicap et inclusion



40 DOSSIER
Comment l'IA percute la RSE ?

- 42 Un usage de l'IA en croissance rapide dans les entreprises
- 44 « À ce stade, l'IA ne semble pas nuire à la santé mentale » des travailleurs
- 46 Des dynamiques « insoutenables » : quel est l'impact environnemental réel de l'IA ?
- 50 L'IA, risque ou opportunité pour les directions RSE ?



52 L'ACTUALITÉ DE LA RSE

- 54 Quand des entreprises consacrent 1 % de leur chiffre d'affaires à la planète
- 56 À travers le label Cap'Handéo, des entreprises soutiennent leurs salariés aidants
- 60 La Poste, **entreprise à mission**, s'appuie sur l'engagement de ses équipes
- 62 Reporting de durabilité : « un effort de rationalisation et de lisibilité » de la part des entreprises françaises
- 64 Entretien avec Fanny Demulier, Veolia
- 68 Les engagements RSE des entreprises représentent « des économies significatives pour la société » (étude Impact France)
- 68 Entretien avec Fausto Rotelli, Ferrero
- 70 Un « engagement plus fort » des entreprises en faveur de la nature est une « nécessité », selon l'IPBES



- 74 Un an après son lancement, le Lab Transition Nature regroupe treize entreprises membres
- 76 Fonction « égalité, diversité et inclusion » en entreprise : un retour en arrière ?
- 78 Travailleurs en situation de handicap : les efforts des entreprises restent insuffisants
- 82 Entretien avec Gilles Vermot-Desroches, Collectif pour une économie plus inclusive
- 84 Télétravail : quels effets sur l'activité des entreprises et des salariés ?
- 88 Entreprises : quelles bonnes pratiques pour protéger la santé mentale des salariés ?
- 92 **Devoir de vigilance** : « La phase de bricolage a laissé place à une véritable professionnalisation »

94 LES RESSOURCES DE LA RSE

- 96 Les 10 influenceurs à suivre en 2027
- 98 Les 10 influenceurs handicap à suivre en 2027
- 100 Les formations et ressources sur la RSE à connaître
- 104 Le glossaire de la RSE

108 L'ANNUAIRE DES SOLUTIONS RSE

- 110 Stratégie & organisation
- 118 Communication & médias
- 122 Environnement & changement climatique
- 128 Intérêt général & mécénat
- 132 Évaluation / Reporting / Data
- 136 RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVT / Santé au travail
- 138 Mobilité
- 140 Handicap
- 144 Formation & animation
- 150 Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation
- 152 Réseau / Label / Événement / Prix
- 158 Technologie & numérique
- 160 Divers
- 162 Index



Vous trouverez la définition des **mots surlignés** en gris dans le glossaire !





l'essentiel DE LA RSE



Quand la notion de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est-elle apparue et comment la législation a-t-elle évolué depuis ? Quels sont les grands événements de la RSE cette année ? Comment s'y retrouver dans les différents labels de la RSE, mais aussi dans les divers réseaux qui regroupent les professionnels du secteur ? Qui sont les directeurs et directrices RSE, handicap et inclusion des principales entreprises en France ?

Cette première partie de notre Guide pro de la RSE et de l'inclusion vise à vous donner toutes les informations essentielles à connaître sur le paysage de la RSE en France.

Les grands chiffres DE LA RSE

Elisabeth Crépin-Leblond, Camille Dorival,
Célia Szymczak (Carenews)

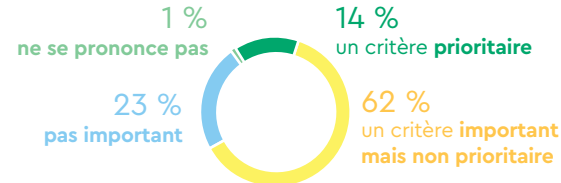
Comment la RSE est-elle perçue par les salariés ? Comment la directive CSRD est-elle mise en œuvre par les entreprises concernées ? Où en sont les entreprises sur la qualité de vie au travail, l'égalité femmes-hommes ou l'inclusion des personnes LGBTQIA+ ? Carenews et AEF info ont sélectionné pour vous les 6 études incontournables en matière de RSE parues cette année et les décortiquent pour vous.

La RSE, un facteur d'attractivité de l'entreprise

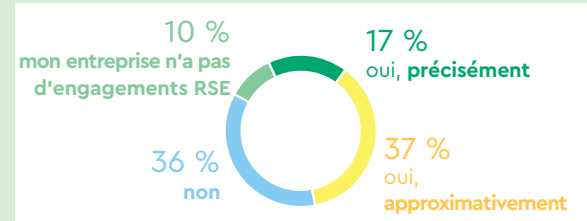
Sondage Odoxa-Entreprise et progrès, janvier 2026

Les engagements RSE comme critère de choix

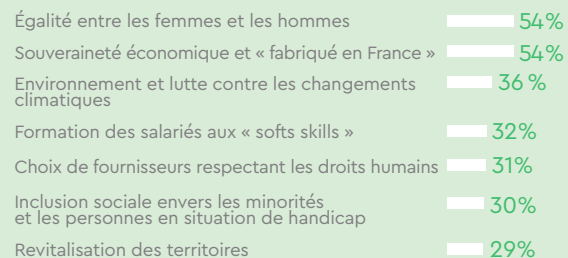
Si vous envisagez de rejoindre une entreprise, le fait qu'elle s'engage en matière de RSE serait dans votre choix :



Connaissez-vous les actions de votre entreprise en matière de RSE ?



De quels sujets doit s'emparer l'entreprise prioritairement ?



Retrouvez l'étude complète en scannant ce QR code

75 % des Français attendent des entreprises « qu'elles mettent sur un pied d'égalité performance économique et impact social et environnemental de leurs activités ». Interrogés sur les engagements RSE de leur entreprise, 54 % de salariés déclarent connaître ces engagements. Toutefois, seuls 17 % des salariés disent connaître précisément les actions de leur entreprise en la matière.

Même s'ils n'en connaissent pas les contours précis, ces engagements sont de plus en plus considérés par les salariés comme un facteur d'attractivité de l'entreprise. Ainsi, 76 % des salariés interrogés déclarent que cet engagement compterait dans leur décision de rejoindre une entreprise (+2 points par rapport à 2024).

Lorsqu'on leur demande quels sont les domaines pour lesquels ils attendent que les entreprises agissent en priorité pour faire progresser la société, les salariés citent deux sujets en particulier : l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la souveraineté économique et le « fabriqué en France ». ■ C.D.

CSRD : toutes les entreprises considèrent le changement climatique comme « matériel »

« Baromètre CSRD 2026 : quelle évolution de la place de la RSE dans les entreprises du SBF 120 ? », BL évolution, avril 2026

Le cabinet de conseil spécialisé BL évolution a consulté les rapports de durabilité 2026 (à propos de l'année 2025) publiés par 100 entreprises du SBF 120 et exigés dans le cadre de la directive CSRD. Dans ces rapports, les entreprises doivent déterminer les sujets sur lesquels elles estiment avoir un impact important et ceux qui pourraient affecter significativement leur activité économique. Ces sujets sont alors qualifiés de « matériels ».

L'ensemble des entreprises analysées juge ainsi « matériel » le changement climatique, même si seules 64 % ont publié un plan de transition prévoyant leur trajectoire de décarbonation. Ces plans « sont de plus en plus précis et alignés avec les priorités des entreprises », observe BL évolution. Les effectifs de l'entreprise sont également considérés comme matériels par toutes les sociétés. La « conduite des affaires » – ce qui intègre l'éthique, les relations avec les fournisseurs, le *lobbying* – est également définie comme matérielle par la quasi-totalité d'entre elles (98 %).

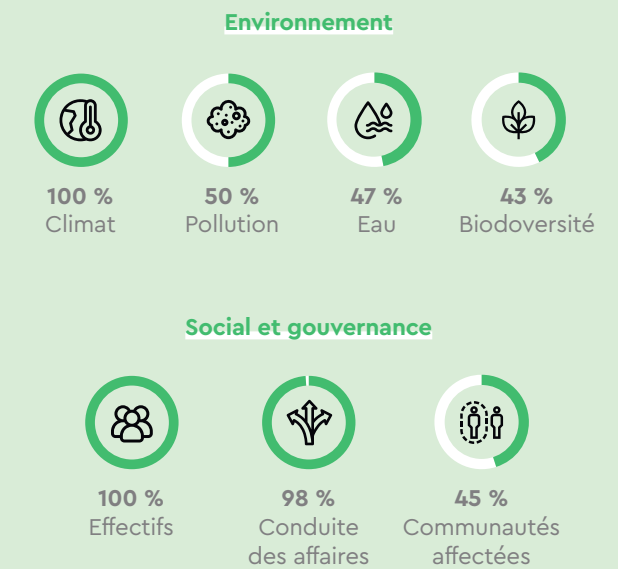
D'autres sujets sont moins bien pris en compte. Ainsi, la moitié des entreprises considère la pollution et l'eau comme matérielles (respectivement 50 et 47 %). De même, seules 43 % des entreprises indiquent que la biodiversité est matérielle (- 4 points). Il s'agit d'un « chiffre relativement bas, étant donné que la majorité des secteurs sont directement ou indirectement (...) liés à la biodiversité », soutiennent les auteurs. En outre, quand les entreprises prennent en compte le sujet, « le niveau de maturité concernant l'analyse des enjeux est variable », pointent-ils. ■ C.S.

Définitions disponibles dans le **glossaire** page 104

Sur quoi les entreprises pensent-elles avoir un impact ?

Des sujets plus ou moins bien intégrés

Part d'entreprises jugeant que leur activité affecte ou est affectée par ces sujets ?



Quelles actions après l'analyse de l'impact ?

30 % déclarent avoir **mis à jour leur stratégie RSE**

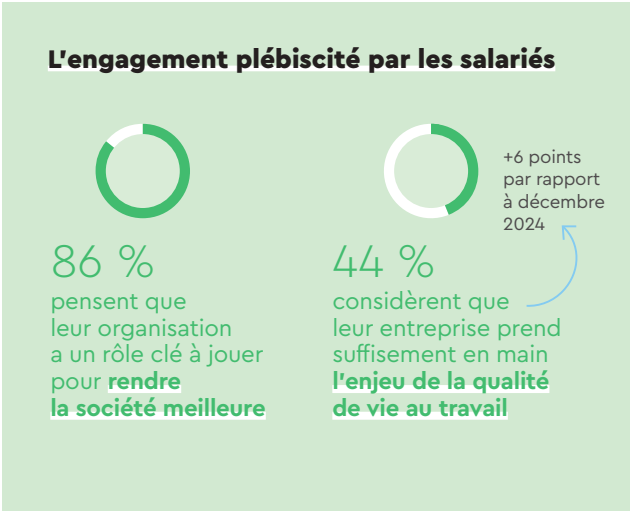
4 % déclarent avoir **mis à jour leur stratégie globale, leur modèle d'affaires ou leur « planification stratégique »**



Retrouvez l'étude complète en scannant ce QR code

Les entreprises insuffisamment actives sur la qualité de vie au travail ?

« Dans la tête des salariés français », Great place to work et Toluna, janvier 2026



Retrouvez l'étude complète en scannant ce QR code

26 % des salariés français estiment que leur activité professionnelle au quotidien affecte leur santé mentale « négativement » ou « très négativement ». Du côté de la santé physique, 43 % disent ressentir « régulièrement » ou « parfois » une douleur ou une gêne physique liée à leur activité professionnelle.

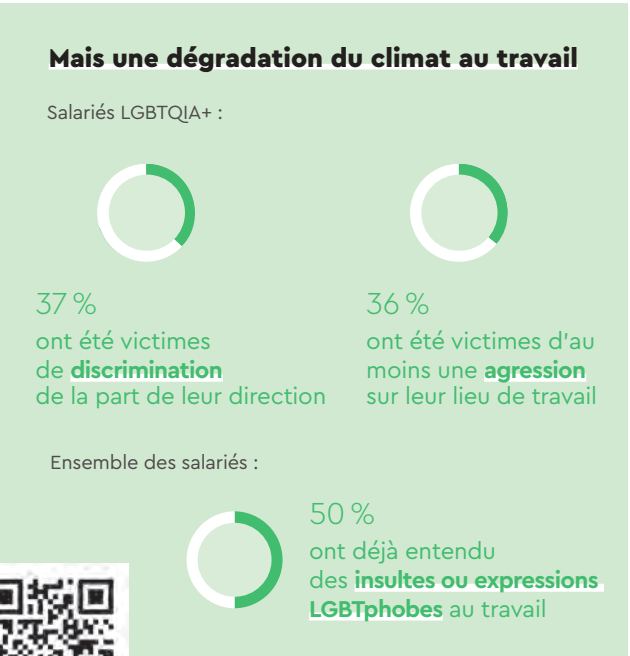
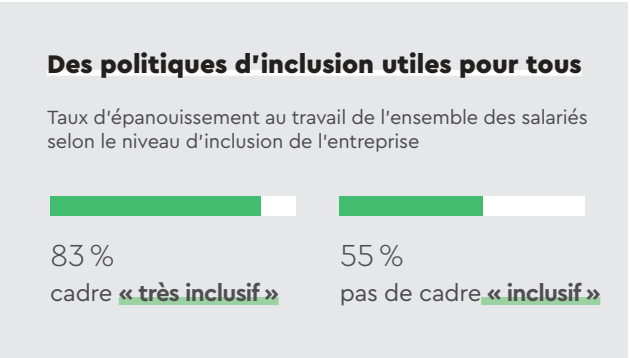
Face à cela, 44 % des salariés considèrent que leur entreprise prend suffisamment en main l'enjeu de la qualité de vie au travail, soit une hausse de 6 points par rapport à l'édition 2025. 36 % estiment que l'action de l'entreprise se limite à des actions « cosmétiques » sans réel impact et 19 % que leur entreprise ne mène aucune action.

Concernant le futur du travail, 32 % considèrent l'intelligence artificielle (IA) comme « le plus grand risque lié au travail à l'heure actuelle », soit 13 points de plus qu'en 2025. Suivent la difficulté à recruter et le burn-out, considérés tous les deux comme le plus grand risque par 28 % des salariés, soit respectivement +5 points pour la première et -2 points pour le second par rapport à 2025. ■ E.C.-L.



LGBTQIA+ : des discriminations en hausse

Baromètre Ifop pour L'Autre cercle, avril 2026



Retrouvez l'étude complète en scannant ce QR code

37 % des personnes LGBTQIA+ ont été victimes de discrimination de la part de leur direction, soit une augmentation de 12 points par rapport à 2024, selon le dernier baromètre Ifop pour L'Autre cercle. 36 % indiquent avoir été victimes d'au moins une agression – moqueries, insultes, agressions physiques... – sur leur lieu de travail au niveau national, soit une hausse de 8 points depuis 2024.

L'édition précédente du baromètre, en 2024, montrait au contraire une diminution des agressions. « Il y a un climat général, porté par Donald Trump, dans lequel il est plus socialement acceptable qu'avant de se dire contre les politiques d'inclusion », analyse la chercheuse et professeure à Audencia business school, Sophie Hennekam. « C'est vrai pour les personnes LGBTQIA+, mais aussi pour les femmes ou les minorités ethniques », souligne-t-elle.

Selon L'Autre cercle, « l'accueil réservé à la visibilité des collègues LGBTQIA+ se dégrade également ». Le baromètre montre une augmentation de six points de la gêne ressentie face au coming-out d'un ou d'une collègue, passant à 31 % en 2026. Pour L'Autre cercle, cette situation peut pousser certains salariés à masquer leur identité au travail. Or, « la volonté de s'assumer dépasse la simple question du confort social : elle conditionne aussi l'accès effectif à des droits très concrets, qu'il s'agisse de faire reconnaître son ou sa conjointe, sa famille, d'accéder à certains congés ou simplement d'évoluer au travail à égalité avec les autres », estime l'association. ■ E.C.-L.

RSE, LES 14 DATES marquantes



La rédaction revient sur 14 dates ayant marqué l'histoire de la RSE, une notion conceptualisée au milieu du XX^e siècle.

1953

Apparition du concept de RSE

L'économiste américain Howard Bowen utilise cette notion pour la première fois dans l'ouvrage *The Social Responsibilities of the Businessman*.

1972

Rapport Meadows

Ce rapport de chercheurs du Massachusetts Institute of Technology (MIT), intitulé « Les limites à la croissance », explore l'incompatibilité entre une croissance économique exponentielle et les ressources de la planète.

1976

Principes directeurs de l'OCDE

L'OCDE a élaboré des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises en 1976, puis les a mis à jour à plusieurs reprises. Ces recommandations visent à encourager les entreprises à contribuer au développement durable.

1992

Conférence de Rio

Ce sommet – la Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement – a rassemblé des dirigeants, scientifiques et représentants de la société civile de 179 pays au Brésil. Plusieurs textes ont été adoptés, à l'instar de la déclaration de Rio, avec 27 principes liés à la durabilité. La Convention-cadre des Nations unies sur le changement climatique, la Convention sur la diversité biologique et la Convention des Nations unies sur la lutte contre la désertification ont été adoptées lors de ce sommet. Elles donnent lieu à l'organisation de conférences des parties (COP) sur ces sujets.

2000

Pacte mondial des Nations unies

Ce pacte vise à inciter les entreprises à adopter une attitude socialement responsable. Il se décline en dix principes concernant les droits humains, l'environnement, les droits sociaux et la lutte contre la corruption.

2001

Loi « Nouvelles réglementations économiques »

Cette loi française porte sur la régulation financière, la régulation de la concurrence et la régulation de l'entreprise. Elle impose notamment aux sociétés cotées de rendre compte des conséquences sociales et environnementales de leur activité.

2009 & 2010

Lois Grenelle I et II

Ces deux lois françaises successives concernent les objectifs environnementaux et obligations de divers secteurs d'activités. La loi Grenelle II permet de décliner les orientations fixées par la loi Grenelle I.

2010

Norme ISO 26 000

Il s'agit d'une norme de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), issue d'une négociation entre représentants de gouvernements, d'ONG, de l'industrie, de consommateurs et de travailleurs.

Elle établit des lignes directrices de la RSE pour les organisations.

2015

Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU

Il s'agit de 17 objectifs fixés pour 2030, adoptés par l'ensemble des États membres des Nations unies en 2015. Parmi eux : « pas de pauvreté », « bonne santé et bien-être », « travail décent et croissance économique » ou encore « mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ». Certaines des 169 cibles associées aux ODD concernent directement les entreprises et le secteur économique.

2017

Loi sur le devoir de vigilance

Avec cette loi, les entreprises françaises employant au moins 5 000 salariés et les entreprises étrangères implantées en France employant plus de 10 000 salariés doivent établir et mettre en œuvre un plan de vigilance pour prévenir les atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et sécurité des personnes et à l'environnement résultant de leur activité, de celles de leurs filiales et de leurs sous-traitants et fournisseurs.

2019

Loi Pacte

Il s'agit de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises. Elle affirme notamment la nécessité pour l'ensemble d'entre elles de prendre en considération les « enjeux sociaux et environnementaux de leur activité ». La loi crée également la possibilité pour une société de se doter d'une raison d'être inscrite dans ses statuts, c'est-à-dire des « principes dont [elle] se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens ». Elle met par ailleurs en place la qualité juridique d'**entreprise à mission** dont une société peut faire état si ses statuts précisent sa raison d'être, un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux, ainsi que les modalités de suivi et d'exécution de ces objectifs. Un comité de mission est chargé du suivi de la mission, et l'exécution des objectifs est vérifiée par un organisme tiers indépendant.

2022

Directive européenne sur le rapport de durabilité (CSRD)

La directive européenne CSRD, pour *Corporate Sustainability Reporting Directive*, contraint les entreprises à publier des informations sur leur impact environnemental, social et leur gouvernance, mais aussi sur la manière dont les questions de durabilité influent sur l'activité de l'entreprise.

2026

Simplification des obligations de durabilité pour les entreprises à l'échelle européenne

La Commission européenne a annoncé fin 2024 son intention de simplifier des législations pour la durabilité des entreprises avec un ensemble de mesures dit « omnibus », dans l'objectif de favoriser leur compétitivité. En 2026, des changements dans deux textes européens sont adoptés. La directive sur le devoir de vigilance cible désormais les entreprises de plus de 5 000 salariés et 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires net annuel, contre 1 000 salariés et 450 millions d'euros auparavant. Le recensement des incidences négatives sur les droits humains et l'environnement est assoupli. Par ailleurs, l'obligation de publier un plan de transition climatique est supprimée. La date d'application est reportée à 2029.

La directive sur les rapports de durabilité vise de son côté les entreprises européennes de plus de 1 000 salariés et 450 millions d'euros de chiffre d'affaires net, contre 250 salariés et 50 millions d'euros auparavant. Le nombre d'informations à renseigner est réduit. Ces décisions s'inscrivent dans un contexte de **backlash**, c'est-à-dire de recul des obligations environnementales au niveau international.

2024

Adoption de la directive européenne sur le devoir de vigilance (CS3D)

Cette directive, appelée CSDDD ou CS3D pour *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, exige des grandes entreprises européennes qu'elles recensent, préviennent et atténuent les effets négatifs de leur activité et de celles de leurs filiales et partenaires commerciaux sur les droits humains et l'environnement.

Le calendrier 2026-2027 DE LA RSE



Vous ne voulez manquer aucun événement lié à la RSE ? Carenews et AEF info ont sélectionné pour vous les principaux. *Léanna Voegeli (Carenews)*

Octobre Rose

Campagne annuelle mondiale visant à sensibiliser au dépistage du cancer du sein.
Tout le mois d'octobre

PRODURABLE

Salon dédié aux solutions durables
30 septembre et 1^{er} octobre 2026 à Paris

OCTOBRE

Novembre

Campagne annuelle mondiale visant à sensibiliser au dépistage des cancers de la prostate et des testicules et à la santé masculine
Tout le mois de novembre

NOVEMBRE

Giving Tuesday

Le mardi de la générosité
suit *Thanksgiving*
1^{er} décembre 2026

Salon de la transformation écologique (Step by Pollutec)

Rencontres entre entreprises, institutions et investisseurs autour de la décarbonation et de l'économie circulaire
Les 1^{er} et 2 décembre 2026
à Paris

DÉCEMBRE

ChangeNOW

Salon dédié aux solutions pour la transition écologique
Du 26 au 28 avril 2027
à Paris

24^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail

Du 26 au 30 avril 2027
à Dakar (Sénégal)

Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail

28 avril 2027

AVRIL

MARS

FÉVRIER

Inclusiv'Day

Salon dédié au handicap, à l'aidance et à la santé au travail
Le 1^{er} octobre à Paris

Journée nationale des aidants

Le 6 octobre 2026

Salon Preventica

Événement sur l'innovation en santé, sécurité et qualité de vie au travail
Du 6 au 8 octobre 2026
à Lyon

Salon Jeunes d'avenir

Salon consacré à l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers prioritaires de la ville
15 octobre 2026 à Paris

The Big Green

Rendez-vous d'affaires de l'économie solidaire et innovante
15 et 16 octobre 2026
à Deauville

Conférence des Nations unies sur la biodiversité (COP 18)

Du 18 au 30 octobre 2026
à Erevan (Arménie)

HelloHandicap

Événement dédié au recrutement de personnes handicapées
20 au 23 octobre 2026
en ligne

GreenTech Forum

Salon dédié au numérique et à l'environnement
5 et 6 novembre 2026 à Paris

Conférence des Nations unies sur le changement climatique (COP 31)

Du 9 au 20 novembre 2026
à Antalya (Turquie)

30^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

Du 16 au 22 novembre 2026

Congrès HR

Rencontre dédiée aux professionnels des ressources humaines
17 et 18 novembre à Paris

Colloque : Vingt ans de prévention des risques psychosociaux – quelles avancées sur le terrain ?

Organisé par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)
24 novembre 2026 à Paris et en ligne

Semaine européenne de réduction des déchets

Du 21 au 29 novembre 2026

Journée mondiale contre le cancer

4 février 2027

Top RSE

Rencontre annuelle de décideurs et experts RSE
2 et 3 février 2027
à Chantilly

World Impact Summit

Sommet international dédié à l'impact
16 mars 2027 à Paris

Quinzaine du commerce équitable

Mi-mai

Journée internationale de la biodiversité

22 mai 2027

Vivatech

Événement des *start-ups* et de la tech

Du 16 au 19 juin 2027 à Paris

Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Au courant du mois de juin

La Nuit du handicap

12 juin 2027 dans plusieurs villes de France

Forum de Giverny

Rendez-vous annuel des décideurs et acteurs de la RSE

Septembre 2027

Universités d'été de l'économie de demain

Événement qui rassemble des réseaux d'entreprises et de dirigeants engagés pour accélérer la transformation vers une économie plus durable

À la fin du mois d'août à Paris



CHOISIR LA COOPÉRATIVE UPLOOP C'EST AGIR POUR UNE ÉCONOMIE PLUS DURABLE, SOCIALE ET SOLIDAIRE

Upcoop conçoit des solutions qui améliorent le pouvoir d'achat et la qualité de vie des salariés et populations.

- Alimentation
- Culture
- Cadeau
- Sport & loisirs



Upcoop
Tant d'avantages à coopérer

Quel label RSE CHOISIR POUR VOTRE ENTREPRISE ?

LABEL		
CRÉATION	2006	2007
ORGANISME PORTEUR	ONG B Lab (Monde)	Ecovadis SAS
RÉFÉRENTIEL	B Impact Assessment	Méthodologie propre s'appuyant sur les normes internationales
NOTE	L'entreprise doit répondre à des exigences obligatoires sur 7 thématiques d'impact complémentaires. Les exigences sont adaptées à la taille et au secteur de l'entreprise.	Note sur 100 attribuée sur la base de critères RSE déterminés en fonction de l'entreprise + médailles selon un rang percentile et badges
AUDIT	Réalisé par un organisme tiers indépendant accrédité ISO 17021-1	Évaluation par EcoVadis
NOMBRE DE STRUCTURES LABELLISÉES	Plus de 640 en France	Plus de 7 000 entreprises en France.
COMMUNAUTÉ	Communauté B Corp	Réseau EcoVadis
COÛT	Variable en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise	Variable selon l'offre choisie et la taille de l'entreprise
DURÉE DE LABELLISATION	5 ans (avec un audit à l'année 3)	Fiche d'évaluation valable un an
AVANTAGES	International, exigeant, médiatique	Communauté large et mondiale

Pour attester de ses engagements sociétaux et environnementaux, une entreprise peut décider d'obtenir un label RSE. Carenews et AEF info vous aident à effectuer votre choix en réalisant une comparaison de cinq labels reconnus pour leur sérieux.



		
2007	2007	2014
Agence Lucie	Afnor développement	Fédération des entreprises et entrepreneurs de France (Feef)
Déclinaison de la norme ISO 26 000	Basé sur la norme ISO 26 000 8 chapitres, 47 critères d'évaluation	Issu de la norme ISO 26 000, adapté aux enjeux des PME-ETI
Nécessité d'obtenir au moins 500 points sur 1000	Note sur 1 000 points avec une à trois étoiles selon la maturité	Un niveau de conformité minimal de 65 % doit être atteint
En présentiel : autodiagnostic préalable, évaluation externe sur site, plan de progrès sur 4 ans, comité de labellisation indépendant, audit de suivi à 2 ans	Organisme tiers indépendant	Ecocert Environnement et SGS
Plus de 450 en France	900 en France	277
Communauté Lucie	Communauté des labellisés Engagé RSE	Communauté PME+
Formation : 1 200 € HT (2 jours), audit : à partir de 4 550 € HT en fonction de la taille de l'organisation, redevance annuelle Lucie : grille tarifaire par tranche de chiffre d'affaires, à partir de 600 € HT, plafond à 10 000 € HT	Sur devis (varie selon la taille de l'entreprise)	Redevance annuelle entre 650 et 8 000 euros pour la licence de marque + coût de l'audit
4 ans	3 ans	Cycle de 2 ans. Validité de l'attestation : 1 an renouvelé après audit.
Se base sur une norme internationale, exigeant	Se base sur une norme internationale, exigeant, évaluation sur site et interrogation des parties prenantes (internes et externes)	Adapté aux enjeux des PME et ETI du secteur de la distribution et de la restauration

S'Y RETROUVER DANS les réseaux RSE & DÉVELOPPEMENT DURABLE

Il existe plusieurs réseaux d'entreprises consacrés à la RSE et au développement durable. Quels sont les services proposés par ces réseaux ? Quelle est la cotisation ? Carenews et AEF info vous proposent un comparatif pour vous permettre de faire votre choix.

Célia Szymczak (Carenews)

COLLECTIF POUR UNE ÉCONOMIE PLUS INCLUSIVE

Ce réseau promeut l'égalité économique en soutenant l'accès à l'emploi et à la formation pour tous. L'objectif est de « favoriser des pratiques commerciales responsables et durables pour une prospérité partagée ».

Membres : 40

Services rendus aux membres :

Le collectif a trois axes de travail : la mise en place d'actions concrètes pour favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels ; la mise en place de produits, services et dispositifs à destination des personnes en situation de précarité ; le développement des politiques d'achat inclusives.

Tarif : non communiqué

COLLÈGE DES DIRECTEURS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (C3D)

Cette association créée en 2007 rassemble des directeurs de la RSE et du développement durable.

Membres : 402

Services rendus aux membres :

Les membres bénéficient d'un accès à des groupes de travail, à des formations, à un espace en ligne, une newsletter hebdomadaire, des ateliers et des événements. Par ailleurs, ils sont recensés dans un annuaire et « valorisés » au moyen « de podcasts et de salons professionnels ».

Tarif : entre 500 et 3 500 € par an selon la taille de l'entreprise

COMMUNAUTÉ DES ENTREPRISES À MISSION (CEM)

Cette association, créée en 2018, accompagne le développement et le rayonnement des entreprises à mission en France et en Europe. Elle rassemble des dirigeants et des spécialistes.

Membres : plus de 340

Services rendus aux membres :

La CEM mène des actions de plaidoyer à l'échelle territoriale, nationale et européenne et produit des ressources, notamment dans le cadre de l'Observatoire des sociétés à mission. Elle accompagne ses membres dans leurs réflexions et leurs pratiques. Ses événements (dont des cercles thématiques et sectoriels) permettent à ses membres d'échanger et de partager leurs expériences entre pairs et avec des personnalités extérieures.

Tarif : 240 à 22 000 € par an selon le chiffre d'affaires et le type de structure

COMITÉ 21

Créé en 1995, le Comité 21 réunit des organisations publiques et privées dans le but de répondre aux enjeux écologiques et sociaux.

Membres : 400

Services rendus aux membres :

Le Comité 21 met en réseau ses adhérents pour favoriser des coopérations entre eux à l'échelle territoriale. Il recense et analyse des données territoriales, bonnes pratiques et actualités politiques, réglementaires et financières. Pour 2027, il concentre son action sur trois priorités : l'adaptation au changement climatique, la sobriété des ressources et la protection du vivant.

Tarif : 120 € à 7 800 €, en fonction du type d'acteur et du chiffre d'affaires ou du budget

CONVENTION DES ENTREPRISES POUR LE CLIMAT (CEC)

Créée en 2020, cette association organise des « parcours de prise de conscience et de transformation » pour les « décideurs » souhaitant tendre vers une « économie régénérative ».

Membres : 3 000 dirigeants d'entreprise depuis le premier parcours

Services rendus aux membres

Les dirigeants sont formés à la transformation des modèles d'affaires, dans l'objectif de « les rendre compatibles avec les limites planétaires ». Pour cela, ils suivent un parcours de dix jours étalés sur cinq sessions.

Tarif : don à l'association

ENTREPRISES POUR L'ENVIRONNEMENT (EPE)

Cette association a été créée en 1992. Présidée par des présidents-directeurs généraux, elle réunit des grandes entreprises de tous secteurs pour construire un « développement économique compatible avec les limites de la planète et socialement accepté ».

Membres : environ 60

Services rendus aux membres :

EPE organise notamment des commissions et groupes de travail thématiques pour permettre aux entreprises membres et à leurs collaborateurs de réfléchir à la transition écologique et de partager leurs bonnes pratiques. Les travaux issus de ces échanges donnent régulièrement lieu à des publications facilitant l'engagement des entreprises. Certains membres prennent également des engagements collectifs liés à la durabilité.

Tarif : non communiqué

ENTREPRISES ET PROGRÈS

Il s'agit d'un *think tank* créé en 1970, à destination des dirigeants et membres de comités exécutifs d'entreprises.

Membres : une cinquantaine

Services rendus aux membres :

Entreprise et progrès organise des rencontres entre dirigeants d'entreprises sur les sujets de « *progrès social* ». Il publie également des ressources sur cette question.

Tarif : entre 2 000 et 26 000 € par an selon le chiffre d'affaires de l'entreprise

LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

Ce groupement d'acteurs publics et privés a pour objectif de permettre aux entreprises d'agir sur les questions sociales et environnementales. 101 clubs départementaux réunissent ses membres.

Membres : 110 000

Services rendus aux membres :

La communauté accompagne les entreprises et dirigeants pour passer à l'action autour de 14 axes prioritaires, comme les jeunes, le handicap, la sobriété, les seniors ou les quartiers prioritaires.

Tarif : gratuit

GENACT

GenAct est une association créée en 2025, à destination des citoyens engagés souhaitant « *faire émerger une économie à visée régénérative* » au sein de leur organisation.

Membres : 3 000

Services rendus aux membres :

Les adhérents ont accès à une plateforme en ligne réunissant des contenus sur la durabilité. Ils peuvent par ailleurs consulter un annuaire des membres et participer à des groupes de travail thématiques ainsi qu'à des échanges dans des groupes territoriaux. Des webinaires, événements et ateliers sont également organisés.

Tarif : 30 € pour les particuliers, offre pour les entreprises avec un tarif dégressif par collaborateur

MANIFESTE INCLUSION

Il s'agit d'une association réunissant des dirigeants d'entreprise souhaitant « *engager leurs organisations et leur environnement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap* ». Elle est née en 2021 à la suite de la signature par 130 d'entre eux, deux ans plus tôt, du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.

Membres : 100

Services rendus aux membres :

Le Manifeste inclusion organise des rencontres entre dirigeants et équipes, des conférences et des webinaires, ainsi que des groupes de travail. Il produit des publications et ressources, une newsletter et fournit une bibliothèque de bonnes pratiques.

Tarif : 2 000 €

ORÉE

Orée est une association qui réunit notamment un réseau d'entreprises, collectivités, associations, créée en 1992. Elle agit en priorité sur trois sujets : l'économie circulaire, la biodiversité et économie, le *reporting* RSE et l'ancrage local.

Membres : 200

Services rendus aux membres :

Orée anime des groupes de travail thématiques, organise des webinaires, conférences et ateliers, propose des publications, guides et ressources et permet des mises en réseau entre entreprises, collectivités, associations, institutions académiques et acteurs de terrain.

Tarif : entre 1 150 et 8 150 € par an selon le chiffre d'affaires

MOUVEMENT IMPACT FRANCE

Le Mouvement Impact France a vocation à « *représenter et fédérer l'ensemble des entreprises engagées dans la transition écologique et sociale* ». Des organisations interprofessionnelles, ainsi que des financeurs ou des accompagnateurs, peuvent aussi devenir membres.

Membres : environ 30 000

Services rendus aux membres :

Impact France permet à ses adhérents de se rencontrer dans le cadre d'événements. Il leur donne accès à des outils et des ressources pour progresser sur leur performance d'impact écologique et social. Il porte des propositions de plaidoyer, élaborées avec ses membres. Il anime également des cercles sectoriels. Il distingue aussi les lauréats de l'indice « *Impact 40/120* », qui valorise les *start-ups* à impact social et/ou écologique les plus prometteuses, et leur propose un accompagnement.

Tarif : 150 à 40 000 € par an selon le budget et le chiffre d'affaires

OBSERVATOIRE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (ORSE)

Cette association a été créée en 2000 pour favoriser des pratiques plus responsables dans les entreprises. Elle réunit des entreprises, organisations syndicales et fédérations.

Membres : 1 694

Services rendus aux membres :

L'Orse propose un service d'accompagnement à ses membres sur les sujets liés à la RSE, mais aussi une newsletter de veille et des contenus comme des notes et guides pratiques. L'association organise par ailleurs des sessions de travail.

Tarif : 1 000 à 8 000 € par an

PACTE MONDIAL DE L'ONU – RÉSEAU FRANCE

Il s'agit d'une initiative des Nations unies qui a vu le jour en 2000. Les entreprises peuvent rejoindre ce mouvement en adhérant à dix principes liés à des textes fondamentaux des Nations unies.

Membres : plus de 2 260 entreprises et 60 organisations à but non lucratif en France, 22 000 entreprises dans le monde

Services rendus aux membres :

Le Pacte mondial de l'ONU – Réseau France propose différents programmes d'accompagnement thématiques, des ateliers de sensibilisation, des programmes d'accélération sur plusieurs mois autour du développement durable. Il met à disposition des outils et ressources documentaires. Il se décline en cercles territoriaux.

Tarif : 950 à 30 000 € par an selon le chiffre d'affaires de l'entreprise



LE TROMBINOSCOPE des directions RSE

Ana Lutzky
et Arthur Russias (AEF info)

CAC 40



Coline PONT
ACCOR
Directrice du développement durable
depuis 2025
COMEX



Claire BAYÉ
BOUYGUES
Directrice de la performance durable
depuis 2025



Diana SCHILLAG
AIR LIQUIDE
Directrice du groupe, membre
du comité exécutif (activités santé,
développement durable, achats)
depuis 2023
COMEX



Laure MANDROU
BUREAU VERITAS
Chief Sustainability Officer
and Certification SVP
depuis 2024



Julie KITCHER
AIRBUS GROUP
Chief Sustainability Officer
& Communications
depuis 2019
COMEX



Sarika NAIK
CAPGEMINI
Directrice de la RSE
depuis 2024
COMEX



Nicola DAVIDSON
ARCELOR MITTAL
Head of Corporate Communications
and Sustainable Development
depuis 2013
COMEX



Carine KRAUS
CARREFOUR
Directrice exécutive de l'engagement
depuis 2022
COMEX



Ulrike DECOENE
AXA
Group Chief Communications,
Brand & Sustainability Officer
depuis 2019



Quentin GUERINEAU
CRÉDIT AGRICOLE
Directeur de l'engagement sociétal
depuis 2026
COMEX



Anne POINTET
BNP PARIBAS
Directrice de l'engagement
d'entreprise
depuis 2024
COMEX



Laurent SACCHI
DANONE
Secrétaire général et vice-président
exécutif
depuis 2021
COMEX



Philippine DE T'SERCLAES
DASSAULT SYSTÈMES
Directrice du développement
durable
depuis 2022



Marie-Claire DAVEU
KERING
Directrice du développement durable
et des affaires institutionnelles
depuis 2012
COMEX



Anne-Valérie CORNUAULT-GOULARD
EIFFAGE
Directrice développement durable
et innovation transverse
depuis 2023



Virginie GATIN
LEGRAND
Directrice de la responsabilité sociétale
et environnementale
depuis 2021
COMEX



Marie-Laurence CABROL
ENGIE
Directrice RSE et économie circulaire
depuis 2020



Ezgi BARCENAS
L'ORÉAL
Directrice générale RSE
depuis 2024
COMEX



Elena DIMICHINO
ESSILOR LUXOTTICA
Chief Corporate Sustainability
Officer
depuis 2021



Hélène VALADE
LVMH
Directrice développement
environnement
depuis 2020



Christina LESLIE
EUROFINS SCIENTIFIC
Vice President, Corporate Sustaina-
bility & Operational Efficiency
depuis 2021



Pierre-Martin HUET
MICHELIN
Directeur du développement durable
et de l'impact
depuis 2024
COMEX



Camille LECA
EURONEXT
Group Head of ESG & Sustainable
Finance
depuis 2022



Elizabeth TCHOUNGUI
ORANGE
Directrice exécutive en charge
de la RSE du groupe
depuis 2020
COMEX



Pierre-Alexandre BAPST
HERMÈS INTERNATIONAL
Directeur du développement
durable
depuis 2012



Noémie BAUER
PERNOD RICARD
Directrice de la RSE Groupe
depuis 2024



Eve MAGNANT
PUBLICIS
VP, Corporate Social Responsibility
Director
depuis 2008



Cléa MARTINET
RENAULT
VP Group Sustainability
depuis 2021



Nathalie STUBLER
SAFRAN
Directrice du développement durable
depuis 2023
COMEX



Emmanuel NORMANT
SAINT-GOBAIN
Directeur du développement durable
depuis 2016



Sandrine BOUTTIER-STREF
SANOFI
Global Head of Corporate Social
Responsibility and Societal Impact
depuis 2016



Gilles VERMOT-DESROCHES
SCHNEIDER ELECTRIC
Directeur du développement durable
depuis 2000
COMEX



Hacina PY
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
Directrice du développement
durable groupe
depuis 2021
COMEX



Xavier CHÉREAU
STELLANTIS
Human Resources
& Transformation, EVP
depuis 2021
COMEX



Rajita D'SOUZA
ST MICROELECTRONICS
Directrice de la RSE
et des ressources humaines
depuis 2021
COMEX



Anne BOLOT-GITTLE
THALES
Chief Sustainability Officer
depuis 2022



Aurélien HAMELLE
TOTAL ENERGIES
Directeur général stratégie
et développement durable
depuis 2024
COMEX



Sylvain MONTCOUQUIOL
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD
Directeur général des fonctions centrales
et du développement durable
depuis 2022
COMEX



Pierre-Yves POULIQUEN
VEOLIA ENVIRONNEMENT
Directeur de la performance plurielle
et du développement durable
depuis 2022



Isabelle SPIEGEL
VINCI
Directrice de l'environnement
depuis 2019
COMEX

SBF 120

Vincent ETCHEBEHERE **AIR FRANCE KLM**
Directeur du développement durable
et des nouvelles mobilités
depuis 2020

Véronique ANDRIES **ALSTOM**
Vice-présidente Sustainability & CSR
depuis 2024

Marina COSTES **ALTEN**
Corporate Social Responsibility Manager
depuis 2022

Élodie LAUGEL **AMUNDI**
Directrice de l'investissement durable
depuis 2020 **COMEX**

Jan HOFMANN **APERAM**
Chief Executive Officer Recycling & Renewables,
Chief Sustainability Officer Aperam
depuis 2020 **COMEX**

Aymar DE GERMAY **ARGAN**
Secrétaire général
depuis 2022 **COMEX**

Emmanuelle BROMET **ARKEMA**
Directrice du développement durable
depuis 2022

Marie DE SCORBIAC **ATOS**
Directrice des relations investisseurs et de la RSE
depuis 2025 **COMEX**

Stéphane RENIE **AYVENS**
Chief Sustainability Officer
depuis 2018

Helen SAHI **BIC**
Global Business, Strategy, ESG & Sustainability Executive
depuis 2023

Oliver FAUST **BIOMÉRIEUX**
Directeur RSE et communication exécutive
depuis 2020

Elodie LE ROL-BERKMANN **BOLLORÉ**
Directrice RSE
depuis 2018 **COMEX**

Elodie ARCAVNA **CARMILA**
Directrice communication et RSE
depuis 2023 **COMEX**

Olivier ROBIN **CLARIANE**
Directeur qualité et RSE Groupe
depuis 2023

Emilie BERTHOLON **COFACE**
Head of CSR
depuis 2021

Jean-Eric FOURNIER **COVIVIO**
Directeur du développement durable
depuis 2008

Mathieu RENARD **DASSAULT AVIATION**
Corporate Social Responsibility (CSR) Manager
depuis 2022

Sébastien PAUL **DERICHEBOURG**
Responsable RSE
depuis 2018

Flore CHOLLEY **EDENRED**
Chief Sustainability Officer
depuis 2022

Delphine ESCULIER **ELIOR**
Directrice RSE
depuis 2023 **COMEX**

Claire BOTTINEAU **ELIS**
Directrice RSE
depuis 2021

Muriel BARNÉOUD **EMEIS**
Directrice RSE & qualité
depuis 2023 **COMEX**

Virginie DE CHASSEY **ERAMET**
Directrice développement durable
et engagement d'entreprise
depuis 2018 **COMEX**

Sophie FLAK **EURAZEO**
Managing Partner – ESG | Digital
depuis 2013 **COMEX**

James MATTHEWS **EUTELSAT**
Directeur RSE
depuis 2022

Vincent PERROTIN **FDJ**
Directeur soutenabilité et engagement
depuis 2018 **COMEX**

Carla GOHIN **FORVIA**
Chief Strategy Officer
depuis 2025

Marie LALANDE-DAUGER **GEcina**
Directrice exécutive ingénierie et RSE
depuis 2023 **COMEX**

Vincent DUCROS **GETLINK**
Directeur RSE
depuis 2023

Yannael BILLARD **GROUPE ADP**
Directeur du développement durable
depuis 2025

Clémence GRANVEAU **GTT**
Head of CSR
depuis 2024

Flore JACHIMOWICZ **ICADE**
Directrice exécutive RSE & Innovation
depuis 2020 **COMEX**

Géraud PELLAT DE VILLEDON **ID LOGISTICS**
Corporate Social Responsibility Manager
depuis 2023 **COMEX**

Leah WILSON **IMERYs**
Directrice du développement durable
depuis 2017 **COMEX**

Muriel BUATTI **INTERPARFUMS**
Directrice développement durable
depuis 2022

Josep CATTlà **IPSEN**
Vice-président exécutif, directeur des affaires corporate
depuis 2024 **COMEX**

Sue PHILLIPS **IPSOS**
ESG Global Lead
depuis 2024 **COMEX**

Lénaïc PINEAU **JCDECAUX**
Chief Sustainability & Quality Officer
depuis 2021

Éléonore DEVAUD **KLEPIERRE**
Directrice de la RSE
depuis 2025

Geoffroy KOHLER **LISI**
Directeur RSE, risques & conformité
depuis 2022 **COMEX**

Isabelle VERRECCHIA **M6 METROPOLE TÉLÉVISION**
Directrice de l'engagement du Groupe M6,
déléguée générale de la Fondation M6
depuis 2021

David HEUZÉ **MEDINCELL**
Head of Corporate, Financial Communications
and ESG
depuis 2015

Audrey SERVADIO **MERCIALYS**
Directrice de la RSE
depuis 2019

David GRALL **NEXANS**
VP Sustainability & Corporate Transformation
depuis 2023

Marjolaine GRISARD **NEXITY**
Directrice de la RSE
depuis 2021 **COMEX**

David MENESES **OPMOBILITY**
Directeur des ressources humaines, développement
durable, EVP People & Sustainability
depuis 2021 **COMEX**

Antoine BENECH **PLUXEE**
VP Global Public Affairs & Sustainability
depuis 2019

Mélanie BULOURDE **REMY COINTREAU**
Directrice des opérations et de la RSE Groupe
depuis 2024 **COMEX**

Isabelle HOEPFNER-LÉGER **REXEL**
Secrétaire générale, secrétaire du conseil d'admi-
nistration et directrice du développement durable
depuis 2022 **COMEX**

Sophie PIERSON **RUBIS**
Directrice durabilité, conformité & risques Groupe
depuis 2017 **COMEX**

Katharina TILLMANNS **SARTORIUS STEDIM BIOTECH**
Head Of Sustainability
depuis 2017 **COMEX**

Claire LE GALL-ROBINSON **SCOR SE**
Group Chief Sustainability Officer
depuis 2016 **COMEX**

Juliette SICOT-CREVET **SEB**
Chief Sustainability Officer
depuis 2022

Thai RUBIN **SES**
Chief Legal Officer
depuis 2020 **COMEX**

Mouna FASSI DAOUDI **SODEXO**
Chief Corporate Social Responsibility Officer
depuis 2023 **COMEX**

Fanny BERNARD **SOITEC**
Adjointe à la direction Sustainability
depuis 2024 **COMEX**

Jean-Charles DJELALIAN **SOLVAY**
Chief Sustainability Officer
depuis 2023

Axelle LEMAIRE **SOPRA STERIA GROUP**
Global Head of Sustainability
and Corporate Responsibility
depuis 2023 **COMEX**

Isabelle LAMBERT **SPIE**
Directrice du développement durable
depuis 2019 **COMEX**

Benjamin LECHUGA **TECHNIP ENERGIES**
Chief Strategy and Sustainability Officer
depuis 2024 **COMEX**

Clémentine GAUTHIER-MEDINA **TELEPERFORMANCE**
Directrice de la RSE
(SVP, Corporate Social Responsibility)
depuis 2019

Christophe SOMMET **TF1**
Directeur RSE du groupe TF1
depuis 2026

Alexandre DESNEUX **TRIGANO**
Directeur transition énergétique
depuis 2022 **COMEX**

Caroline JEANTEUR **UBISOFT**
Chief Purpose Officer
depuis 2021 **COMEX**

Jean-Luc DI PAOLA-GALLONI **VALEO**
Directeur du développement durable
depuis 2010 **COMEX**

AUTRES GRANDES ENTREPRISES

Valérie COMBES-SANTONJA **BPCE**
Directrice de l'impact
depuis 2024 **COMEX**

Carine DE BOISSEZON **EDF**
Chief Impact Officer
depuis 2019

Laure MANDARON **LA POSTE**
Directrice RSE
depuis 2012

Alban GONORD **MACIF**
Directeur de l'engagement
depuis 2019 **COMEX**

Muriel SIGNOURET **SNCF**
Directrice RSE
depuis 2024 **COMEX**

Caroline GONIN **TRANSDEV**
Directrice des ressources humaines
et RSE du Groupe
depuis 2021 **COMEX**

Corinne WILLECOMME **VALLOUREC**
Corporate VP Sustainable Development,
External Affairs, Tech Regulation
and Collaborative Research
depuis 2021

Laura GALINDO ALFONSO **VALNEVA**
Global Head of Sustainability
depuis 2024

Wendy KOOL FOULON **VERALLIA**
Directrice RSE et juridique
depuis 2022 **COMEX**

Eric BOUDON **VICAT**
Directeur général adjoint en charge de l'innovation
et l'industrie, Chief Climate Officer
depuis 2020 **COMEX**

Manuela RODRIGUEZ **VIRBAC**
Directrice de la RSE
depuis 2023

Emmanuel ODIN **VIRIDIEN**
Chief Sustainability Officer
depuis 2018 **COMEX**

Damien MARCHI **VIVENDI**
Executive VP, Corporate Social Responsibility (CSR),
directeur RSE
depuis 2023

Pascale DUBREUIL **VUSIONGROUP**
Corporate Sustainability Officer
depuis 2024 **COMEX**

Christine ANGLADE **WENDEL**
Directrice ESG & communications
depuis 2011 **COMEX**

Sébastien MANDRON **WORLDLINE**
Directeur RSE
depuis 2014

LES DIRECTIONS handicap & inclusion

Cette liste présente les directions des entreprises adhérentes au Manifeste inclusion.

- Elodie PARIS** ACCENTURE
Responsable inclusion & diversité
- Christian PENSART** ACCOR
Responsable mission handicap
- Karine POIZAT** AGPM GESTION
Responsable développement RH
- Caroline LOPEZ** AIR FRANCE
Responsable diversité et inclusion
- Sylvie LAZURE** AIR LIQUIDE
Responsable mission handicap
- Teresa LECLERC** ANALYSIS GROUP (Ex Ricol Lasteyrie)
Directrice administrative
- Nese BOUSQUET** ARKEMA
Responsable diversité et inclusion
- Grégoire FURRER** ASSOCIATION LES HAUTS DE L'HUMOUR
Président
- Franck-Yves BEAUPREZ** AUCHAN RETAIL
Mission diversité & handicap
- Clarisse BREYNAERT-MAUVAGE** BNP PARIBAS
Responsable de RHG mission handicap
- Nadou LAWSON** DERMESROPIAN BOUYGUES
Directrice adjointe diversité et inclusion
- Alexandre MARIS** BPIFRANCE
Chargé de mission handicap
- Jérôme HEIN** CAFE JOYEUX / ABONDANCE DE JOIE
Responsable RSE
- Fabrice JANVIER** CAPGEMINI
Directeur mission handicap UES
- Florence DU BUIT** CARREFOUR
Responsable diversité et inclusion Groupe

- Enrika DEMENTIEFF** CEVA SANTE ANIMALE
Chargée de mission handicap
- Marie-Pascale GRENU** CGI
Responsable handicap et prévention de la désinsertion professionnelle
- Ouassim LALLALI** CNP ASSURANCES
Responsable diversité & inclusion RH
- Frédéric PARVERIE** COVEA
Responsable mission handicap (Paris)
- Camille LEVEILLÉ** DANS LE NOIR ?
Directrice générale
- Aymeric KOUADIO** DENTSU
Responsable handicap, Relations Ecoles
- Kimberley CARVALHO** ECONOCOM
Chargée de développement RH en charge de la mission handicap
- Ana CAMARA** EDITIS
Chargée de mission handicap
- Fyntha PARANT** ELIOR
Directrice diversité et égalité des chances
- Ya-Fang DE MOYA** EY
Responsable mission handicap
- Ingrid THORAVAL** FONCIA GROUPE (EMERIA)
Responsable inclusion et partenariats
- Yannick MONSNEREAU** FRANCE TELEVISIONS
Responsable égalité des chances, inclusion et diversité
- Aurélié DELVALÉE** GALILEO GLOBAL EDUCATION FRANCE
Responsable mission handicap
- Adélia PEREIRA** GENERALI VIE
Responsable mission handicap
- Fabienne DA SILVA** GROUPE PARTNAIRE
Responsable diversité et inclusion

- Carine FARIA** GROUPE RENAULT
Responsable diversité et inclusion France et responsable mission handicap
- Estelle SUIRE** HACHETTE LIVRE
DRH & RSE
- Carole PAITIER** HARMONIE MUTUELLE
Responsable diversité et inclusion
- Mathilde TUDELA** HENNER GROUPE
Chargée de mission RSE et durabilité
- Anne GUILLOTON** HYATT OF FRANCE
Responsable recrutement
- Géraldine RICOUR** INFOTEL
Chargée des données sociales et projets RH / Référente handicap
- Isabelle TREQUILLY** INTEGRANCE
Responsable communication et partenaires
- Florence PUIG** KLESIA
Directrice de projets
- Anne-Laure THOMAS BRIAND** L'OREAL
Directrice diversité et inclusion France
- Pierre GOYARD** LA BANQUE POSTALE
Responsable diversité et inclusion
- Thomas GRÈVERIE** LA FRANCAISE DES JEUX
Responsable diversité et inclusion
- Laurence HULIN** LA POSTE GROUPE
Directrice diversité et égalité des chances
- Virginie DOMRANE** LOUVRE BANQUE PRIVÉE PAR LA BANQUE POSTALE (anciennement BPE)
Directeur RH & RSE
- Jean-Rémy TOUZE** LVMH
Inclusion & Disability Officer
- Corinne BARRET** MANPOWER FRANCE
Responsable mission handicap salariés permanents
- Laurence PLASSART** MICHELIN
Responsable mission handicap Michelin France
- Philippe TROTIN** MICROSOFT FRANCE
Directeur inclusion et accessibilité numérique
- Alexandra BREYNE** MOT COMPTE DOUBLE
Directrice associée

- Pierre-Yves MITON** NAVAL GROUP
Responsable diversité et inclusion
- Maylis DANNE** NESTLÉ FRANCE
Directrice talents et engagements
- Guilherme PINTO** NOVO NORDISK
HR Project Manager
- Mathieu BARS** NUMERIKEA
Directeur
- Martin ROCHON** OKEENEA
Directeur général
- Loubna MÉLIANE** ONEPOINT
Leader égalité et pluralité
- Agnès RABUEL** OPMOBILITY
Chargée de mission handicap France
- Siham FERREIRA** PRIMARK
Retail Support + référent national handicap
- Adélaïde DE TOURTIER AUDRAS** PWC
Directrice RSE
- Eric GUILLERMAIN** RÉSEAU COMPÉTENCES DÉVELOPPEMENT
Chargé de mission inclusion
- Nadège COLLET** RUNGIS MARCHÉ INTERNATIONAL – SEMMARIS
Cheffe de projet RSE
- Elodie DORIMONT** SAFRAN
Chargée de mission handicap
- David LE PORT** SAMSIC
Responsable emploi solidaire
- Julie LEGOUBIN** SCHNEIDER ELECTRIC
Directrice diversité, inclusion et QVCT
- Simona BURGIO** SÉCURITÉ SOCIALE – CNAF + CNAM + CNAV + CNSA + UCANSS + URSSAF
Pilote mission handicap national du RG, Direction du développement et de l'accompagnement RH
- Florence FONTANE** SÉCURITÉ SOCIALE – CNAF (Caisse Nationale Des Allocations Familiales)
Directrice projet politique handicap nationale et référente handicap nationale
- Lucie BRIZION** SÉCURITÉ SOCIALE – CNAM (Caisse Nationale D'assurance Maladie)
Référente handicap nationale

Stella FURIA SÉCURITÉ SOCIALE – CNAV (Caisse Nationale D'assurance Vieillesse)
Chargée de projet diversité et inclusion

Anne MILLET SÉCURITÉ SOCIALE – CNSA (Caisse Nationale De Solidarité Pour L'autonomie)
Adjointe à la RRH et référente handicap

Stéphanie AHMINDACHE SÉCURITÉ SOCIALE – URSSAF CAISSE NATIONALE
Référente handicap nationale

Pauline MALAGUTI SEPTODONT SAS
Responsable de Mission Handicap

Catherine PETROVIC SIEMENS
Directrice diversité et inclusion

Maguy BASTIEN SOFINORD
Directrice de l'engagement RSE, diversité et inclusion chez Armonia

Philippe BACONNET SOPRA STERIA
DRH – Directeur mission handicap

Julien COLLETTE SPECIAL OLYMPICS
Directeur général

Olivier LAZZARINI STAGE ENTERTAINMENT FRANCE (MOGADOR)
Directeur commercial et marketing

Céline MARCINIAK STEF
Directrice RSE – DRH

Leya ABASSE SUEZ
Responsable inclusion et diversité

Véronique BENHARROCH THALES
HR Partner Handicap – Mission insertion

Sylvie ARLABOSSE TOTALENERGIES
Head of Diversity & Inclusion, Care and Social Reporting

Alexandra HOSKINS UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD
Group Director, Learning, Inclusion & Engagement

Leïla BOUSTEILA UNIVERSCIENCE
Référente handicap et diversité

Myriam MAHREZ VEOLIA
Responsable diversité et inclusion

Lorraine COLIN WAVESTONE
Chargée de mission handicap

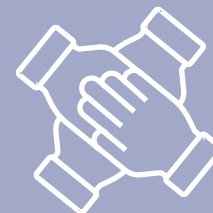


Ensemble, faisons progresser l'emploi des personnes en situation de handicap !

Le Manifeste Inclusion fédère les dirigeants d'entreprises et leurs équipes pour partager leurs expériences, diffuser les bonnes pratiques et co-construire des solutions concrètes.



1
charte
10
engagements



100
entreprises
adhérentes



8 millions
de salariés dans le monde
100 000
en situation de handicap
en France

Rejoignez le mouvement
www.manifesteinclusion.org



#ManifesteInclusion

DOSSIER

Comment l'IA percute la RSE ?



L'usage des technologies d'intelligence artificielle est de plus en plus répandu dans les entreprises. En plus de transformer profondément les tâches des collaborateurs et de comporter des risques psycho-sociaux, ces technologies ont un impact environnemental non négligeable.

Comment les directions RSE peuvent-elles prendre en compte cette nouvelle donne dans les actions qu'elles mettent en œuvre ? Si beaucoup d'entre elles tâtonnent encore, des réflexions commencent à se mettre en place sur ce sujet.

UN USAGE DE L'IA EN CROISSANCE RAPIDE DANS LES ENTREPRISES

Près d'une entreprise implantée en France sur cinq déclare utiliser au moins une technologie d'intelligence artificielle en 2025, soit huit points de plus qu'en 2024, selon des chiffres de l'Insee publiés en juillet 2026. L'étude confirme que « l'adoption de ces technologies reste très liée à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité ».

Le taux d'usage de l'intelligence artificielle (IA) dans les entreprises françaises de dix salariés ou plus a été multiplié par trois entre 2023 et 2025, selon une étude de l'Insee publiée en juillet 2026. En 2025, 18 % de ces entreprises déclarent ainsi utiliser au moins une technologie d'IA, huit points de plus qu'en 2024 et douze points de plus qu'en 2023. Cette proportion se rapproche de celle de l'ensemble de l'Union européenne (20 %).

Un usage lié à la taille de l'entreprise et au secteur d'activité

L'étude constate que « les entreprises utilisant l'IA concentrent désormais 66 % du chiffre d'affaires et 59 % de l'emploi total du champ (secteurs principalement marchands hors secteurs financiers et agricoles), contre respectivement 49 % et 40 % en 2024 ». « Cela ne signifie pas que 59 % des salariés français utilisent directement l'IA, mais que la majorité d'entre eux travaillent dans une entreprise déclarant mobiliser ces technologies de façon organisée pour tout ou partie de leurs tâches », précise l'Insee, qui souligne par ailleurs que « l'usage de l'IA reste très lié à la taille de l'entreprise, du fait des coûts fixes d'adoption ».

« Le fait d'appartenir à une firme multinationale accroît fortement la probabilité d'utiliser l'IA »



Les entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent 85 % du champ de l'enquête, l'utilisent deux fois moins souvent que celles employant de 50 à 249 salariés (12 % du champ de l'enquête), et presque quatre fois moins que celles de 250 salariés ou plus. L'Insee montre aussi qu'avec un taux d'usage de 59 %, les entreprises du secteur de l'information-communication restent de loin celles qui utilisent le plus fréquemment l'IA, devant les activités spécialisées, scientifiques et techniques (33 %) et les activités immobilières (26 %). L'usage de l'IA est beaucoup moins répandu parmi les entreprises des transports et de l'entreposage (9 %), de la construction (10 %), de l'hébergement-restauration (12 %) et du commerce (13 %). L'industrie manufacturière, l'énergie, eau et déchets ainsi que les services administratifs et de soutien sont dans une situation intermédiaire (17 % à 19 %).

En outre, « à caractéristiques comparables de taille et secteur d'activité, le fait d'appartenir à une firme multinationale accroît fortement la probabilité d'utiliser l'IA (1,6 fois plus de chances), comme le fait d'employer initialement une part plus forte (plus de 15 %) d'ingénieurs et de cadres techniques (1,8 fois plus de chances) ».

Des technologies multiples

L'IA recouvre plusieurs types de technologies⁽¹⁾. En 2025, aucune de celles-ci n'est utilisée par plus d'une entreprise sur dix. Cependant, au sein des entreprises mobilisant l'IA, ces technologies sont fréquemment associées : une majorité (59 %) déclare en utiliser au moins deux, et 36 % au moins trois.

Par ailleurs, « comme en 2024, la sécurité informatique est la finalité la plus citée », mais « avec l'essor global de l'IA, l'utilisation de toutes les finalités augmente en 2025, en particulier pour l'organisation des processus d'administration, qui croît de 21 points. Elle devient la deuxième finalité la plus déclarée (38 %), devant la recherche et l'innovation (35 %). Le marketing, qui était la deuxième finalité la plus citée en 2024, augmente de seulement douze points en 2025 (31 %). Enfin, la logistique reste

la finalité la moins évoquée (18 %), même si son pourcentage double en un an ».

Manque d'expertise

L'étude indique que 73 % des entreprises qui mobilisent l'IA déclarent l'utiliser pour optimiser les coûts (gain de temps ou de main-d'œuvre, automatisation de tâches répétitives), 64 % pour améliorer la qualité et la fiabilité des processus ; 56 % pour la réalisation de travaux complexes.

À l'inverse, le manque d'utilité est la raison la plus souvent citée pour ne pas utiliser l'IA (71 %), particulièrement par les plus petites entreprises (71 % pour les moins de 50 salariés, contre 54 % pour les 250 ou plus), dans tous les secteurs. Le manque d'expertise est évoqué par 54 % des entreprises, en particulier par celles de 250 salariés ou plus n'ayant adopté aucune technologie d'IA pour lesquelles c'est le motif le plus cité (73 %). Viennent ensuite, pour 38 % des entreprises n'utilisant pas l'IA, l'incompatibilité avec les équipements, logiciels ou systèmes existants, les inquiétudes concernant la violation de la protection des données et de la vie privée, et le manque de clarté quant aux conséquences juridiques. De même, plus de la moitié des entreprises utilisant l'IA déclarent être freinées dans leur utilisation par un manque d'expertise. ■

Sixtine de Villeblanche (AEF info)

(1) L'enquête de l'Insee distingue huit types de technologie d'IA mobilisées par les entreprises : analyse de langage écrit ; génération du langage parlé ou écrit ; génération d'images, de vidéos ou de contenus audio ; conversion du langage parlé en un format lisible par une machine ; apprentissage automatique pour de l'analyse de données ; automatisation ou assistance dans la prise de décision ; identification d'objets ou de personnes à partir d'images ou de vidéos ; mouvement de machine basé sur l'observation des environs.

« À CE STADE, L'IA NE SEMBLE PAS NUIRE À LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS »

BAROMÈTRE
TEALE/TOMORROW THEORY

Selon un baromètre publié en avril 2026, l'adoption de l'IA au travail est massive et largement « hétérogène » dans sa fréquence d'utilisation. L'appréciation des utilisateurs est largement positive concernant leur productivité, leur charge de travail ou encore leur autonomie. En revanche, elle l'est moins s'agissant du sens au travail ou de l'estime de soi.

« La vraie question n'est pas de savoir si l'IA est bonne ou mauvaise pour la santé mentale. Elle est de comprendre dans quelles conditions elle reste un support, et à partir de quand elle commence à fragiliser le rapport à soi au travail », affirme une étude sur l'IA et la santé mentale menée par Teale et Tomorrow Theory, publiée en avril 2026. « L'IA n'apparaît ni comme un danger immédiat, ni comme une promesse automatique de mieux-être. Les effets observés sont réels, mais modérés, ambivalents et évolutifs », synthétise Justine Massu, chercheuse en psychologie organisationnelle, qui a contribué à la réalisation de l'enquête.

Une adoption à plusieurs vitesses

Les auteurs s'intéressent en priorité à l'adoption de cette nouvelle technologie par les travailleurs, parfois fantasmée. « Les résultats montrent que l'IA générative n'est pas encore omniprésente dans les pratiques de travail. Une majorité de répondants déclarent en avoir déjà fait usage. Mais la fréquence reste hété-

rogène et différenciée selon les contextes », pointe l'étude. De manière globale, 62,8 % des répondants indiquent l'utiliser à la fois dans leur vie personnelle et dans un cadre professionnel, 31,6 % uniquement à titre personnel, et 5,5 % exclusivement dans un cadre professionnel.

La répartition selon la fréquence d'usage est plus nuancée :

- 24,9 % déclarent ne presque jamais utiliser l'IA ;
- 37 % déclarent utiliser l'IA plusieurs fois par mois ;
- 25,7 % déclarent utiliser l'IA plusieurs fois par semaine ;
- 12,4 % déclarent utiliser l'IA plusieurs fois par jour.

« L'IA est, pour le moment, un outil employé avec parcimonie par la majorité des travailleurs » observe l'enquête, tout en notant que « les utilisateurs les plus réguliers sont en moyenne plus jeunes, plus diplômés et exercent plus souvent des professions intellectuelles ou scientifiques ».

Par ailleurs, notent les auteurs, « l'IA s'impose d'abord là où le retour sur effort est le plus direct, sans que cela permette de conclure à un effet global sur la charge cognitive ». En effet, « lorsqu'elle est mobilisée, l'IA se concentre sur des tâches où sa valeur est immédiatement tangible pour la population générale : écrire, reformuler, chercher, structurer, apprendre ».

« L'IA est d'abord perçue comme un levier d'efficacité opérationnelle »

Un impact positif sur la productivité

Lorsqu'elle est utilisée, quel est l'impact de l'IA sur la réalité du travail ? « Les résultats mettent en lumière la prévalence d'une perception globalement positive de l'impact de l'IA sur l'expérience de travail. Une tendance se dessine : les utilisateurs considèrent, en règle générale, que l'IA améliore leur quotidien professionnel », affirme l'étude. C'est notamment le cas s'agissant de la productivité au travail, 65,5 % des répondants considérant que l'utilisation de l'IA permet de l'améliorer. À l'inverse, 10,8 % estiment que l'utilisation de cette nouvelle technologie a un impact négatif sur leur productivité. « L'IA est d'abord perçue comme un levier d'efficacité opérationnelle avant d'être un facteur de transformation existentielle du travail », détaillent les auteurs.

Bien que légèrement plus faibles, les taux de satisfaction sont significatifs sur plusieurs autres items. C'est le cas de la charge de travail (59,6 % d'impact positif), du plaisir au travail (58,5 %), de l'autonomie dans le travail (48,3 %), du sentiment d'utilité (45,9 %), du sentiment de compétence (45,8 %) ou encore du stress ressenti (43,1 %). La situation est plus contrastée s'agissant du sens au travail (30,5 % d'impact positif, contre 16,9 % d'impact négatif), de l'estime de soi (30,2 % contre 23,2 %) et de la qualité des relations (23,5 % contre 16,7 %).

Une part non négligeable de perceptions négatives

« Si l'usage de l'IA est globalement perçu de manière positive, il convient toutefois de nuancer l'analyse en prenant en compte une part non négligeable de perceptions négatives. Si l'IA est perçue comme un outil d'efficacité, elle peut simultanément fragiliser le rapport subjectif au travail », alerte l'enquête.

Néanmoins, affirment les auteurs, « à ce stade, l'IA ne semble pas nuire à la santé mentale » des travailleurs. « L'analyse des scores moyens obtenus par nos répondants révèle un premier élément rassurant : aucune catégorie d'utilisateurs ne présente un niveau de bien-être préoccupant. Toutes fréquences d'usage confondues, les résultats se situent en effet entre 60 et 67 sur 100, ce qui correspond à un niveau de bien-être globalement satisfaisant selon les standards de l'Organisation mondiale de la santé », précise l'étude.

Élément important : le score de bien-être est plus important pour les travailleurs utilisant l'IA plusieurs fois par jour (67/100) que pour ceux l'utilisant plusieurs fois par mois (62/100). Finalement, « une intégration régulière de l'IA n'est pas associée à une dégradation psychologique. Au contraire, elle semble corrélée à un niveau légèrement supérieur de bien-être déclaré. » ■



DES DYNAMIQUES « INSOUTENABLES » : QUEL EST L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL RÉEL DE L'IA

Le développement de l'intelligence artificielle est énergivore, avec des conséquences sur le plan environnemental mettant potentiellement à mal la transition écologique. Ce qui doit conduire les entreprises à s'interroger sur leurs usages de ces technologies.

Chaque semaine, ChatGPT compte au moins 900 millions d'utilisateurs, selon OpenAI. Les usages ne sont pas seulement personnels : en 2025, 18 % des entreprises implantées en France utilisaient au moins une technologie d'intelligence artificielle, contre 10 % l'année précédente, d'après l'Insee⁽¹⁾. 20 % des entreprises utilisaient l'IA en 2025 dans les pays de l'OCDE.

L'IA s'apparente à « une formidable révolution technologique et scientifique pour le progrès et au service du progrès », affirmait le président Emmanuel Macron en février 2025, lors du Sommet pour l'action sur l'IA organisé à Paris. Il s'est félicité des 109 milliards d'euros d'investissement privés en France « confirmés » à cette occasion.

L'industrie liée à l'IA représente désormais « des milliers de milliards de dollars de capitalisation boursière et de capital-risque », souligne l'Agence internationale de l'énergie (AIE). « Jamais une fonctionnalité n'aura autant été poussée en si peu de temps, spatialement, graphiquement, interactivement et de

manière autant répétée dans nos sites web, services et logiciels », estime l'ONG Limites numériques.

Une utilisation massive de l'IA générative

Mais cet engouement à grande échelle est-il compatible avec le maintien du réchauffement climatique en deçà de deux degrés par rapport à l'ère pré-industrielle et le respect de **limites planétaires** ? Il existe peu de chiffres rendus publics par des fournisseurs d'IA, et les données changent d'un modèle et d'une requête à l'autre. « Il existe trois grandes familles d'impact de l'IA : le prélèvement en eau, la consommation d'électricité et de matière », indique Dejan Glavas, professeur et responsable de l'Institut « AI for sustainability » à l'école de commerce Essca.

En 2025, OpenAI faisait état de 2,5 milliards de messages envoyés à ChatGPT par jour. Des milliards de requêtes à l'impact « anodin à l'unité » commencent donc à avoir un effet majeur, pointe Dejan Glavas.

Le rôle des data centers dans les émissions

De façon générale, les émissions de gaz à effet de serre du secteur du numérique augmentent d'une manière « incompatible avec sa décarbonation », soutient le Shift project⁽²⁾, un think tank travaillant sur la décarbonation de l'économie, dans un rapport publié en octobre 2025, intitulé « Intelligence artificielle, données, calculs : quelles infrastructures dans un monde décarboné ? ». En particulier, « les déploiements à large échelle de l'IA et de sa composante générative aggravent ces dynamiques déjà insoutenables », préviennent les auteurs. Le progrès technologique et les gains d'efficacité ne suffisent pas à compenser l'impact. À l'échelle mondiale, le Shift project prévoit une augmentation de 9 % par an des émissions du secteur à l'horizon 2030.

« Les déploiements à large échelle de l'IA et de sa composante générative aggravent des dynamiques déjà insoutenables »

Concrètement, l'utilisation de l'IA nécessite des équipements comme des smartphones ou des ordinateurs, des réseaux pour échanger les informations et des serveurs afin de stocker et traiter les données. Ceux-ci se trouvent dans des centres dédiés, les fameux *data centers*. C'est à ces centres que s'intéresse le Shift project dans son rapport, puisque selon les auteurs, les impacts climatiques du numérique sont plus quantifiables dans ce cas que pour les équipements et les réseaux.

Un quart de l'empreinte carbone des centres de données s'explique par leur construction, explique le think tank. Le reste pro-

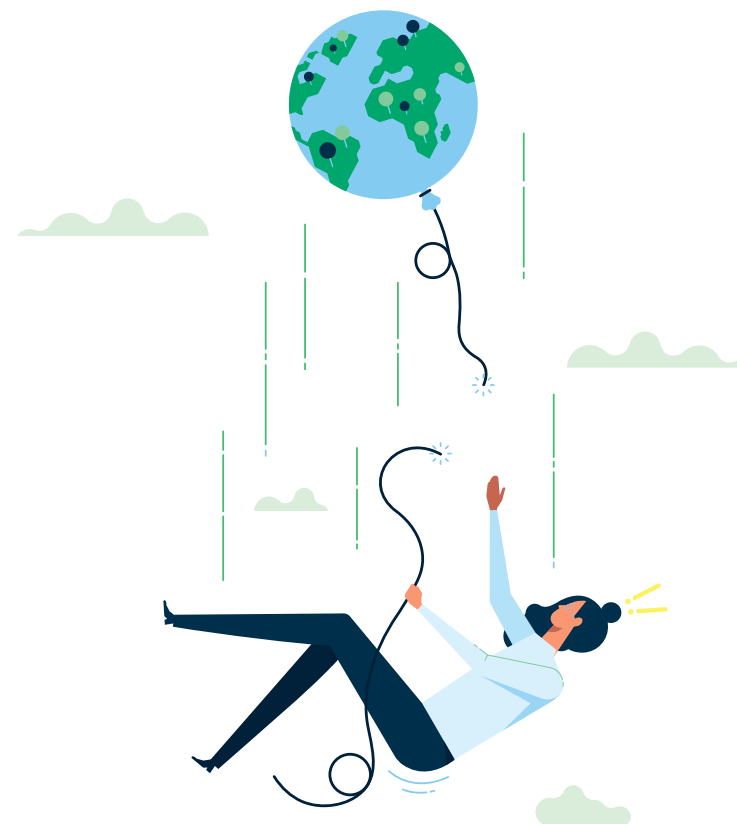
vient de leur usage. La consommation d'électricité associée, « tirée par l'IA » et « tout particulièrement l'IA générative », croît et devrait être multipliée par 2,3 à 2,8 à l'horizon 2030 à l'échelle mondiale « sans évolution majeure des dynamiques actuelles ».

Risque de concurrence et de pénurie

À l'échelle européenne, faute d'intégration de la croissance de la consommation électrique liée aux centres de données dans les scénarios de planification énergétique, l'électricité décarbonée pourrait manquer. L'augmentation de la consommation pourrait ainsi « [hypothéquer] la capacité de l'Europe à atteindre ses objectifs climatiques » d'ici à 2035, insistent les auteurs.

De plus, en France à l'horizon 2035, suivant les « dynamiques actuelles », il pourrait exister une concurrence pour l'usage de l'électricité entre les centres de données et d'autres filières, dans les secteurs « dont la décarbonation complète ne peut passer que par leur électrification », comme l'industrie ou les transports, alertent-ils encore.

Au-delà des questions énergétiques, l'entraînement et l'utilisation de l'IA requièrent l'extraction de matières premières, notamment de métaux, mais aussi un prélèvement d'eau,



en particulier pour les systèmes de refroidissement des centres de données. Dans les zones arides, cela peut « mener à des risques de concurrence avec les consommateurs, les hôpitaux, les industriels, et donc de pénurie », prévient Dejan Glavas. Un élément important, alors que les sécheresses et les périodes de fortes chaleurs vont s'aggraver avec le changement climatique et que la localisation des centres de données est souvent concentrée géographiquement. Enfin, construire ces infrastructures contribue à l'artificialisation des sols et leur fin de vie crée une pollution additionnelle.

Des entreprises peu mobilisées sur les impacts climatiques

Malgré ces impacts, l'usage de l'IA est parfois promu comme un moyen de contribuer à la transition écologique. Dejan Glavas cite l'exemple d'une IA prévoyant de manière « plus précise » la production d'électricité d'un parc éolien, ce qui permet « d'utiliser davantage les énergies renouvelables ». Mais à ce jour, les IA utiles pour la transition sont généralement « de petits modèles spécialisés, qui ne sont pas des solutions en soi mais doivent être pensées selon le cadre social dans lequel elles s'inscrivent », explique Lou Welgryn, la secrétaire générale de Data for good, une ONG engagée pour un « numérique d'intérêt général ». « Il n'existe pas d'études démontrant à ce jour des gains environnementaux quantifiables attribués à l'utilisation d'IA génératives », même si « certaines pistes sont prometteuses », peut-on lire dans un avis de l'Ademe publié en juillet 2026.

Pour que l'IA puisse avoir plus de bénéfices que d'effets délétères sur le climat, il faudrait encore que les modèles soient utilisés à cette fin par les entreprises. « Ce n'est pas la tendance qu'on observe. Leur priorité numéro un, ce sont les gains de productivité, ce qui veut dire produire plus sur la même durée, et donc plus de consommation d'énergie et de matière », détaille Dejan Glavas, en s'appuyant sur le baromètre IA Entreprise et durabilité, publié par l'école Essca avec le cabinet Forvis Mazars en juin 2024. La moitié des entreprises répondantes

sont « d'ores et déjà convaincues que l'IA a été bénéfique sur [leur] performance ». Seuls 12 % des répondants indiquent que leur entreprise prend en compte l'impact climatique lors de la mise en œuvre de l'IA.

L'IA peut améliorer l'exploitation de ressources fossiles

« On nous explique que l'IA va résoudre le problème climatique, mais jamais comment », dénonce Lou Welgryn de Data for good. En revanche, l'IA sert à des projets contribuant directement au changement climatique. Par exemple, elle « facilite l'extraction et la recherche de ressources fossiles, ainsi que la gestion des puits », illustre la spécialiste.

Seules 12 % des entreprises prennent en compte l'impact climatique lors de la mise en œuvre de l'IA



« L'IA, et plus largement le numérique, est un catalyseur du système dans lequel on l'intègre », peut-on lire dans le rapport du Shift project. Déployer l'IA sans « une stratégie globale de décarbonation (...), c'est construire une IA qui restera tout autant fossile que l'économie dans laquelle on la place », notent les auteurs.

Une dérégulation en cours ?

Dans cette situation, pour choisir les usages qui méritent de persister ou d'apparaître et ceux qui doivent être abandonnés, le Shift project suggère entre autres d'organiser un débat public impliquant la société civile ainsi que les acteurs publics et privés concernés. Lou Welgryn considère comme nécessaire de faire appel aux citoyens. « Il faut apporter des réponses politiques à ce sujet, sortir d'un débat strictement économique et technique », avance-t-elle.

Elle recommande par ailleurs de mettre en place des règles pour encadrer l'usage de l'IA, en s'appuyant par exemple sur les propositions de la Green Screen Coalition – qui préconise entre autres d'imposer des limites à la consommation énergétique des centres de données ou d'encadrer l'extraction minière. Elle appelle aussi à ne « pas seulement déréguler ».

Mais que répondre à l'argument selon lequel la France doit investir dans l'IA, pour sa souveraineté, et pour rester dans la course économique ? « Il faut inverser la réflexion : se demander quels sont nos besoins, la société dans laquelle nous avons envie de vivre et les

valeurs qu'on veut défendre, et ensuite, réfléchir à la manière dont on atteint ces objectifs, et avec quelles technologies. L'IA ce n'est pas quelque chose de magique ! Il faut arrêter de vouloir mettre de la technologie partout et de foncer sans se poser la question des énormes impacts sur l'environnement et sur les droits humains », répond Lou Welgryn. ■

Célia Szymczak (Carenews)

(1) Pour l'Insee « l'intelligence artificielle rassemble des technologies utilisant des données pour prédire, recommander ou décider, avec des niveaux d'autonomie variés, la meilleure action pour aboutir à des résultats spécifiques. » Les technologies relevant de l'IA peuvent par exemple être la traduction automatique ou la génération automatique de texte.

(2) Pour le Shift project, en France, « l'intelligence artificielle désigne les applications d'automatisation les plus avancées, à un moment donné, en matière de traitement de l'information, de complexité des tâches, de précision et de fiabilité. » La spécificité de l'intelligence artificielle générative réside « dans sa capacité à produire de l'information avec des propriétés inédites », comme sa rapidité, sa polyvalence et son réalisme.

L'IA, RISQUE OU OPPORTUNITÉ POUR LES DIRECTIONS RSE ?

Comment les fonctions RSE utilisent-elles l'intelligence artificielle (IA) générative ? La voient-elles comme une menace ou au contraire comme un soutien pour la RSE et pour la qualité de vie au travail ? Le Baromètre RSE 2025 de Wavestone et l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) s'est intéressé à ces questions.

L'intelligence artificielle « ouvre des perspectives inédites » pour les actions de RSE. C'est ce qu'estime Cédric Baecher, associé chez Wavestone, en introduction du Baromètre RSE 2025 réalisé par le cabinet de conseil avec l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse). Publié en octobre 2025, il porte en particulier sur le potentiel et les impacts de l'IA pour la RSE.

Le baromètre souligne que les technologies d'intelligence artificielle peuvent être utiles, mais ont aussi des conséquences environnementales et sociales. Leur intégration « appelle un cadrage rigoureux et une vigilance éthique renforcée », souligne Cédric Baecher. « Le champ des possibles est immense. Encore faut-il maîtriser les risques », confirme Hélène Valade, la présidente de l'Orse.

En France, seuls 37 % des répondants considèrent que plus de la moitié des collaborateurs de leur entreprise disposent d'une connaissance des enjeux de l'IA générative et l'utilisent avec discernement. C'est le cas dans 83 % des entreprises sondées au Royaume-Uni et 65 % des entreprises sondées en Allemagne.

Des technologies ciblées pour réduire les impacts

Les 359 répondants, qui ont des fonctions RSE dans des entreprises françaises, allemandes et britanniques, ont aussi été interrogés sur leurs usages de l'IA. Aucune utilisation particulière « ne semble actuellement prédominer, reflétant une phase d'exploration et d'expérimentation », peut-on lire dans le baromètre.

Des exemples sont toutefois cités : pour 59 % des répondants, l'IA contribue à la « mesure » et à la « communication de la performance ESG », notamment en automatisant la rédaction de synthèses et de rapports (38 %), en contribuant à la collecte des données (34 %) et à leur analyse, modélisation et visualisation (33 %) ou à la sensibilisation et la formation des salariés (33 %), par la création de contenu par exemple.

Les technologies d'IA peuvent aussi avoir des fonctions « plus ciblées » comme « des systèmes de scan des plateaux-repas pour quantifier le gaspillage alimentaire ou encore l'optimisation énergétique des bâtiments »,

notent les auteurs du baromètre. Muriel Signouret, directrice RSE du groupe SNCF, présente lors du webinaire de restitution du baromètre, donne l'exemple d'un logiciel permettant aux conducteurs de trains « d'optimiser leurs pratiques de conduite et de stationnement ». Des outils peuvent également être utilisés pour vérifier la conformité des rapports demandés aux entreprises sur leurs impacts sociaux et environnementaux, ou encore pour prédire les risques climatiques.

Quelle prise en compte de l'empreinte écologique ?

Au-delà de leur usage de l'IA, les directions RSE contribuent aux réflexions sur les manières d'utiliser l'IA générative de façon « éthique » et « durable » en Allemagne dans 89 % des cas et au Royaume-Uni dans 91 % des cas, mais de façon plus limitée en France (dans 47 % des cas). Or, cette implication des directions RSE « les positionnent comme garantes de son usage responsable et de son potentiel au service de la durabilité », insistent les auteurs.

En effet, lorsque les directions RSE sont impliquées, les trois quarts des arbitrages de projets en lien avec l'IA intègrent un critère environnemental. Ce critère n'est pris en compte que dans un quart des cas lorsqu'elles ne sont pas impliquées.

Des risques psychosociaux identifiés par les directions RSE

La prise en compte des risques psychosociaux – c'est-à-dire les facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé mentale ou physique des travailleurs en suscitant du stress ou de la souffrance psychique – liés à l'intelligence artificielle constituent « une dimension essentielle » de la RSE, ajoutent les auteurs. 75 % des entreprises dans lesquelles les directions RSE contribuent

à la réflexion sur l'usage de l'IA générative ont mené un travail d'identification de ces risques, contre 22 % des entreprises dans lesquelles les directions RSE ne sont pas associées aux réflexions.

45 % des répondants ayant effectué ce travail considèrent que les craintes ou l'anticipation du « remplacement du travail humain par l'IA » constituent un risque psychosocial. 38 % estiment que

l'affaiblissement de la reconnaissance professionnelle du travail accompli et des compétences en est un, en lien avec la « déstabilisation des modes de reconnaissance et/ou à un sentiment de perte d'autonomie ». « L'anxiété liée au manque d'éthique ou de transparence des décisions prises avec l'IA notamment en raison des risques de contrôle et de surveillance de la productivité et du travail » et l'accroissement de la charge de travail pour apprendre à maîtriser l'IA sont aussi identifiés comme des risques par 37 % et 36 % des répondants. ■

Célia Szymczak (Carenews)





l'actualité DE LA RSE



Alors que le **backlash** se poursuit sur les questions environnementales et sociétales, les politiques RSE de beaucoup d'entreprises tiennent bon. Les actions mises en œuvre peuvent prendre des formes variées : engagements en faveur de la biodiversité ou de la ressource en eau, politique volontariste en faveur des salariés en situation de handicap ou d'aidance, protection de la santé mentale des salariés, etc. Certaines entreprises choisissent même d'aller plus loin, en devenant « **sociétés à mission** » ou en reversant 1 % de leur chiffre d'affaires à des associations environnementales.

Les rédactions de Carenews et d'AEF info décryptent pour vous les grandes tendances actuelles des politiques RSE, développement durable et inclusion.

QUAND DES ENTREPRISES CONSACRENT 1 % de leur chiffre d'affaires À LA PLANÈTE

Depuis 2002 aux États-Unis et 2014 en France, l'ONG 1 % for the Planet incite les entreprises à reverser 1 % de leur chiffre d'affaires à des associations de protection de l'environnement. Le dispositif a permis de mobiliser plus de 800 millions d'euros dans le monde depuis vingt ans.

« Seuls 7 % des montants de la philanthropie sont dédiés à la protection de l'environnement, alors que nous faisons face à des enjeux immenses dans ce domaine », souligne Isabelle Susini, directrice générale de la branche française de 1 % for the Planet.

C'est précisément face à ce constat que l'organisation a été créée en 2002 par l'entrepreneur américain Yvon Chouinard, par ailleurs fondateur de la marque Patagonia. L'objectif : inciter les entreprises à verser 1 % de leur chiffre d'affaires, et ce quel que soit leur résultat d'exploitation, à des associations de protection de l'environnement.

5 000 entreprises membres dans le monde

Depuis, le mouvement s'est largement développé. Au niveau mondial, près de 5 000 entreprises, de toutes tailles, y sont engagées, réparties dans 110 pays. Plus de 823 millions de dollars ont été reversés à des associations environnementales depuis 2002.

La branche française, elle, a été créée en 2014, sous forme de fonds de dotation. Elle compte plus de 900 entreprises membres et a permis

de verser 90,2 millions d'euros à des causes environnementales en dix ans, sous forme de dons financiers, dons en nature ou mécénat de compétences. « Nous souhaitons atteindre le chiffre symbolique de 100 millions d'euros cumulés cette année », note Isabelle Susini.

En France, 90 millions d'euros ont été versés à des ONG environnementales en dix ans

Près de 1 000 associations sont agréées par 1 % for the Planet en France et peuvent donc percevoir la philanthropie des entreprises membres. Elles agissent sur quatre thématiques définies par l'organisation, qui couvrent des champs assez larges : les droits à la nature (droits à la terre, transition énergétique, etc.) ; la conservation et la restauration des écosystèmes (marins, d'eau douce ou terrestres) ; les communautés résilientes (adaptation au changement climatique, éducation à l'environnement, etc.) ; et les économies justes (production et consommation responsables, systèmes alimentaires, etc.).

Un gain de temps pour les associations soutenues

Les entreprises membres peuvent choisir de reverser 1 % de l'ensemble de leur chiffre d'affaires, ou 1 % du chiffre d'affaires d'une de leurs marques ou d'une de leurs gammes. Chacune peut sélectionner les causes ou les associations qu'elle souhaite financer, le plus souvent par du mécénat direct et en créant un lien particulier avec les associations soutenues.

Au-delà de leur fournir des fonds, le dispositif a l'avantage pour les associations de réduire le temps qu'elles consacrent à la recherche de financements, leur permettant ainsi de concentrer leurs forces sur leur cœur d'activité. « Sachant que les associations environnementales passent habituellement 10 à 40 % de leur temps à rechercher des fonds », souligne Isabelle Susini.

Des liens étroits

Ainsi, l'entreprise Jöro, qui conçoit et opère des lieux « adaptés aux nouveaux usages urbains » (bureaux opérés, lieux de vie « inspirants », etc.), soutient Cœur de forêt depuis trois ans. Cette association vise à protéger les forêts en associant les communautés concernées et en donnant à chacun le pouvoir d'agir en faveur de leur préservation, en France, mais aussi en Bolivie, à Madagascar et en Indonésie. « Le soutien financier de Jöro nous a permis de replanter plus de 7 000 arbres et de préserver des sources d'eau et leurs écosystèmes », témoigne ainsi Charlotte Meyrueis, la directrice générale de l'association.

« Le bois est un matériau que nous utilisons beaucoup dans nos aménagements, explique également Bérénice Carrey, responsable marketing et communication de Jöro. Il nous paraissait donc essentiel de contribuer à préserver cette ressource, et de le faire en soutenant par ailleurs les communautés locales. » Au-delà du soutien financier apporté à l'association, Jöro



fait également appel à elle pour organiser des *team buildings* ou des balades pédagogiques en forêt pour ses équipes.

« Ce n'est pas le moment de flancher »

Convaincre les entreprises de s'engager sur ces sujets est-il plus compliqué avec la tendance mondiale au **backlash** environnemental observé depuis deux ou trois ans ? « C'est évidemment plus difficile de persuader de nouvelles entreprises de nous rejoindre », reconnaît Isabelle Susini. Néanmoins, le montant de la philanthropie des entreprises membres du 1 % for the Planet France ne cesse d'augmenter, fait-elle valoir : il a atteint 14 millions d'euros en 2024, contre 2,5 millions dix ans plus tôt.

« Le dispositif 1 % for the Planet permet aux entreprises d'engager une politique de mécénat lisible, avec un logo et un modèle facilement compréhensibles et de plus en plus connus du grand public », argumente la directrice générale du fonds de dotation français.

Le dispositif peut aussi être considéré comme une garantie contre le **greenwashing** : toute entreprise membre doit en effet apporter la preuve chaque année, auprès de l'organisation, qu'elle a bien versé un montant équivalent à 1 % de son chiffre d'affaires à une ou plusieurs associations agréées. « Si la promesse n'est pas tenue, l'entreprise sort du réseau », prévient Isabelle Susini.

« Dans un contexte de coupes budgétaires, le rôle de la philanthropie est d'autant plus important pour soutenir les associations. Il faut plus que jamais nous mobiliser face aux enjeux environnementaux. Ce n'est pas le moment de flancher », conclut-elle. ■

À TRAVERS le label Cap'Handéo, DES ENTREPRISES SOUTIENNENT LEURS SALARIÉS AIDANTS

Depuis 2019, le label Cap'Handéo est attribué aux entreprises qui mènent une politique de soutien à leurs salariés en situation d'aidance d'un proche. 150 entreprises ont déjà été labellisées, notamment Hager Group, la Fédération Agirc-Arrco ou la Gendarmerie nationale, qui témoignaient lors d'une table ronde organisée en mai 2026 à Paris.

Un salarié sur cinq est en situation d'aidance : il apporte une aide à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge. En 2030, selon l'Insee, cette proportion devrait même monter à un salarié sur quatre.

Face à cette situation, de plus en plus d'entreprises s'engagent pour soutenir leurs salariés aidants. C'est le cas notamment des 150 entreprises ayant reçu le label Cap'Handéo « Entreprise engagée salariés aidants ». Comme l'explique Julien Paynot, directeur général de Handéo, « seuls 25 % [des salariés aidants] osent parler [de leur situation] à leur employeur. Dans le même temps, 81 % des DRH reconnaissent que les compétences développées par les aidants sont une richesse pour l'entreprise ».

En créant ce label, Handéo a donc souhaité « faire de l'accompagnement des salariés aidants un véritable enjeu de management et de société », selon lui, et inciter les entreprises à inscrire cet enjeu dans le cadre de leur démarche RSE.

Soutenir la santé mentale des salariés

« Pour avoir des salariés performants, il est important qu'ils soient en bonne santé mentale », abonde Diane Flore Depachtere, dirigeante et experte santé mentale pour le cabinet DFD consulting, lors d'une table ronde organisée en mai 2026 au siège de l'Agirc-Arrco, à Paris. Elle estime donc qu'il est important d'identifier les cas de salariés en situation d'aidance, pour leur apporter un soutien et un accompagnement. Elle suggère notamment d'utiliser l'entretien annuel comme un moment privilégié pour aborder le sujet de l'aidance avec les collaborateurs.

Accompagner ses salariés aidants et le faire reconnaître par le label Cap'Handéo été le choix de Hager Group, entreprise familiale allemande spécialisée dans les installations électriques. « Nous nous sommes lancés dans l'aventure de la labellisation en 2019, explique Catherine Distel, chargée des affaires sociales de la branche française de l'entreprise. Cela correspond à

une démarche d'amélioration continue de nos pratiques RH et de la qualité de vie au travail. Mais avec cette labellisation, nous voulons aussi montrer que nous soutenons le rôle d'aidant, et inciter nos salariés à venir nous en parler quand ils sont dans cette situation. »

L'entreprise propose ainsi aux salariés aidants plusieurs formes possibles d'aménagement de leur temps de travail (temps partiel, télétravail...), mais aussi la possibilité pour leurs collègues de leur faire don de jours de congés. Son fonds social a également financé des travaux au domicile de salariés aidants. En outre, « nous nous efforçons de faire apparaître la notion d'aidance dans tous nos accords d'entreprise, comme celui sur le télétravail, la qualité de vie au travail, ou dans notre futur accord sur les seniors », indique Catherine Distel.

Les démarches de l'entreprise ont incité un peu plus de 200 de ses salariés (sur 3 500 en France) à se déclarer en situation d'aidance.

À la Fédération Agirc-Arrco, une « référente aidants »

La Fédération Agirc-Arrco a été à l'initiative, avec le groupe de protection sociale Klesia, du label Cap'Handéo, créé en 2019. En tant qu'employeur, elle a par ailleurs mis en place un dispositif à destination de ses propres collaborateurs aidants, grâce à un accord d'entreprise signé en 2023. « Nos collaborateurs aidants peuvent solliciter 18 jours de congés aidance par an », souligne Marc Landais, le DRH de la fédération.

Une « référente aidants » a également été nommée en interne, en la personne de Ketsia Faune, qui a une formation d'assistante sociale. « Mon rôle est d'expliquer aux collaborateurs ce qu'est un aidant, car beaucoup d'entre eux ne savent pas qu'ils sont aidants, explique-t-elle. Je suis également là pour qu'ils puissent s'exprimer sur leur situation, dans un espace sécurisé et confidentiel. »

À ce jour, la fédération a recensé 44 aidants sur ses 1 200 salariés, soit environ 3,5 % des effectifs. « Nous sommes encore loin de la moyenne de 20 % de salariés en situation d'aidance. Nous avons donc encore du travail pour que les collaborateurs viennent déclarer leur situation », reconnaît Ketsia Faune.

« Favoriser un éveil collectif sur ce sujet »

La Gendarmerie nationale a elle aussi obtenu le label Cap'Handéo. Un enjeu d'autant plus complexe que les gendarmes ont de fortes spécificités : « Il s'agit de militaires qui n'ont pas de temps de travail réglementé, mais seulement des temps de repos réglementés, qui par ailleurs ont l'obligation de vivre en caserne et ne peuvent pas choisir la région dans laquelle ils sont affectés, et pour qui en outre il n'y a pas d'aménagements horaires possibles », explique Audrey Nouts, cheffe de bureau de l'action sociale, des blessés et du handicap. Dans ce contexte, le soutien à des proches en situation de handicap, de maladie ou de dépendance est d'autant plus difficile à gérer.

L'institution a travaillé sur un dispositif favorisant la « visibilité » de l'aidance, en mettant en place la possibilité, pour ses agents, de se faire reconnaître comme proche aidant s'ils sont en situation d'aidance plus de 8 heures par semaine. Parmi les mesures prises, la Gendarmerie nationale a mis en place un « réseau d'experts » sur ces sujets, favorisant la mise en relation des personnels rencontrant des situation d'aidance, dans une logique de « pair-aidance », afin de partager les bonnes pratiques ou les contacts utiles.

Des parcours d'accompagnement

Depuis 1993, le régime Agirc-Arrco, qui regroupe la fédération du même nom mais aussi toutes les caisses de retraite complémentaires, a également mis en place des dispositifs d'accompagnement des aidants, accessibles aux retraités mais aussi à tous les salariés du privé. Parmi ces dispositifs, les centres de prévention de l'Agirc-Arrco, sur tous les territoires, proposent des parcours

« *prévention aidant* ». Ces parcours permettent aux personnes en situation d'aidance d'accéder à un entretien gratuit avec un médecin et avec un psychologue, pour faire le point sur leur situation et qu'elles puissent ensuite bénéficier de recommandations et d'un parcours de soutien personnalisé.

« *Être aidant, c'est une charge mentale permanente*, explique ainsi le docteur Valentin Chauvin, médecin au centre de prévention Agirc-Arrco de Paris. *On devient soignant tout d'un coup, alors qu'on n'a rien demandé et que ce n'est pas son métier.* » Il note en outre une forte culpabilité des aidants à être épuisés par leur situation, « *car aider un proche est considéré comme un acte de solidarité de base et c'est difficile d'admettre que cela est extrêmement fatigant* ».

Selon Marie-Hélène Nepveu, psychologue dans le même centre de prévention, ces situations ont souvent un impact sur l'alimentation et sur le sommeil des aidants. Ce qui génère d'autant plus d'épuisement, « *et peut malheureusement conduire à des situations de maltraitance progressives* », pas forcément conscientisées. « *Il est donc important d'écouter les aidants, mais aussi de leur dire qu'ils ont le droit d'en avoir marre* », explique Marie-Hélène Nepveu.

Parmi les autres dispositifs mis en place, l'Agirc-Arrco a également créé un site Internet, Ma boussole aidants, qui met un grand nombre de ressources utiles à disposition des aidants, ainsi qu'un Guide du salarié aidant, qui liste les solutions d'accompagnement existantes. ■

Camille Dorival (Carenews)

Quels engagements des entreprises dans le cadre du label ?

Le label « Entreprise engagée salariés aidants » est accessible aux entreprises de toutes tailles. Pour l'obtenir, elles doivent s'engager sur plusieurs points :

- _ identifier les besoins des salariés aidants,
- _ les informer sur leurs droits et les dispositifs existants,
- _ mettre en place des solutions adaptées,
- _ sensibiliser et former les managers et dirigeants,
- _ inscrire ces actions dans une démarche d'amélioration continue.

Parmi les entreprises labellisées, un tiers sont des entreprises de moins de 100 salariés, un tiers de 100 à 500 salariés, et un tiers de plus de 500 salariés.



MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES & JOURNÉES SOLIDAIRES

**POUR KOEO
AVANT CHAQUE IMPACT SOCIÉTAL
EXISTE AVANT TOUT UNE RENCONTRE**

**KOEO C'EST PLUS DE : 220 ENTREPRISES ACCOMPAGNÉES,
32 500 COLLABORATEURS ENGAGÉS, 540 000 HEURES DÉPLOYÉES,
4 000 ASSOCIATIONS SOUTENUES**

KOEO

Journée solidaire MSD/Les Petites Cantines - copyright KOEO

créateur de l'engagement solidaire de vos collaborateurs depuis 2009

LA POSTE, ENTREPRISE À MISSION, S'APPUIE SUR L'ENGAGEMENT DE SES ÉQUIPES

Première entreprise publique à adopter la qualité de **société à mission** en 2021, La Poste conjugue recherche de performance économique et contribution à l'intérêt général. Pour concrétiser cette démarche, l'engagement des collaborateurs constitue une force motrice qui permet au Groupe de tracer une voie singulière. Explications.

Groupe international multimétier – courrier, colis, logistique, bancassurance, numérique –, le Groupe La Poste poursuit son développement tout en confortant son utilité pour la société tout entière. Agissant dans des environnements concurrentiels et dans un contexte économique complexe, il déploie au cœur de sa stratégie d'entreprise une approche durable et citoyenne. En développant un modèle qui allie performance et impact, il mobilise ses quelques 227 000 collaborateurs.

La mission comme boussole de l'impact

Le Groupe La Poste entend avoir un impact positif pour l'ensemble de ses **parties prenantes** : la planète, la société et les territoires, ses clients et partenaires, et avant tout ses collaborateurs.

Guidées par sa raison d'être, « *au service de tous, utile à chacun* », et par quatre engagements structurants autour de l'environnement, de l'inclusion sociale, des territoires et du numérique, les activités du Groupe sont conduites en mettant la confiance, l'utilité et la durabilité au cœur du *business*. C'est ainsi que la logistique, souveraine et durable, s'inscrit dans une trajectoire de décarbonation. L'activité de bancassurance, portée par La Banque Postale, filiale

du Groupe et également entreprise à mission depuis 2022, intègre pour sa part les publics vulnérables, participant à l'inclusion sociale et bancaire. Les activités du Groupe La Poste soutiennent 419 000 emplois directs, indirects et induits en France, ce qui fait de lui un partenaire des territoires. Enfin, au travers de ses solutions numériques telles que Digiposte et l'Identité Numérique La Poste, le Groupe promeut un numérique de confiance, angé sur les pratiques éthiques et une gestion responsable et souveraine, notamment en matière d'éducation et de santé.

Chaque engagement donne aux équipes l'opportunité de s'approprier la mission de La Poste et d'agir en ce sens. Dès lors que la mission devient une source de motivation pour les collaborateurs dans leur vie professionnelle – par exemple via le mécénat de compétences – comme dans leur vie personnelle, chacun et chacune est en mesure de contribuer au bien commun. Afin de rendre concrète la manière dont ses activités facilitent l'engagement individuel, le Groupe La Poste valorise chaque année les réalisations menées par l'ensemble des collaborateurs.

Encourager et dynamiser l'engagement

En devenant entreprise à mission, La Poste s'est dotée d'un comité de mission, composé de membres du conseil d'administration, dont un administrateur salarié, et de personnalités externes expertes.

Cette instance, renouvelée le 1^{er} juin 2026, se compose de 13 membres et est présidée par Martin Hirsch, président de l'Institut de l'engagement. « *Notre ambition est d'aider La Poste à avoir le plus fort impact sur la cohésion sociale, la cohésion des territoires, l'environnement, en conciliant la performance économique avec une vision au service du bien commun et de l'intérêt général* », déclare-t-il.

Outre le respect des obligations légales, les personnalités qualifiées et les membres issus du conseil d'administration de La Poste – dont la présidente-directrice générale, Marie-Ange Debon – qui composent ce Comité de mission, ont pour mandat d'apprécier l'impact du Groupe et de faire de la mission un vecteur de cohésion et de confiance avec toutes ses parties prenantes. « *L'investissement réalisé ces dernières années en matière de RSE nous donne une longueur d'avance*, précise Marie-Ange Debon. *Nous devons poursuivre avec ambition pour créer de la valeur et nous différencier* ».

L'un des enjeux du nouveau comité sera notamment de suivre l'impact du groupe sur les collaborateurs.

Favoriser les interactions avec le terrain

Visite de plateformes colis, rencontres avec les directions du Groupe, webinaires pédagogiques pour expliquer ce qu'est précisément une entreprise à mission, et surtout répondre sans filtre aux différentes questions... Les échanges entre

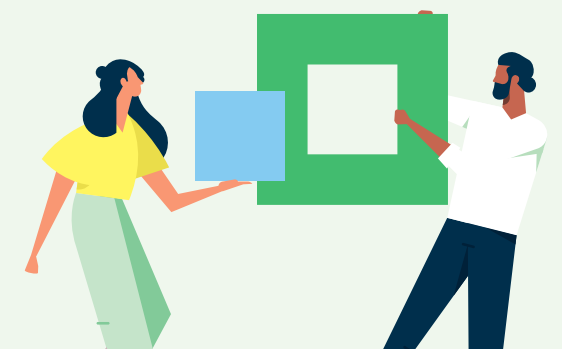
membres du Comité de mission et collaborateurs sur le terrain ont permis l'appropriation collective de l'idée de mission.

La Poste a également fait d'une obligation réglementaire un réel temps fort pour permettre l'appropriation de la qualité d'entreprise à mission au sein de l'ensemble du Groupe : le rapport de mission, publié chaque année par le Comité de mission, a évolué, passant d'une publication institutionnelle à un support magazine, communicant et pédagogique. Adoption du titre « *Questions d'engagement* », construction de la structure éditoriale autour de questions de postiers, mise en perspective du rôle du Comité, le rapport s'est transformé pour être davantage lu, apprécié et compris, à l'externe et en interne. En complément, des vidéos courtes, au ton décalé, ont été conçues pour faire comprendre la nature de l'engagement du Groupe La Poste au quotidien, dans toutes ses activités. Paru en 2026, le rapport de mission 2025 est adressé au domicile de tous

les collaborateurs sous la forme d'une infographie imprimée sous un format original et illustrant les impacts des activités de La Poste. La publication vise à rendre l'idée de mission plus concrète et

lisible en mettant en perspective les résultats et les besoins de la société, démontrant ainsi la création de valeur du Groupe.

L'entreprise à mission, par ses différentes incarnations, devient un socle de cohésion pour un groupe diversifié et international, un objet de fierté et de sens pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe. ■



Reporting de durabilité : « UN EFFORT DE RATIONALISATION ET DE LISIBILITÉ » DE LA PART DES ENTREPRISES FRANÇAISES

Dans son deuxième *benchmark des reportings de durabilité*, publié en juin 2026, le cabinet KPMG salue les efforts faits par les entreprises françaises pour rendre leur rapport **CSRD** plus accessible. Il déplore toutefois la persistance de certaines carences, notamment sur l'adaptation au changement climatique et la biodiversité.

Après la phase de découverte, le reporting de durabilité est entré dans une phase de « consolidation » et de « rationalisation », juge le cabinet KPMG à l'occasion de la publication de son deuxième *benchmark des reportings CSRD*, en juin 2026. Cette étude est fondée sur l'analyse de 50 publications d'entreprises du CAC 40 et du CAC Next 20, selon une grille de plus de 450 critères.

Rationalisation du reporting

« Les entreprises ne sont plus uniquement dans une logique de conformité : elles entrent progressivement dans une dynamique de pilotage et de rationalisation du reporting », détaillent les auteurs de l'étude. Pour preuve, alors que 91 % des entreprises ont actualisé leur analyse de **double matérialité** au cours de l'exercice, le nombre moyen d'impacts, risques et opportunités (IRO) jugés « matériels » – c'est-à-dire considérés comme ayant un impact important sur l'activité de l'entreprise ou sur lesquels l'entreprise a un impact important – a baissé de

25 % par rapport à 2024 avec une moyenne de 52. Cette réduction concerne l'ensemble des secteurs d'activité. Fin 2025, plus de 70 % des IRO concernent les impacts négatifs et les risques.

Mais « regrouper, réduire, rationaliser les IRO matériels ne signifie pas que les enjeux de matérialité sont moins couverts, au contraire. En effet, les états de durabilité contiennent en moyenne huit normes thématiques matérielles, soit une de plus par rapport à 2024 », souligne KPMG.

Le climat, un sujet « structurant »

Sans surprise, « le climat demeure le sujet le plus structurant des publications **ESG** » puisque 100 % des entreprises le jugent matériel. 85 % des entreprises du panel publient en effet un plan de transition climat « avec des trajectoires de décarbonation plus détaillées, plus lisibles et mieux articulées avec la stratégie d'entreprise » que lors du premier exercice. 79 % des entreprises disposent par exemple de cibles validées par Science Based Targets initiative (SBTI) et 90 %

déclarent leurs plans de transition compatibles avec une trajectoire de hausse des températures de +1,5 °C.

Au global, KPMG note que 67 % du panel présente des informations complètes attendues sur le climat, contre 53 % en 2024. Les données sur l'adaptation au changement climatique restent, quant à elles, « trop timides », déplore KPMG. Dans le détail, sur les 87 % des entreprises qui ont identifié cette thématique comme matérielle, à peine 32 % présentent des plans formels.

« Durant l'année écoulée, les grandes entreprises françaises ont prioritairement concentré leurs efforts sur la consolidation de leurs plans de transition en matière d'atténuation. Si cette dynamique reste indispensable, elle ne pourra, à elle seule, répondre aux impacts déjà tan-

La pollution des organismes vivants et des res- sources alimentaires fait partie des thématiques qui ressortent le moins

gibles du dérèglement climatique. L'enjeu des prochaines années sera donc de franchir un cap en intégrant pleinement l'adaptation dans la stratégie d'entreprise, non plus comme un sujet émergent, mais comme un levier central de résilience et de performance durable », rappelle Maud Danel-Fédou, associée en charge des sujets climat, décarbonation et environnement chez KPMG France.

À l'inverse, la pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires fait partie des thématiques qui ressortent le moins (11 %), suivi du bien-être animal (13 %), des ressources marines (15 %) et de l'impact sur l'état des espèces. Trois entreprises du panel ont publié des plans de transition biodiversité, soit une de plus qu'en 2024.

« La mesure des impacts liés aux changements d'usage des sols, des eaux et des mers reste marginale », résume KPMG. Seules sept entreprises ont amorcé une publication de données chiffrées à ces sujets (contre deux en 2024) et aucune entreprise du panel ne publie d'indicateur sur les espèces invasives.

Personnalisation des rapports

Autre constat dressé par KPMG : ces deuxièmes rapports CSRD sont « plus personnalisés ». 50 % des entreprises analysées ont, par exemple, identifié au moins un IRO matériel lié à un enjeu spécifique à leur activité. « La majorité des IRO "entity specific" sont rattachés, d'abord à la thématique "conduite des affaires" (G1), et dans une moindre proportion aux thématiques "communautés affectées" (S3) et "consommateurs et utilisateurs finaux" (S4) », détaillent les auteurs du rapport.

Par ailleurs, 28 % des entreprises du CAC 40 et du Next 20 ont recours à une désagrégation des IRO par activité ou par filiale. Ce chiffre, en augmentation de 26 % par rapport à 2024, « permet d'enrichir significativement l'analyse », indique KPMG.

30 % des entreprises du panel ont également publié des informations additionnelles comme les certifications externes, les labels, etc. Cela répond « à des attentes spécifiques de certaines **parties prenantes**, notamment celles des agences de notation extra-financière, à des indicateurs sectoriels complémentaires ou encore à des indicateurs liés à des mécanismes d'indexation associés aux financements durables », souligne Brice Javaux, associé chez KPMG France. ■

Adeline Haverland (AEF info)

ENVIRONNEMENT

EN COLLABORATION AVEC VEOLIA

ENTRETIEN

« LA SÉCURISATION DE L'ACCÈS À L'EAU EXIGE UNE MOBILISATION INÉDITE »



Fanny Demulier

Début 2026, les Nations unies ont tiré la sonnette d'alarme : le monde est entré dans une ère de faillite hydrique. La crise de l'eau concerne désormais toutes les géographies : cet été, 70 % de la France a fait l'objet de mesures de restriction de l'usage de l'eau. Veolia a réuni des acteurs internationaux de premier plan pour travailler à ses côtés à une plus grande sécurité de l'eau. Rencontre avec Fanny Demulier, directrice Raison d'être et parties prenantes.

En quoi la sécurité hydrique est-elle un enjeu prioritaire ?

Fanny Demulier : L'eau est le premier marqueur du changement climatique. Or sans eau en quantité suffisante, ni les territoires ni les infrastructures ne peuvent fonctionner. La lutte contre les méga-feux devient elle aussi impossible. Il est de notre devoir, pour aujourd'hui mais aussi pour les générations futures, d'agir pour sécuriser l'eau. Cela passe notamment par plus de sobriété dans nos consommations, et par le déploiement accéléré de solutions existantes, telles que la réutilisation des eaux usées traitées.

Pourquoi avoir créé une Assemblée des parties prenantes ?

Fanny Demulier : Le monde est à un moment clé de son histoire. Veolia est un acteur international capable d'avoir un fort impact – nous sommes présents dans plus de 50 pays – mais nous ne pouvons le faire seuls. C'est pourquoi nous avons réuni – au sein d'une instance que nous avons baptisée l'Assemblée des parties

prenantes – des entreprises, investisseurs, autorités locales, assureurs, citoyens et organisations du monde entier. En avril, sa première mission a été de travailler sur la sécurité de l'eau et en particulier la réutilisation des eaux usées traitées dont le potentiel est immense. En France, nous ne réutilisons qu'1 % de nos eaux usées contre 90 % en Israël, 15 % en Espagne et 8 % en Italie.

Comment accélérer la réutilisation des eaux usées traitées ?

Fanny Demulier : Avec les 34 experts internationaux de cette Assemblée, quatre points de blocage principaux à lever ont été identifiés : le cadre réglementaire, l'acceptabilité sociale, le modèle économique et financier et le déploiement à l'échelle locale. Notre livre blanc, issu de leurs travaux, donne les clés pour y arriver !

Découvrir le livre blanc

aef
info

L'information pour décider
en toute lucidité

AEF INFO, LE MÉDIA DE RÉFÉRENCE SUR LES ENJEUX DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Réglementation environnementale, climat, biodiversité, stratégie RSE, reporting : l'information essentielle qui accompagne les professionnels de la transition écologique au quotidien.

JE DÉMARRE MON ESSAI D'UN MOIS

Et je profite de -30 % sur la 1ère année
d'abonnement



CE QUE AEF INFO VOUS APPORTE AU QUOTIDIEN



Une information rigoureuse et indépendante

Fiable, factuelle et non-partisane : chaque information est méticuleusement vérifiée.



Une expertise ciblée, par secteur et par métier

L'actualité de votre domaine professionnel décortiquée au fil de l'eau, incluant les nominations stratégiques et une veille dédiée à vos enjeux.



Une actualité analysée en temps réel

Pour optimiser votre temps tout en identifiant les tendances émergentes et les signaux faibles.



Une lecture claire des politiques publiques

L'accès à l'actualité législative et réglementaire pour anticiper et aligner vos stratégies.

■ AEF info est un média du



Les engagements RSE DES ENTREPRISES REPRÉSENTENT « DES ÉCONOMIES SIGNIFICATIVES POUR LA SOCIÉTÉ »

Selon une étude d'Impact France et du cabinet de conseil Wavestone, les engagements RSE des entreprises représentent « des économies significatives pour la société ». L'objectif de ces travaux est de fournir aux entreprises et aux pouvoirs publics « un cadre de lecture et de premières pistes d'outils permettant d'évaluer les actions sociales et environnementales mises en œuvre, via les coûts évités induits pour la société et les **parties prenantes** ».

« Les engagements sociaux et environnementaux des entreprises constituent des leviers de transformation à rendement collectif. » C'est l'un des constats d'une étude intitulée « Valoriser économiquement l'engagement des entreprises », publiée en 2026 par le réseau d'entreprises Impact France et le cabinet de conseil Wavestone, et qui chiffre la valeur économique des engagements des entreprises.

Les auteurs de l'étude tenaient à « rendre visibles et quantifiables les retombées économiques des engagements des entreprises pour la société dans un contexte de **backlash** et d'incertitudes géopolitiques et économiques majeures, qui se traduisent par un recul de certaines exigences réglementaires et des pressions grandissantes sur les finances publiques ».

Six entreprises étudiées

Sept études de cas, menées auprès de six entreprises (Harmonie mutuelle, Bel, L'Occitane en Provence, Sogaris, Veolia, deux cas à La Poste), couvrent des enjeux environnementaux (réduction des émissions de gaz à effet de serre, transition énergétique, préservation de la ressource en eau) et des enjeux sociaux (emploi et inclusion sur le marché du travail). Elles portent sur des périmètres variés, allant du site industriel ou logistique à l'échelle nationale ou internationale.

Pour chaque étude de cas, deux niveaux de résultats ont été analysés : les coûts évités directement liés à l'action de l'entreprise,

observés à l'échelle du site ou du périmètre étudié ; et les coûts évités en cas de mobilisation collective, correspondant à des scénarios

de généralisation de l'action à une échelle sectorielle, territoriale ou nationale.

Un changement d'échelle

L'étude montre que « les actions analysées permettent déjà des économies significatives pour la société, allant de plusieurs centaines de milliers d'euros à plusieurs milliards d'euros selon les périmètres étudiés ». De plus, « pris ensemble, les cas analysés démontrent qu'un changement d'échelle de ces pratiques pourrait permettre d'éviter, à l'échelle nationale voire internationale, des dizaines de milliards d'euros de coûts par an pour la société ».

Par exemple, pour L'Occitane en Provence, l'étude analyse les impacts sur la réduction de la consommation d'eau de la mise en place d'un système de récupération des eaux usées industrielles et leur réutilisation au sein du site de la manufacture de Lagorce à des usages le permettant. Elle estime à 100 000 € les coûts évités pour la société en 2026 via l'action de l'entreprise et environ 45 millions d'euros les coûts évités pour la société en 2030 via la mobilisation collective.

Pour Bel, l'installation d'une chaufferie biomasse sur le site industriel agroalimentaire d'Evron en France aurait permis 1,7 million d'euros de coûts évités pour l'entreprise en 2024 et 51 millions via la mobilisation collective. Le captage renforcé du méthane et la production d'électricité renouvelable par cogénération sur le centre de traitement des déchets d'Iperô de Veolia au Brésil auraient représenté 29 € par habitant desservi de coûts évités en 2024 via l'action de l'entreprise.

Éclairer le débat public

« L'analyse se concentre sur les coûts évités pour la société, et non sur le retour sur investissement pour les entreprises, afin de rendre visibles des impacts économiques encore peu pris en compte dans la décision publique. Les résultats doivent ainsi être interprétés comme des ordres de grandeur, destinés à éclairer le débat, dans le cadre d'un exercice exploratoire fondé sur des études de cas », précisent les auteurs.

Fondée sur un travail collectif et des cas concrets, elle élargit le cadre d'analyse économique et met à disposition « une grille de lecture répliquable, applicable à d'autres contextes et secteurs et qui pourrait constituer un appui analytique pertinent pour orienter les décisions d'investissement publiques comme privées ». ■

Sabrina Dourlens (AEF info)



ENTRETIEN

CACAO DURABLE : LA TRAÇABILITÉ COMME POINT DE DÉPART



Fausto Rotelli

Du principe historique du *sacco conosciuto* aux technologies de surveillance satellite, Ferrero inscrit la traçabilité au cœur de son approche du cacao durable. Pour Fausto Rotelli, directeur RSE de Ferrero en France, cette exigence permet d'agir contre la déforestation, tout en accompagnant les communautés dans la durée.

Comment Ferrero aborde-t-il les grands défis de la filière cacao ?

Fausto Rotelli : Nous sommes convaincus que les enjeux de la filière cacao sont étroitement liés : déforestation, éducation, travail des enfants et conditions de vie des producteurs. C'est pourquoi notre approche est systémique : elle est axée sur un approvisionnement qui combine la traçabilité, l'accompagnement des producteurs et des programmes sociaux de long terme. Notre Charte du cacao repose sur quatre piliers – conditions de vie durables, droits humains, protection de l'environnement et transparence des fournisseurs – avec une ambition claire : créer de la valeur dans la durée pour les communautés.

Vous évoquez souvent le *sacco conosciuto*. Que signifie cette expression ?

Fausto Rotelli : Cette expression italienne, qui signifie « connaître ce qu'il y a dans le sac », résume très bien notre exigence : connaître parfaitement l'origine pour mieux agir. La traçabilité n'est pas seulement une question technique ; c'est la condition pour agir efficacement. Connaître ce qu'il y a dans le sac, c'est aussi reconnaître les personnes, les réalités locales

et les responsabilités partagées qui se trouvent derrière chaque chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi nous travaillons avec des partenaires qui connaissent parfaitement le terrain, comme Save the Children depuis 2017. Cela donne des résultats sur la fréquentation scolaire régulière, passée de 75 % à 97 % entre 2021 et 2025, dans les communautés partenaires en Côte d'Ivoire, ou encore 65 % des foyers qui ont diversifié leurs revenus contre 25 % auparavant.

Compte tenu de vos volumes et de la complexité de la filière cacao, comment gérez-vous concrètement cette traçabilité ?

Fausto Rotelli : La traçabilité fait partie de l'ADN de Ferrero. Aujourd'hui, nous combinons expertise terrain et technologies avancées. La cartographie polygonale permet de délimiter précisément les plantations et de vérifier l'origine du cacao. Nous utilisons également la surveillance satellite, via Starling, un service d'Airbus Défense & Space, pour suivre l'évolution des zones forestières dans les filières huile de palme et cacao. Ces technologies renforcent le travail mené avec les producteurs et nos partenaires locaux afin d'agir plus rapidement et plus efficacement.

Nos fèves de cacao sont traçables jusqu'aux exploitations agricoles, permettant ainsi d'agir pour améliorer la vie des communautés locales

Le concept de "Sacco Conosciuto" - savoir ce qu'il y a dans le sac - est au cœur de notre engagement en faveur de la traçabilité et pour la construction d'une chaîne d'approvisionnement responsable.



En savoir plus: Ferrero.fr

Un « engagement plus fort » DES ENTREPRISES EN FAVEUR DE LA NATURE EST UNE « NÉCESSITÉ », SELON L'IPBES

Fruit de trois ans de travail, le rapport de l'IPBES sur les entreprises et la biodiversité, publié en février 2026, souligne que les « conditions actuelles de fonctionnement des entreprises ne sont pas toujours compatibles avec la réalisation d'un avenir juste et durable ». Il met aussi en évidence des méthodes et plus de 100 actions à mettre en œuvre pour tenter d'y remédier.

« La croissance de l'économie mondiale s'est faite au prix d'une immense perte de biodiversité, qui représente aujourd'hui un risque systémique critique et généralisé pour l'économie, la stabilité financière et le bien-être humain. » C'est le message adressé par la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES) dans son rapport sur les entreprises et la biodiversité, publié en février 2026.

Celui-ci a été approuvé par les représentants de plus de 150 gouvernements à l'issue de la douzième session de la plénière de l'IPBES, qui s'est tenue à Manchester, au Royaume-Uni, en février 2026. « Il s'agit d'un moment crucial pour les entreprises et les institutions financières, ainsi que pour les gouvernements et la société civile, pour dissiper la confusion des innombrables méthodes et indicateurs, et profiter de la clarté et de la cohérence offertes par le rapport pour prendre des mesures significatives en vue d'un changement transformateur »,

souligne Matt Jones, l'un des trois coprésidents de l'évaluation.

L'une des plus graves menaces pour les entreprises

De fait, le rapport montre « à la fois les risques de perte de nature pour les entreprises et les possibilités pour les entreprises de contribuer à inverser ce phénomène », explique-t-il. Il y va

de la survie « des espèces dans la nature », mais aussi de « la leur », assure-t-il. Car toutes les entreprises, même celles qui peuvent sembler très éloignées de la nature, « dépendent,

directement ou indirectement, des intrants matériels, de la régulation des cycles environnementaux – notamment l'atténuation des inondations et l'approvisionnement en eau – et des contributions non matérielles comme le tourisme, les loisirs, l'éducation et les valeurs spirituelles et culturelles », précise l'IPBES dans un communiqué.

« Toutes les entreprises dépendent de la biodiversité »

Pourtant, si « la perte de biodiversité est l'une des menaces les plus graves pour les entreprises », comme le confirme le professeur Stephen Polasky, coprésident de l'évaluation, « il semble souvent plus rentable pour les entreprises de dégrader la biodiversité que de la protéger ». Un « statu quo » qui peut sembler « rentable à court terme » mais qui à plus long terme peut conduire à « franchir des points de basculement écologiques ».

Un système économique et financier destructeur

« Les conditions externes actuelles dans lesquelles les entreprises opèrent ne sont pas toujours compatibles avec la réalisation d'un avenir juste et durable et perpétuent les risques systémiques », souligne ainsi la version finale du résumé pour décideurs.

À l'heure actuelle, « les entreprises sont incitées à se concentrer sur la matérialité financière afin d'atteindre leurs objectifs à court terme et leur rentabilité ». Par ailleurs « les récompenses et les sanctions ne sont pas suffisantes » pour les inciter « à prendre des mesures adéquates en faveur de la conservation et de l'utilisation durable de la biodiversité, ainsi que du partage juste et équitable des avantages découlant de l'utilisation des ressources génétiques et des connaissances traditionnelles associées », précise le résumé pour décideurs.

« Souvent, les entreprises n'intègrent pas les impacts négatifs de leurs activités sur la biodiversité », y compris dans leurs comptes puisqu'elles « ne supportent souvent que peu ou pas de coûts financiers liés à leurs impacts négatifs ». Parallèlement, de « nombreuses politiques encouragent les activités commerciales nuisibles à la biodiversité ou empêchent les comportements bénéfiques pour celle-ci ».

En 2023, les subventions tournées vers les activités des entreprises néfastes à la biodiversité ont été estimées à 7 300 milliards de dollars, dont 4 900 milliards de financements privés et environ

2 400 milliards de dépenses publiques. Et ce, avec « le soutien du lobbying des entreprises et des associations commerciales », précise le résumé pour décideurs. À l'inverse, cette même année, 220 milliards de dollars seulement de flux financiers, publics et privés, ont été orientés vers des activités contribuant à la conservation et à la restauration de la biodiversité.

Prendre conscience et mesurer les dépendances

Si des méthodologies existent pour mesurer les dépendances et impacts des entreprises, leur adoption et leur application par les entreprises « s'avèrent faibles et inégales entre et au sein des secteurs d'activité et des localités ».

Résultat : moins de 1 % des entreprises publiant des rapports y mentionnent leurs impacts sur la biodiversité. Souvent par manque de données ou d'accès à des modèles fiables ou encore du fait de difficultés pour accéder à des scénarios, souligne une enquête menée auprès d'institutions financières, citée par l'IPBES. Mais aussi parce qu'il « existe actuellement peu d'incitations pour les entreprises à mesurer et à divulguer leurs impacts et leurs dépendances ». Or, l'adoption par les entreprises est influencée par les exigences réglementaires, les facteurs financiers et les considérations liées à la réputation.

Un enjeu de prospérité à long terme

Le rapport se penche justement sur l'efficacité de ces différentes méthodes et propose aux entreprises trois critères d'évaluation : la couverture (géographique et étendue des impacts et dépendances) ; la précision de la mesure ; et la réactivité (capacité à détecter les changements attribuables aux actions et aux activités de l'entreprise). Mais contrairement au carbone, « aucune méthode unique de mesure et de gestion des impacts et des dépendances ne convient à toutes les déci-

sions des entreprises », concluent les auteurs : plusieurs méthodes ou indicateurs vont souvent être nécessaires en fonction du contexte, de l'action ou de la décision à prendre.

Surtout, la difficulté ne doit pas prendre le pas sur l'action comme c'est actuellement le cas : « trop souvent, les entreprises passent plus de temps à essayer de déchiffrer des cadres complexes et concurrents de conformité et de reporting qu'à prendre des mesures significatives », constate le professeur Stephen Polasky.

Plus de 100 pistes d'action

Cette situation n'est cependant « pas une fatalité », comme il le souligne. Le rapport recense ainsi « plus de 100 pistes d'actions » pouvant être mises en œuvre par les entreprises, les gouvernements, les acteurs financiers et la société civile, tableaux à l'appui. Pour les entreprises elles-mêmes, « un engagement plus fort en faveur de la nature », qui doit se traduire par des « stratégies transparentes et crédibles » sur leur périmètre mais plus largement sur leur « sphère d'influence », n'est plus une « option » mais bien une « nécessité ». « Cette démarche est vitale pour leurs résultats financiers, leur prospérité à long terme et le changement transformateur nécessaire à un avenir plus juste et

plus durable », assure la professeure Ximena Rueda, coprésidente de l'évaluation.

Les entreprises ne peuvent toutefois agir seules. Les gouvernements notamment doivent « créer un environnement des affaires favorable à la protection de la nature », selon les auteurs. « Nous devons dépasser le sophisme qui réduit le choix à un choix binaire des gouvernements et des décideurs entre un environnement pro environnement ou pro business. Toutes les entreprises dépendent de la nature, c'est pourquoi les actions de conservation et d'utilisation durable de la nature peuvent également aider les entreprises à prospérer sur le long terme », souligne le professeur Stephen Polasky. Cela nécessite notamment « d'éliminer, de supprimer progressivement ou de réformer les incitations financières qui favorisent la perte de biodiversité et de renforcer les incitations positives en faveur de la conservation, de la restauration et de l'utilisation durable de la biodiversité », souligne le résumé pour décideurs.

La France a fait ce travail en 2025, évaluant à 37 milliards d'euros les incitations financières défavorables à la nature, mais n'a pas repris les conclusions de sa mission d'inspection interministérielle dans son PLF 2026. ■

Béatrice Héraud (AEF info)



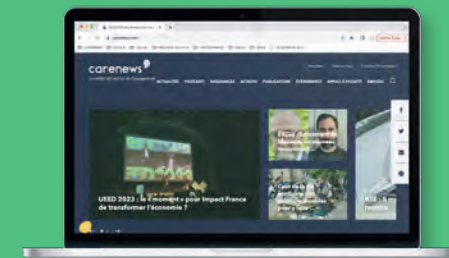
Saviez-vous qu'il existe un média dédié à l'actualité de l'engagement qui réunit 80 000 visiteurs par mois ?

Maintenant, oui.



Carenews est le média des acteurs de l'engagement. Suivez-le pour tout savoir sur l'ESS, la RSE et le mécénat.

carenews



ENVIRONNEMENT

UN AN APRÈS SON LANCEMENT, le Lab Transition Nature REGROUPE TREIZE ENTREPRISES MEMBRES

Veolia, Hermès, Décathlon ou encore la SNCF ont rejoint le Lab Transition Nature, qui a fêté sa première année d'existence en mai 2026. L'initiative portée par le WWF France, l'Office français de la biodiversité et le Science Based Targets Network a pour vocation de devenir la « communauté des entreprises françaises engagées pour la nature ».

« Faire émerger une dynamique collective capable d'accompagner la transformation des entreprises françaises vers des modèles compatibles avec les équilibres écologiques » : telle est l'ambition du Lab Transition Nature, initiative qui a fêté sa première année d'existence en mai 2026. Portée par le WWF France, l'Office français de la biodiversité (OFB) et le Science Based Targets Network (SBTN), elle réunit désormais treize entreprises membres : ADP, Bel, Carrefour, Decathlon, EDF, Hermès, L'Occitane, Parfums Christian Dior, Séché Environnement, SNCF, Sodexo, Unibail-Rodamco-Westfield et Veolia.

« Les secteurs représentés par les entreprises engagées sont variés, allant de l'agroalimentaire et distribution, au luxe, aux services, à la construction et à l'énergie. Toutes ont des liens directs avec la nature, et l'intérêt d'aller vers la résilience écologique et de mieux gérer leurs risques liés à la nature, de plus en plus identifiés comme des risques majeurs », rapporte Ciprian Ionescu, responsable du capital naturel du WWF France.

Une utilisation stratégique du cadre SBTN

Le Lab Transition Nature accompagne de manière collective les entreprises membres dans

leur parcours pour appliquer le cadre méthodologique SBTN, « seule démarche robuste, reconnue et alignée sur les exigences scientifiques, qui permet d'avoir un diagnostic très précis de l'état des écosystèmes avec lesquels elles interagissent et des cibles validées par des tiers indépendants », selon la fondation.

Dès sa première année d'existence, il a ainsi organisé des ateliers consacrés notamment aux plans de transition nature, à la gestion de l'eau douce et aux initiatives territoriales collectives, mais aussi une visite de terrain sur le site de tri de déchets dangereux de Séché Environnement afin d'illustrer les enjeux liés à la stratégie eau de l'entreprise.

« Le Lab permet de créer de l'émulation grâce aux échanges entre les entreprises membres et à leurs retours d'expérience. Il a aussi vocation à influencer les autres entreprises pour les inciter à s'intéresser à ces questions et rejoindre l'initiative », explique Ciprian Ionescu. « On constate que les entreprises membres sont passées d'une phase d'application expérimentale de SBTN à une utilisation plus stratégique. Certaines l'utilisent déjà pour structurer leur exercice de **double matérialité** dans la **CSRD**. » ■

Sabrina Dourlens (AEF info)

Saviez-vous qu'il existe un média sur lequel vous pouvez faire connaître votre engagement ?

Maintenant, oui.



Carenews.com héberge plus de 1 000 blogs d'entreprises, de fondations et d'associations.

carenews



FONCTION

« égalité, diversité et inclusion » EN ENTREPRISE : UN RETOUR EN ARRIÈRE ?

Peut-on parler de « *backlash* » sur les fonctions égalité-équité, diversité et inclusion en entreprise en France ? Selon une enquête de l'Association française des managers de la diversité (AFMD), les professionnels du secteur soulignent un climat anxigène et des incertitudes sur l'avenir de leur métier.

Les fonctions « diversité et inclusion » dans les entreprises et administrations sont-elles touchées par un phénomène de « *backlash* » ? Aux États-Unis, le retour au pouvoir de Donald Trump a entraîné un démantèlement des programmes « diversité, équité et inclusion » (DEI) au sein des administrations. La grande majorité des entreprises ont cependant conservé ces programmes, hérités des grandes législations sur les droits civiques dans les années 1970, fait remarquer la chercheuse au CNRS Laure Berreni.

« Dans 80 % des cas, les motions ont été rejetées par les actionnaires », argumente-t-elle, lors d'un événement organisé en juin 2026 dans les locaux de Radio France par l'Association française

des managers de la diversité (AFMD). Bien que conservés, certains postes font toutefois l'objet d'une requalification, par exemple en ôtant les termes « *diversity* » (diversité) ou « *equity* » (équité). Certaines mesures spécifiques ont également tendance à être supprimées au profit de politiques plus générales.

Un risque que les programmes soient vidés de leur substance

En France, l'arrivée de signaux faibles

Lors de l'évènement, les intervenants s'interrogent sur l'arrivée en France d'une dynamique similaire. L'AFMD a publié une enquête « *sur les fonctions égalité-équité, diversité et inclusion en France* », réalisée auprès de professionnels du secteur entre février et juin 2025, soit un mois après l'investiture de Donald Trump. « *Quelque chose est en cours* », soulèvent Tanguy Bizien et Delphine Lecombe, les auteurs de l'enquête. Ils relèvent notamment « *un climat anxigène* »

et une « *incertitude sur le futur de leur métier* » rapportée par certaines personnes interrogées. 11 % d'entre elles « *déclarent avoir été victimes d'attaques avec beaucoup de*

« *commentaires sur les réseaux sociaux* », indique l'enquête.

Pour autant, « *on ne peut pas vraiment parler de backlash dans les entreprises pour l'instant*, analyse Laure Berreni. Les critiques des politiques de diversité se concentrent davantage

sur les universités ou les associations », argumente-t-elle.

La chercheuse souligne toutefois l'existence de signaux faibles créant un « *risque que ces programmes soient vidés de leur substance* ». Elle met notamment en avant le détricotage des législations européennes par les initiatives législatives omnibus ou la montée des idées d'extrême droite, plutôt défavorables à ces politiques, dans le débat public. L'élection présidentielle de 2027 pourrait être « *un possible moment de rupture* », avertit-elle.

La montée en puissance de sujets « plus consensuels »

« Certains programmes de diversité et d'inclusion reculent dans les priorités, sans qu'on puisse réellement analyser si les causes sont politiques ou économiques. D'un autre côté, les sujets plus consensuels, comme les aidants, prennent de plus en plus de place », détaille-t-elle encore.

Ce réaligement du « *travail de la diversité* » vers des sujets plébiscités par l'ensemble du spectre politique est relevé par d'autres intervenants dans la salle, occupant des fonctions « diversité et inclusion » au sein d'entreprises ou d'administrations. L'inclusion à travers le prisme du handicap est par exemple de plus en plus défendue publiquement par les entreprises, à l'inverse de sujets liés à l'orientation sexuelle, l'origine sociale ou ethnique et l'expression religieuse.

Cette dynamique est renforcée par le cadre juridique qui impose certaines obligations sur des thématiques précises. « *La définition de la diversité a été assez fortement structurée par les politiques publiques qui y ont intégré l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusion des personnes handicapées* », rappelle Laure Berreni.

Une normalisation de la fonction ?

Les auteurs de l'étude pointent quant à eux d'autres éléments, comme la fragilité des moyens alloués et un manque de reconnaissance, associés à une large féminisation de la profession à 82 %.

D'un autre côté, certains éléments montrent une dynamique plus positive pour la fonction. Parmi les compétences requises citées par les professionnels, la conception de stratégie, la gestion de projet ou encore la capacité à animer un réseau prennent par exemple une place de plus en plus importante et arrivent en tête des réponses données. Un signe « *qui peut amener à penser que la fonction s'est normalisée dans les entreprises* », analysent Tanguy Bizien et Delphine Lecombe.

Parmi les compétences moins fréquemment citées, la « *capacité à argumenter, faire adhérer* » et « *la persévérance et la ténacité* » persistent cependant. « *On retrouve ici l'ambivalence entre une apparence de normalisation ou d'institutionnalisation et une réalité professionnelle sans doute plus contrastée* », concluent les auteurs de l'enquête. ■

Élisabeth Crépin-Leblond (Carenews)



TRAVAILLEURS en situation de handicap : LES EFFORTS DES ENTREPRISES RESTENT INSUFFISANTS

Depuis 2005, toute entreprise de plus de 20 salariés doit compter au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap. Une vingtaine d'années plus tard, la moyenne nationale n'atteint que 4 %. Certaines entreprises sont néanmoins engagées sur ces questions.

« Parmi les entreprises qui ont l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap, 28 % n'en comptent aucun dans leurs effectifs », déplore Carole Salères, conseillère nationale emploi pour l'association APF France Handicap.

En France, toutes les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter au moins 6 % de personnes ayant une reconnaissance de handicap parmi leurs salariés. Si elles ne le font pas, elles doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph ou au FIPHFP, les deux agences nationales chargées de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, l'une pour le secteur privé, l'autre pour le secteur public.

Toutefois la moyenne nationale de travailleurs en situation de handicap est de 4 %, selon les données du dernier baromètre de l'Observatoire de l'emploi et du handicap

de l'Agefiph. Mais le taux varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre : il est de 3,4 % dans l'information et communication et 3,9 % dans la construction, contre 6,2 % dans le transport et 6,9 % dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, par exemple. Au total, seules 30 % des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dépassent l'obligation légale de 6 % d'effectifs en situation de handicap.

**Seules 30 %
des entreprises
dépassent
l'obligation légale
de 6 % d'effectifs
en situation
de handicap**

Des préjugés et discriminations persistants

De fait, les préjugés à l'encontre des personnes en situation de handicap persistent. En 2025, APF France handicap a mené une opération de « testing » de CV pour objectiver les discriminations dans l'accès à l'emploi dont sont victimes les personnes porteuses de handicap. L'association, accompagnée par des chercheurs de l'université Lyon 1 Claude Bernard, a répondu à près de 2 000 offres d'emploi réelles pour des postes administratifs. À chaque fois, elle

envoyait quatre CV identiques, l'un sans mention de handicap (CV de référence), le deuxième avec un handicap auditif (mention d'un appareillage), le troisième avec un handicap moteur (mention d'un fauteuil roulant) et le quatrième avec le cumul des deux handicaps.

Résultat : « à compétences identiques, quand il est fait mention de handicap, on compte en moyenne 20 % de retours en moins sur la candidature par rapport au CV de référence », note Carole Salères.

Des entreprises qui s'engagent sur le handicap

Le testing met en avant une autre donnée intéressante : lorsque l'entreprise est accessible, c'est-à-dire lorsqu'elle est équipée d'une rampe ou est située à proximité de transports en commun accessibles, les candidatures mentionnant un handicap reçoivent plus de réponses positives.

Car, même si l'OETH n'est pas atteinte et que les discriminations restent vives, de plus en plus d'entreprises s'engagent sur les questions de handicap. Parmi elles, une centaine sont regroupées dans une initiative appelée le « Manifeste inclusion », lancée en 2019, qui regroupe des dirigeants d'entreprises s'engageant à mettre en œuvre une politique volontariste sur une dizaine d'axes liés au handicap (voir aussi p. 28 et p. 36).

Parmi ceux-ci, l'engagement de donner accès aux entretiens de recrutement pour les personnes en situation de handicap ayant le profil et les compétences correspondant aux postes disponibles ; la mise en œuvre d'actions internes régulières de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations liées au handicap ; l'optimisation de l'accès des personnes handicapées aux outils, notamment numériques, de l'entreprise ; ou encore la création de passerelles avec les entreprises adaptées et les Esat (établissements et services d'aide par le travail) pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

« Les entreprises signataires de notre manifeste représentent 8,5 millions de collaborateurs

dans le monde, dont 300 000 sont en situation de handicap », se félicite Frédéric Cloteaux, délégué général de l'association.

« La loi est nécessaire mais pas suffisante »

« La loi est nécessaire pour amener les entreprises à bouger, mais elle n'est pas suffisante », souligne quant à lui David Autissier, professeur à l'Essec. « Il faut sensibiliser les entreprises à la question », ajoute-t-il, estimant que le meilleur levier de changement est d'entendre le témoignage de personnes ayant vécu « une expérience » liée au handicap ou d'en avoir vécu une soi-même.

**« Il faut un
changement
de culture »**

De même, Hélène Chinal, pilote de la stratégie handicap chez Capgemini France, membre du Manifeste inclusion, estime que « l'évolution des entreprises sur ces sujets ne se décrète pas ; il faut un changement de culture », qui demande de la sensibilisation et de l'accompagnement au sein de l'entreprise. Elle cite le cas d'un des dirigeants de l'entreprise ayant témoigné sur sa neuroatypie. « Son témoignage a incité beaucoup de gens à témoigner également », explique-t-elle, et a permis de faire bouger les lignes sur ce sujet dans l'entreprise.

« Il est important de libérer la parole sur ces sujets », abonde Anne-Laure Thomas, directrice diversités, équité et inclusion chez L'Oréal, également membre du Manifeste Inclusion. Elle souligne aussi l'importance d'inciter les salariés à déclarer davantage leur handicap. Ceux-ci n'ont aucune obligation de le faire s'ils ne le souhaitent pas, mais « la reconnaissance de handicap permet de mieux adapter les postes de travail », estime-t-elle.

En effet, de nombreux travailleurs préfèrent ne pas déclarer leur situation de handicap, de peur d'être stigmatisés ou discriminés. « Le dire ou ne pas le dire dépend beaucoup de la sécurité psychologique ressentie par le salarié », souligne Valérie Tiachoh, directrice stratégie et

innovation sociétale d'Orange. D'où l'importance, selon elle, de réfléchir aux conditions pouvant assurer un bien-être au travail pour les collaborateurs.

Le rôle du référent handicap

Parmi les facteurs qui favorisent le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, beaucoup d'observateurs soulignent l'importance des « référents handicap », désignés dans l'entreprise pour orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap. Depuis 2019, leur désignation est obligatoire dans toutes les entreprises de 250 salariés et plus.

Selon le baromètre Agefiph-Ifop, la propension des recruteurs à embaucher davantage de personnes en situation de handicap augmente largement lorsque l'entreprise dispose d'un référent handicap : ainsi 91 % des recruteurs se disent prêts à le faire lorsqu'ils bénéficient de la présence d'un référent handicap, contre 55 % lorsque ce n'est pas le cas.

L'accompagnement par un service d'aide tel que l'Agefiph joue également : 77 % des recruteurs bénéficiant d'un accompagnement de l'Agefiph sont prêts à recruter plus de personnes en situation de handicap, contre 56 % de ceux qui n'en ont pas.

Des outils pour progresser

Sur son site, l'Agefiph met à disposition des entreprises un certain nombre d'outils pour les aider à progresser dans leur politique handicap : des ressources documentaires sur le sujet, mais aussi un « autodiagnostic emploi et handicap » et un dépliant sur les solutions pour inclure le handicap dans sa politique RH.

La délégation interministérielle à la stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement a également publié, en mars 2026, un

guide sur la neurodiversité en entreprise, pour permettre aux employeurs et recruteurs de mieux prendre en compte ce type de handicap. Il recense 80 bonnes pratiques d'entreprises dans ce domaine.

L'enjeu du maintien dans l'emploi

Au-delà de la question du recrutement, Carole Salères, d'APF France Handicap, souligne aussi l'enjeu du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. « On enregistre chaque année environ 130 000 licenciements pour inaptitude, dénonce-telle. Souvent, c'est parce que les entreprises ont du mal à appréhender l'aménagement des postes de travail, et préfèrent orienter le salarié vers l'inaptitude. »

« Il faut développer une culture de la prévention », ajoute-t-elle, mentionnant que la « pair-aidance », c'est-à-dire l'accompagnement des salariés par d'autres collaborateurs en situation de handicap, est très efficace. ■

Camille Dorival (Carenews)



Partager pour protéger c'est notre raison d'être

Partager, c'est mutualiser et redistribuer.

Protéger, c'est protéger l'humain en accompagnant, en innovant et en donnant à chacun les moyens de préparer l'avenir avec sérénité.

Découvrez notre rapport de mesure d'impact social.

ENTRETIEN

« LE PROGRÈS SOCIAL ET SOCIÉTAL EST UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES ENTREPRISES »



Gilles Vermot-Desroches

Créé en 2018, le Collectif pour une économie plus inclusive réunit 40 grandes entreprises, avec une perspective – contribuer à l'inclusion des personnes fragilisées dans la société – et trois axes : l'accès à l'emploi, l'accès aux biens et aux services, et le développement des achats inclusifs. Entretien avec son délégué général, Gilles Vermot-Desroches.

Vous dirigez le Collectif pour une économie plus inclusive. De quoi s'agit-il ?

Gilles Vermot-Desroches : Notre collectif est né à la suite du mouvement des Gilets jaunes pour promouvoir une économie plus inclusive et considérer que c'est une stratégie. Les 40 entreprises, membres emploient 1,5 million de salariés, couvrant tout le territoire français et tous les secteurs d'activité. Il s'agit de grands groupes emblématiques comme Axa, Engie, La Poste, le Crédit mutuel, Schneider, TotalEnergie, Danone ...

Sur quels sujets travaillez-vous en particulier ?

Gilles Vermot-Desroches : L'objectif est de penser stratégiquement les enjeux d'inclusions et de développer des actions concrètes, mesurées et ambitieuses pour avoir de l'impact. Nous nous concentrons sur trois axes d'intervention. Le premier vise à favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, notamment pour les jeunes et des populations les plus précaires. Sur ce volet, nos entreprises membres développent l'alternance, se mobilisent

pour le handicap, déploient à grande échelle le mentorat : l'insertion des jeunes, de tous les jeunes, dans l'emploi est un enjeu capital qui mérite des mobilisations audacieuses. Nous avons créé 15 Collectifs territoriaux, dans lesquels nous renforçons les écosystèmes autour des enjeux d'emploi et renforçons les dynamiques.

Notre deuxième axe d'intervention est la mise en place de produits, services et dispositifs et visent à accroître le reste à vivre des personnes en situation de précarité afin de faciliter leur rebond. Enfin, nous développons les politiques d'achat inclusives, en favorisant l'achat de produits et services auprès de structures d'insertion par l'activité économique et d'entreprises du secteur adapté et protégé, de l'économie sociale et solidaire.

Votre feuille de route 2026–2028 prévoit 10 engagements. Pouvez-vous nous en citer quelques-uns ?

Sur le volet accès à l'emploi, nous visons 6 % de jeunes en alternance dans nos effectifs salariés

avec une attention particulière pour les jeunes résidant en quartiers prioritaires ou en zones rurales. Nous souhaitons également construire une dynamique partagée en faveur de l'accueil de personnes réfugiées et migrantes. Sur l'axe accès aux biens et aux services, nous allons

mener des expérimentations en Seine-Saint-Denis et en Côte d'Or pour montrer la capacité des entreprises à améliorer la situation de leurs clients fragiles. Enfin, sur le troisième axe, nous renouvelons notre ambition d'une croissance de 30 % en 3 ans de notre volume d'achats inclusifs.

10 engagements

Feuille de route 2026–2028 du Collectif pour une économie plus inclusive

- 01 Atteindre **6 % d'alternants + formations diplômantes** dans nos effectifs salariés
- 02 Atteindre **20 % des alternants issus des QPV/ZFU ou des FRR** (géographie Quartiers prioritaires de la ville et France ruralités revitalisation – ex ZRR)
- 03 Mobiliser **1 % des collaborateurs salariés (France)** dans des **missions de mentorat social**
- 04 Engagement en faveur des **lycées professionnels** avec **implication de 100 % des CEO/Comex**
- 05 Construire une **dynamique partagée pour l'accueil de personnes réfugiées et/ou migrants**
- 06 **Clients fragiles :** expérimentation avec la Seine St-Denis et Dijon pour montrer la capacité des entreprises à **améliorer la situation de leurs clients fragiles** en synergie avec les acteurs locaux et en mutualisant avec les autres entreprises du Collectif
- 07 **Salariés fragiles :** poursuite du **partage de bonnes pratiques, formalisation de l'existant** et **test des actions communes**
- 08 Renouveler l'ambition d'une **croissance de 30 % en 3 ans du volume d'achats inclusifs** (SPTA/SIAE), pour atteindre + 60 % fin 2028 par rapport à 2022
- 09 Poursuivre la diffusion d'une culture d'achats inclusifs, notamment par l'organisation annuelle du **Forum des achats inclusifs, avec plus de 30 entreprises participantes**
- 10 Faire croître la dynamique locale des **15 collectifs territoriaux** (chacun sponsorisé par un CEO) et **consolider, amplifier leur impact local**

Entreprises membres du Collectif pour une économie plus inclusive



Accenture, Accor, AG2R La Mondiale, Air Liquide, Axa, BNP Paribas, Carrefour, Clariane, Crédit Agricole, Crédit Mutuel, CRIT, Danone, EDF, Elsan, Emeis, ENGIE, Equans, Groupe ADP, La Poste, L'Oréal, ManpowerGroup, Microsoft, Nexans, Orange, Randstad, Renault, Rexel, Saur, Schneider Electric, Sodexo, Suez, The Adecco Group, TotalEnergies, Transdev, Veolia, Vicat, Vinci

Télétravail : QUELS EFFETS SUR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS ?

Plusieurs entreprises ont annoncé des changements dans leurs politiques de télétravail, argumentant de l'importance du présentiel pour stimuler la productivité ou l'innovation. Les salariés, eux, mettent notamment en avant des avantages en termes d'équilibre personnel, de concentration et de repos. Une étude de l'Insee montre également que le travail hybride a un effet positif sur la productivité du travail.

En avril 2026, Ubisoft a fait savoir à ses salariés qu'ils disposeraient désormais de 36 jours de télétravail par an, contre deux par semaine auparavant. L'objectif affiché : « renforcer la collaboration des équipes » et « recréer des temps d'échange essentiels à la créativité collective », justifie l'entreprise auprès de l'Agence France presse.

Ces décisions ne sont pas isolées. Stellantis, Air France, le Crédit agricole, Free, HSBC, JCDecaux... La presse relaie les décisions de grandes entreprises réduisant plus ou moins drastiquement le télétravail et le mécontentement exprimé par des syndicats en réaction.

Une entreprise sur dix indique avoir supprimé la possibilité de travailler à distance ou diminué le nombre de jours autorisés en 2025, selon un sondage mené auprès de 1 000 sociétés et diffusé par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) en mars 2026.

Un management « infantilisant »

Pourtant, le télétravail, qui concerne un peu plus d'un salarié du secteur privé sur cinq, est

plébiscité. 44 % de télétravailleurs interrogés en 2023 par la Dares, le service statistique du ministère du Travail, souhaiteraient conserver la même fréquence hebdomadaire ou mensuelle de télétravail. 45 % aimeraient l'augmenter, tandis que seuls 11% voudraient télétravailler moins ou plus du tout. Parmi les non-télétravailleurs, 69 % déclarent vouloir télétravailler.

Pour Anthony Hussenot, professeur à l'Université Côte d'Azur, les retours en arrière médiatisés s'expliquent notamment par un contexte économique compliqué. « Quand vous êtes en difficulté, il est tentant de vouloir reprendre le contrôle sur la ressource qui coûte le plus cher, les salariés. Cela passe par une présence physique. C'est presque un réflexe de la part des managers », explique le chercheur en sciences de gestion.

Mais il voit là le marqueur d'un « management infantilisant ». « La population active qui peut télétravailler est diplômée du supérieur, comprend les contraintes économiques de l'entreprise, est capable de s'autogérer. Le management ne prend pas cela en considération », détaille-t-il. « Il y a des études, depuis longtemps, qui nous montrent que la relation de

travail est avant tout une relation de défiance, notamment à l'égard des subordonnés. Dans le télétravail se manifeste cette tension : la personne que l'on ne voit pas, on se demande toujours un peu ce qu'elle fait », indique le spécialiste des nouvelles pratiques de travail.

Plus de concentration

D'après lui, les craintes des entreprises sont infondées. « Il n'y a pas d'études, à ce jour, qui montreraient un recul significatif de l'innovation ou des performances de l'entreprise. Mieux encore, une étude parue sur l'engagement des salariés montre que les télétravailleurs sont plus engagés que les autres », continue Anthony Hussenot, qui pointe « soit des fantasmes, soit de la mauvaise foi ». « Le télétravail est associé à une amélioration modeste mais réelle de la productivité du travail », peut-on lire dans une analyse de l'Insee parue en mai 2026. Ces gains sont observés aussi bien dans des petites que dans des grandes entreprises.

En effet, le travail hybride pourrait favoriser la concentration. « En open space, je suis davantage dérangée. Je ne supporte pas le bruit. C'est plus fatigant de se concentrer sur une tâche, dans un métier où il y a beaucoup d'analyse », témoigne par exemple Caroline*, 28 ans, qui réalise des études marketing. L'entreprise dans laquelle elle travaille a annoncé un retour à quatre jours par semaine sur site en janvier 2027, contre deux auparavant, en insistant sur la nécessité « de se voir plus pour créer plus d'innovation ».

« La grosse question, c'est "est-ce qu'on va avoir des locaux et pouvoir trouver une place ?" Les histoires de productivité et d'émulation, dans ces contextes-là, c'est compliqué », estime Caroline, dont l'entreprise fonctionne en flex office, c'est-à-dire sans bureau attitré et avec moins de postes de travail que de salariés. Des travaux sont en cours dans les locaux.

Réduction de la fatigue

Par rapport aux non-télétravailleurs, ceux qui travaillent à distance « doivent interrompre moins souvent une tâche pour en effectuer une autre imprévue (-51 points), et ils travaillent moins fréquemment sous pression (-27 points) », constate la Dares dans son analyse de 2023.

Au-delà des avantages liés à la concentration et à la réduction du stress, le travail hybride semble diminuer la fatigue et favoriser un meilleur équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. C'est le cas aux yeux de trois-quarts des 5 336 télétravailleurs interrogés en 2025 par l'Observatoire du télétravail, un organisme initié par la CGT doté d'un comité scientifique composé de chercheurs et de spécialistes.

Clara*, consultante de 29 ans, fait partie de ces salariés convaincus. Elle évite 1h30 à 2 heures de transport quotidien et la « fatigue » associée. Elle peut « faire du sport le midi », ou, si elle se sent fatiguée, « prendre dix ou quinze minutes de vraie pause et vraiment déconnecter ».

Des frais réduits

La décision de l'entreprise de Marie, 33 ans, de passer de deux journées de télétravail par semaine à une seule va avoir des répercussions très concrètes. Pour l'instant, le travail hybride lui permet avec son mari, cadre dans la même banque, de concilier les contraintes liées à la vie de famille avec leur activité professionnelle. Ils profitent aussi de leurs temps de pause pour avancer sur certaines activités domestiques.

Avec la réduction du télétravail autorisé, « il faudra prendre une baby-sitter pour aller chercher les enfants à l'école ou chez la nounou trois soirs par semaine. Il faudra payer la cantine, prendre une femme de ménage pour entretenir la maison. J'aurais aimé avoir une reconnaissance de la part de l'employeur sur ces impacts financiers, dans une période où l'inflation n'a pas été prise

en compte dans les salaires », décrit Marie, qui ne se dit pas complètement opposée au retour sur site, notamment pour pouvoir davantage échanger avec ses collègues.

Moins d'interactions sociales

Dans certains métiers ou dans certaines situations, le télétravail n'a pas que des effets positifs. Les personnes qui ne disposent pas de bonnes conditions de travail chez elles peuvent en souffrir. La Dares pointe par ailleurs les problématiques liées à une éventuelle hyperconnectivité et l'augmentation potentielle de l'amplitude des horaires de travail, dans une analyse des risques datant de 2025. Les gains de productivité mis en avant par l'Insee s'amenuisent à mesure que la part de télétravailleurs augmente dans l'entreprise.

Et le travail hybride ne convient pas à tout le monde. « Il y a une fatigabilité énorme liée au fait d'être toujours en visio », regrette Charlotte*, 53 ans, cheffe de projet, qui se sent plus concentrée au bureau que chez elle. Télétravailleuse un jour par semaine, elle se réjouit de la réduction d'une dizaine de jours autorisés par an annoncée par son entreprise.

43 % des managers interrogés par l'Observatoire du télétravail en 2025 jugent qu'il rend le management plus complexe. « La distance entrave la communication entre les salariés et leur hiérarchie, réduit les échanges et limite le partage

« Le présentiel va redevenir un élément plutôt déterminant dans la capacité à conserver son emploi »

d'informations essentielles au bon déroulement des tâches », observe la Dares en 2025. Elle conduit en général à une « diminution des interactions sociales ».

Une « mise en scène de soi »

« Depuis quand le monde du travail serait parfait sur site ? Il faut relire la littérature d'avant 2020 et l'épidémie de Covid-19. On ne décrivait pas un monde du travail idyllique. C'étaient plutôt des gens qui souffraient du stress, des open spaces, qui étaient dans l'évitement et le contournement des relations », tempère le professeur des universités Anthony Hussenot.

En revanche, il anticipe un nouveau facteur à prendre en compte. « Dans un contexte économique et technologique dans lequel des postes vont être remis en cause, notamment avec le développement de l'IA, le présentiel va redevenir un élément plutôt déterminant dans la capacité à conserver son emploi », prédit-il. « Il va falloir prouver sa valeur, qu'on est utile, en se montrant encore plus, avec la mise en scène de soi ». La proximité physique avec la hiérarchie est souvent associée à une meilleure visibilité et à de meilleures chances de progression professionnelle, peut-on lire dans l'étude de la Dares de 2025. ■

Célia Szymczak (Carenews)

*À la demande des témoins, les prénoms suivis d'un astérisque ont été modifiés.



BDO, LE PARTENAIRE DE VOTRE TRANSFORMATION DURABLE.

BDO accompagne les organisations dans leur transformation durable : stratégie ESG, reporting et pilotage de la performance durable, conformité réglementaire et audit de durabilité.

01.

DÉFINIR

Stratégie & transformation durable

02.

PILOTER

Performance & reporting ESG

03.

FIABILISER

Audit de durabilité

Audit - Conseil - Expertise comptable - People Solutions - Juridique & fiscal

BDO France

1 rue Lamartine, 75009 Paris

+33 1 79 97 11 72 / audrey.leroy@bdo.fr

www.bdo.fr

© BDO est la marque utilisée pour désigner le réseau BDO et chacune de ses sociétés membres. Tous droits réservés BDO 2026.

ENTREPRISES : QUELLES BONNES PRATIQUES POUR PROTÉGER la santé mentale des salariés ?

Les entreprises ont une responsabilité sur les questions de santé mentale. Les conditions de travail jouent parfois un rôle important dans la dégradation du bien-être des travailleurs. Il existe pourtant des moyens de limiter les risques et d'accompagner les salariés.

« Nous avons déployé des moyens, nous veillons à ce qu'ils soient adaptés », assure Geneviève Thiaucourt, directrice médicale et santé au travail pour Saint-Gobain. Le groupe de 162 000 collaborateurs – dont un quart en France – affiche une préoccupation pour la santé mentale de ses salariés.

Au niveau international, Saint-Gobain propose le « *Mental well-being program* ». Parmi les dispositifs mis en place : un portail en ligne, présentant aux collaborateurs des « bonnes pratiques » sur des sujets relatifs au management, à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ou l'environnement physique de travail. Des modules de formation en ligne sont aussi proposés. Les salariés peuvent rencontrer des psychologues dans l'urgence, en cas « d'événement traumatisant » lié à leur travail ou à leur vie personnelle, s'ils en font la demande. Dans « la plupart des sites » du groupe, ils peuvent par ailleurs obtenir des rendez-vous gratuits auprès de psychologues vacataires.

En France, un programme spécifique consiste à déployer des webinaires de 45 minutes et des ateliers sur site « en petit comité » sur des sujets relatifs au bien-être au travail. 3 000

personnes disposent d'un accès à l'application Holivia, fournissant « des outils d'information et de sensibilisation » et à « quatre ou cinq consultations gratuites avec des psychologues par salarié ». « Nous sommes très sensibilisés à ces questions », estime Geneviève Thiaucourt.

Une obligation légale qui doit être remplie avec conviction

Comme Saint-Gobain, beaucoup d'entreprises prennent conscience de leur rôle pour la santé mentale des collaborateurs. « Il y a les situations de handicap psychique et d'invalidité, où quelque part les entreprises sont obligées d'agir. Il y a aussi toutes les situations d'anxiété, de mal-être, de souffrance », indique Claire Le Roy-Hatala, sociologue, intervenante en entreprise sur le sujet et autrice de l'ouvrage *La vérité sur les troubles psychiques au travail* (Payot, 2024). En France, une personne sur quatre déclare souffrir d'au moins un problème de santé mentale, selon une enquête Ipsos pour Axa menée fin 2023. De plus, la santé mentale est variable dans le temps. Une personne n'ayant pas de problème aujourd'hui en rencontrera peut-être un jour et inversement.

Selon le Code du travail, toutes les entreprises doivent prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique

et mentale des travailleurs ». Mais au-delà de la contrainte, « il y a un bénéfice socio-économique majeur pour l'entreprise, un enjeu de performance et d'attractivité », souligne Claire Le Roy-Hatala, également vice-présidente de la Communauté internationale de pratiques santé mentale et travail.

En effet, les mesures en faveur de la santé mentale, si elles sont correctement mises en place, limitent les risques d'absentéisme et de *turn-over*. Elles améliorent la productivité. Mais attention, « s'il n'y a pas de sincérité dans la démarche, elle va être cosmétique », prévient la spécialiste. Les dirigeants doivent être convaincus de l'importance de cette question et afficher clairement leur engagement.

Le rôle clé des managers

Dans une entreprise, il faut d'abord briser les tabous sur la santé mentale. L'objectif est notamment de créer un climat propice à la prise de parole des personnes concernées. Pour sensibiliser les équipes, Claire Le Roy-Hatala promeut les fresques sur la santé mentale. « Ce sont des outils extrêmement complets et sérieux, qui permettent un vrai temps d'échange dédramatisant le sujet. Il y a un grand soulagement quand on participe à ces actions, explique-t-elle. Il y a aussi de formidables conférences réalisées par des personnes concernées. Ce sont de très bons leviers pour libérer la parole et lutter contre les stéréotypes. »

Au-delà de la sensibilisation, la loi exige des entreprises qu'elles forment et informent les salariés. À cette fin, Margaux Bergamelli, psychologue du travail, suggère par exemple de financer et de prendre en charge la formation « Premiers secours en santé mentale », déployée par l'association du même nom et organisée sur deux jours. Les participants apprennent à reconnaître les troubles de santé mentale et les moyens d'aider des personnes concernées.

La loi exige des entreprises qu'elles forment et informent les salariés

S'il est important d'informer tout le monde, c'est en effet parce que chacun joue un rôle dans l'entreprise, y compris les collègues. « Il y a des cas où tout un service savait qu'une personne était harcelée et n'a rien dit, c'est parfois de la non-assistance à personne en danger », illustre Margaux Bergamelli. En dehors de ces cas, « être attentifs les uns aux autres, à l'écoute, non stigmatisant, c'est aussi un vecteur de santé mentale », soutient Claire Le Roy-Hatala. Des salariés peuvent même être désignés référents sur la question. Ils sont alors chargés de repérer des situations de souffrance puis de communiquer des informations aux personnes pour qu'elles puissent trouver de l'aide.

Les managers, quant à eux, ont bien sûr un rôle essentiel dans la détection des signaux de mal-être et l'orientation des personnes. Il faut les former à aller vers elles et à faire face à cette situation. « Il faut qu'ils garantissent aux personnes qu'on ne va pas les "mettre au placard", qu'on va les renforcer dans leurs capacités à agir, ouvrir le dialogue pour rechercher une solution et, en même temps, ne pas être un thérapeute », précise Claire Le Roy-Hatala.

Des applications parfois peu utiles

Parmi les autres solutions déployées par certaines entreprises : des lignes d'écoute. Elles peuvent être utiles, mais ne constituent pas une solution parfaite. « Elles sont peu utilisées, soit par manque de confiance, soit parce que ce n'est pas évident lorsque l'on a l'impression que les maux sont liés au travail », constate Claire Leroy-Hatala.

Des entreprises proposent aussi un accès à des applications ou plateformes, à l'instar de celles utilisées par Saint-Gobain. « Il y a de plus en plus d'applications qui donnent des conseils de nutrition, de santé, de sport... C'est mieux que rien, mais si l'entreprise ne met pas de moyens pour des formations ou l'accès à des soins, c'est un peu gadget », alerte Margaux Bergamelli.

D'autres applications fournissent des informations et mettent parfois en lien les salariés avec des psychologues. « Toutes les propositions permettant d'apporter un soutien sont importantes et valables. Mais il ne faudrait pas croire que c'est la solution à tous les problèmes, confirme Claire Leroy-Hatala. Une erreur à ne pas faire, c'est de laisser la santé mentale aux salariés seuls devant un écran ou une application ».

L'organisation du travail au centre du sujet

Le risque : ignorer la question des conditions de travail, cruciale dans le développement de troubles de santé mentale. Ceux-ci peuvent être liés à l'intensité et à la charge de travail, à des relations tendues ou encore au manque d'autonomie par exemple. « Des entreprises m'appellent pour que j'intervienne sur le harcèlement mais sans évoquer l'organisation du travail. Je refuse ! On met la responsabilité d'être résilient dans les mains d'une personne et on se dédouane si elle n'est pas résiliente, déplore Margaux Bergamelli. Oui, certaines personnes ont des traumatismes avec lesquels elles viennent au travail. Mais pour beaucoup, les troubles se développent en raison du travail. » Des ateliers impliquant des personnes représentant différents niveaux et postes dans l'entreprise peuvent selon elle être bénéfiques pour réfléchir collectivement à ces sujets.

La loi impose de toute façon aux entreprises de prévenir les risques psychosociaux, en appliquant neuf principes (voir ci-contre). Ces risques sont de trois ordres : les violences externes comme des insultes prononcées par des clients, les violences internes comme le harcèlement, et le stress. Toutes les entreprises doivent faire un audit de ces risques. « Il en existe quoi qu'il arrive », souligne Margaux Bergamelli. ■

Célia Szymczak (Carenews)

Des obligations légales pour l'employeur en matière de santé mentale :

Articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail



Neuf principes de prévention :

- 01 **Éviter** les risques
- 02 **Évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités
- 03 **Combattre** les risques à la source
- 04 **Adapter** le travail (postes de travail, équipements, méthodes), notamment en vue de limiter le travail monotone et cadencé
- 05 Tenir compte de l'évolution de la **technique**
- 06 **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
- 07 **Planifier** la prévention (en intégrant la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales, les facteurs ambiants)
- 08 Prendre des mesures de protection **collective** en priorité
- 09 Donner des **instructions appropriées** aux travailleurs

Une charte d'engagement pour la santé mentale au travail

Alors que la santé mentale a été désignée comme Grande cause nationale en 2025 et en 2026, une « charte d'engagement pour la santé mentale au travail », initiée par l'Alliance pour la santé mentale et par l'État, a été lancée en août 2025.

« Les entreprises ont un rôle majeur à jouer en matière de santé mentale, elles doivent s'en saisir dans leur stratégie », estimait le ministre de la Santé d'alors, Yannick Neuder, à l'occasion du lancement de la charte. Notamment parce que cet investissement a « un impact direct sur la performance des employés : un environnement qui favorise le bien-être psychique permet de renforcer l'engagement et la créativité des collaborateurs ».

Le texte vise à « donner aux entreprises une opportunité et un cadre opérationnel pour agir », expliquait également Angèle Malâtre-Lansac, déléguée générale de l'Alliance pour la santé mentale. « Notre objectif est aussi de créer une communauté engagée et vivante autour de la charte, pour outiller les organisations et échanger les bonnes pratiques. »

Ouverte à toutes les organisations publiques et privées quels que soient leur secteur d'activité, leurs effectifs, leur région, ou leur maturité sur la prise en compte de la santé mentale au travail, la charte engage les entreprises signataires sur quatre axes d'action :

_ sensibiliser pour déstigmatiser la santé mentale – parler librement de santé mentale au travail, promouvoir une approche

globale et partager les bonnes pratiques pour construire une culture commune ;

_ développer le dialogue sur la qualité de vie et prévenir les risques psycho-sociaux – créer un cadre favorable au dialogue social, mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeurs, managers, RH, salariés) pour agir sur les conditions de travail et prévenir les risques ;

_ améliorer en continu les conditions de travail – valoriser la santé mentale comme levier d'attractivité et de fidélisation des talents, tout en renforçant la performance économique et sociale ;

_ soutenir les travailleurs – mettre en place des formations, un accompagnement spécifique et mobiliser les ressources internes et externes (service de prévention et de santé au travail, commission santé, sécurité et conditions de travail, etc.) pour aider les salariés et faciliter la réinsertion.

Elle repose « sur la responsabilisation des entreprises et la transparence des engagements », souligne l'Alliance pour la santé mentale. Plus de 200 entreprises avaient signé la charte en 2026.

Sixtine de Villeblanche (AEF info)

Pour en savoir plus, consultez la charte



ENTRETIEN

DEVOIR DE VIGILANCE

« La phase de bricolage a laissé place à une véritable professionnalisation »

Les chercheuses Élodie Béthoux, professeure de sociologie à l'École normale supérieure de Lyon, et Pauline Barraud de Lagerie, maîtresse de conférences en sociologie, dressent le portrait des chargés des droits humains en entreprise, l'évolution de leurs missions et de leur formation, à la suite d'entretiens menés sur ce sujet en 2021 et 2023.

AEF info : Quels profils de chargés des droits humains dans les entreprises avez-vous rencontrés ?

Élodie Béthoux : On a d'un côté des personnes qui avaient eu une carrière longue au sein de leur groupe, avec une connaissance fine du secteur et des implantations à l'international ; de l'autre côté des personnes extérieures à l'entreprise : cela peut être des juristes qui avaient exercé auparavant comme avocats ou dans des ONG et qui ont une appétence pour les sujets sociaux, environnementaux et droits humains, ou encore des consultants qui avaient mis leur expertise en matière de droits humains au service de grands groupes qui les ont débauchés ensuite.

Pauline Barraud de Lagerie : De plus en plus, de jeunes stagiaires ou alternants sont appelés en renfort. On observe ainsi toute une nouvelle génération de chargés de mission droits humains ou **devoir de vigilance**. Enfin,

on remarque aussi une circulation de poste à poste, d'une entreprise à une autre.

AEF info : Qu'en est-il de l'évolution des formations pour ces postes ?

Élodie Béthoux : Ce qui nous a frappées, c'est cette diversité de profils, qui ont découvert le sujet par leur pratique professionnelle, dans une période où il n'y avait pas de formation dédiée aux droits humains en entreprise. Aujourd'hui, il y a des formations de droit qui incluent des volets droits humains mais pas de cursus balisé qui amène directement à ce genre de poste. Il y a un vrai enjeu au niveau des formations. On sent un désarroi, une interrogation de la part de ceux qui veulent recruter car il n'y a pas de vivier clairement identifié et constitué.

AEF info : Percevez-vous une évolution du recrutement de ces métiers depuis la loi sur le devoir de vigilance de 2017 ?

Pauline Barraud de Lagerie : Avec des exer-

cices et des process qui se sont stabilisés, les entreprises cherchent désormais des personnes opérationnelles pour répondre à ces questions de *reporting*, de plans de vigilance, de cartographies, ce qui nécessite une expertise préalable sur les droits humains. Ces professionnels doivent aussi avoir des compétences de chefs d'orchestre, pour orienter le travail des autres sur ces enjeux, et animer un comité de **parties prenantes**.

Élodie Béthoux : Il y a aussi un effet d'entraînement entre les entreprises qui se regardent entre elles. Cependant, ces missions restent entre les mains de petites équipes aux moyens limités, contrairement aux équipes environnement ou développement durable qui sont souvent mieux dotées. Les rattachements organisationnels sont, par ailleurs, très différents, avec des liens fluctuants avec les départements développement durable, ressources humaines ou juridique. Dans les entreprises les plus avancées, qui ont une véritable politique droits humains, leurs missions dépassent le devoir de vigilance et portent sur d'autres sujets comme les salaires décents.

AEF info : Quel a été l'impact de la loi sur la légitimité de ces postes et leurs missions ?

Élodie Béthoux : Il y a un enjeu de définition des droits humains qui n'est pas simple. Les sujets ne sont pas compris en interne. Avoir un texte juridique comme la loi sur le devoir de vigilance, même si elle n'est pas très précise, a permis de donner un cadre et d'aider les professionnels des droits humains à définir leur périmètre. L'obligation de publier un plan annuel, et de traiter des risques environnementaux et sociaux légitime leur poste. Ce ne sont pas juste de « doux rêveurs » qui veulent faire entrer ces sujets et réformer le capitalisme de l'intérieur.

AEF info : Où en est l'appropriation de la loi par ces professionnels ?

Pauline Barraud de Lagerie : Lors de l'élaboration des premiers plans, ils étaient assez perdus, faute de consignes. Aujourd'hui, la phase de bricolage a laissé place à une véritable pro-

fessionnalisation de la rédaction des plans de vigilance. Il y a même une certaine routinisation de la rédaction de ces plans. Pour le meilleur et pour le pire, car il y a un risque de perte de sens de l'intention initiale. Mais pour les professionnels interrogés, l'objectif n'est pas perdu de vue. Ils ne se présentent pas comme des militants mais ce sont généralement des personnes de conviction, engagées à vouloir faire avancer la cause. Ils refusent de faire uniquement de la conformité, comme le souhaitent les directions juridiques. Ils sont souvent dans une position inconfortable, pris entre la rationalité gestionnaire des objectifs de court terme de leur entreprise et un attachement sincère à protéger certains droits fondamentaux.

AEF info : Avec l'affaiblissement de la directive sur le devoir de vigilance (CS3D), craignez-vous une perte de légitimité de ces professions ?

Élodie Béthoux : Il y avait une attente forte sur cette directive, qui venait contribuer à donner du poids à ces équipes, et leur permettre de mieux porter leurs sujets, soutenus par des textes internationaux. Le revers a un peu ébranlé ces attentes avec un sentiment d'incertitude plus fort. Les sujets sont là et ne vont pas être balayés d'un revers de main, mais cela signale une fragilité de ces enjeux.

Pauline Barraud de Lagerie : Les professionnels ont la volonté de garder le cap mais craignent les effets du **backlash** sur les décisions de leurs directions qui deviennent moins sensibles au sujet. Il y a quand même des acquis : la prise en considération de la chaîne d'approvisionnement, auparavant considérée comme ne relevant pas du périmètre de l'entreprise, est aujourd'hui légitime au regard du grand public. Les entreprises ont des responsabilités par rapport aux dommages causés aux droits humains et à l'environnement dans leur chaîne de valeur, et malgré un retour en arrière, on ne reviendra pas à l'époque de « not my business ». ■

Propos recueillis par Sabrina Dourlens (AEF info)

les ressources DE LA RSE






Qui sont les influenceurs à suivre sur les réseaux sociaux pour suivre l'actualité et les débats autour de la RSE ? Quels sont les Mooc à suivre, les ressources à consulter, pour développer ses connaissances dans le domaine ou se perfectionner sur un thème particulier ? Que signifie ESRS, scope ou taxonomie verte ?

Dans cette partie de leur Guide pro de la RSE et de l'inclusion, Carenews et AEF info vous orientent vers les meilleures références et les bons outils pour vous documenter sur la RSE.

les 10 influenceurs À SUIVRE EN 2027

Nous avons sélectionné pour vous 10 influenceuses et influenceurs RSE à suivre sur les réseaux sociaux.

Elisabeth Crépin-Leblond (Carenews)



FABRICE BONNIFET

Fabrice Bonnifet est président du Collège des directeurs du développement durable (C3D), ancien directeur du développement durable du groupe Bouygues et président de Gen Act, une association dédiée à la transformation écologique et sociale des entreprises. Dans ses posts, notamment sur LinkedIn, il s'intéresse au rapport entre écologie et entreprise, et plus généralement à l'environnement.

 80 K abonnés sur LinkedIn



ELISE BORDET

Ingénieure agronome, Elise Bordet prend la parole sur les réseaux sociaux sur la crise agricole, la pollution environnementale et la désinformation scientifique. Vulgarisant des informations liées à l'agriculture et à l'impact de l'environnement sur la santé humaine, elle s'est fait connaître lors des débats sur la loi Duplomb. Elle est également impliquée dans l'accompagnement des femmes dans le monde du travail.

 274 K abonnés sur Instagram

 22 K abonnés sur LinkedIn



AMÉLIE DELOCHE

Amélie Deloche a créé l'agence de communication Post Influence dont la mission est d'accompagner la transition écologique des marques et des créateurs de contenu. Elle est aussi co-créatrice du compte Instagram Paye ton influence qui passe au crible les stratégies sur les réseaux sociaux, en lien avec les enjeux environnementaux. Sur son compte LinkedIn, elle décrypte les dessous des stratégies d'influence des grandes entreprises.

 49 K abonnés sur Instagram

 34 K abonnés sur LinkedIn



JULIA FAURE

Julia Faure est la co-fondatrice de Loom, une marque qui souhaite proposer un contre-modèle à la fast fashion en commercialisant des vêtements durables et fabriqués localement. Également membre du collectif En mode climat qu'elle a fondé avec d'autres acteurs et co-présidente du Mouvement Impact France, elle prend régulièrement la parole pour dénoncer les dérives du secteur du textile et militer en faveur de lois qui protègent l'intérêt général.

 38 K abonnés sur LinkedIn



ALEXANDRE FLORENTIN

Ingénieur spécialisé en sécurité climatique et ancien élu au conseil de Paris, Alexandre Florentin a co-fondé Demain 50°C, un mouvement citoyen pour préparer Paris et ses habitants aux canicules. Conférencier sur les sujets liés à l'adaptation au changement climatique, il a récemment lancé l'association Adapt, qui vise à porter le changement climatique dans les débats de la prochaine élection présidentielle.

 23 K abonnés sur LinkedIn



LAURÈNE LÉVY

Après des études de droit et de communication, Laurène Lévy est devenue créatrice de contenu sur les différents réseaux sociaux autour des droits des salariés et du bien-être au travail. Elle anime également le podcast StoryTaf dans lequel elle recueille des témoignages sur des dérives et difficultés rencontrées dans le monde du travail.

 361 K abonnés sur TikTok

 158 K abonnés sur Instagram



GABRIEL MALEK

Chercheur associé au collège des Bernardins, Gabriel Malek est cofondateur de l'association Alter Kapitae qui milite « pour une décroissance prospère ». Il est aussi l'auteur des ouvrages *Les Sensei de la décroissance* (Payot, 2024) et *Pour une décroissance prospère* (Payot, 2025). Également chroniqueur pour le journal La Croix, il partage des actualités liées à l'écologie, aux actions des grandes entreprises et aux organisations militantes.

 58 K abonnés sur LinkedIn



BENJAMIN MARTINIE

Réalisateur et fondateur d'Hourrail, une plateforme et un média dédié au voyage en train, Benjamin Martinie cherche à promouvoir un mode de voyage plus faible en émissions carbone. Sur LinkedIn et Youtube, il partage des informations liées au développement du secteur entre dé-cryptage des politiques publiques, présentation de nouvelles initiatives et enjeux économiques. Il prend également de temps en temps la parole sur d'autres sujets liés à l'écologie.

 61 K abonnés sur Youtube

 23 K abonnés sur LinkedIn



EVA MOREL

Eva Morel est cofondatrice et secrétaire générale de QuotaClimat, une association qui interpelle les médias afin qu'ils traitent davantage les enjeux écologiques. Sur les réseaux, elle décrypte le traitement des sujets environnementaux par les différents médias et dénonce la désinformation liée aux changements climatiques et à l'écologie.

 20 K abonnés sur LinkedIn



ANTOINE POINCARÉ

Antoine Poincaré est directeur général d'Apave Climate School, ancienne Climate School d'Axa. Il est également le cofondateur de Trois degrés, une initiative dédiée aux risques et aux façons de s'y préparer. Sur les réseaux, il partage et alerte sur les sujets liés aux risques climatiques et à l'adaptation au réchauffement, en soulignant le rôle des entreprises et des politiques.

 50 K abonnés sur LinkedIn



les 10 influenceurs handicap À SUIVRE EN 2027



Nous avons sélectionné pour vous 10 influenceuses et influenceurs s'intéressant aux questions liées au handicap, à suivre sur les réseaux sociaux.

Camille Dorival (Carenews)

ARTHUR BAUCHERON

Arthur Baucheron est atteint d'une amyotrophie spinale de type 2, à l'origine d'un affaiblissement général de ses muscles. Pendant le premier confinement lié au Covid-19, il décide d'investir les réseaux sociaux pour évoquer avec humour son quotidien et sensibiliser au handicap. Il se définit comme « juste un gars en fauteuil qui roule, en essayant de faire évoluer les mentalités ».

 800 K abonnés sur TikTok
 80 K abonnés sur Instagram



MOUNAH BIZRI

Mounah Bizri est le fondateur de l'association Éloquence de la différence, qui forme à l'éloquence des personnes en situation de handicap, et de WeMakeTheDiff, plateforme qui permet aux entreprises de gérer leur politique handicap. Sur les réseaux, il intervient sur les sujets liés au handicap, avec un prisme d'acceptation de la différence et d'intégration dans l'entreprise.

 10 K abonnés sur LinkedIn



DORINE BOURNETON

Dorine Bourneton perd l'usage de ses jambes à 16 ans dans un crash d'avion. Elle obtient néanmoins son brevet de pilote quatre ans plus tard. En 2003, elle est à l'origine d'un arrêté ministériel qui ouvre l'accès de la licence de pilote professionnel aux personnes handicapées. En 2015, elle devient la première femme paraplégique au monde pilote de voltige. Elle témoigne régulièrement de son expérience sur ses réseaux sociaux.

 32 K abonnés sur LinkedIn
 11 K abonnés sur Instagram



THÉO CURIN

Amputé des quatre membres à l'âge de 6 ans, Théo Curin est notamment nageur handisport, conférencier, animateur de télévision, mannequin et acteur. Sur ses réseaux sociaux, il sensibilise au handicap et relaie ses différentes activités, de ses défis sportifs aux émissions télévisées qu'il anime.

 202 K abonnés sur Instagram
 89 K abonnés sur Facebook
 12 K abonnés sur LinkedIn



VIRGINIE DELALANDE

Née sourde profonde, Virginie Delalande réussit le concours d'entrée au barreau et devient ainsi la première avocate sourde en France. En 2025, elle publie l'ouvrage *Kiffe ton handicap ! Ta différence est ton histoire. Fais-en ton pouvoir !* (éd. Dunod). Aujourd'hui formatrice et conférencière, elle témoigne régulièrement sur les réseaux sociaux sur les thématiques du handicap et de la diversité.

 93 K abonnés sur LinkedIn
 7 K abonnés sur Instagram



VIRGINIE DUBOST

Devenue tétraplégique à l'âge de 31 ans, Virginie Dubost se bat « pour qu'on arrête de définir les gens par leur handicap, mais en fonction de leurs compétences, de ce qu'ils apportent à la société », explique-t-elle. Sur ses réseaux, elle parle du handicap « avec authenticité et humour », qu'il s'agisse de ses galères au quotidien pour se déplacer, de ses séances de rééducation, ou de belles initiatives à soutenir.

 56 K abonnés sur Instagram
 29 K abonnés sur LinkedIn



ENZO ET CHARLOTTE

Charlotte est la grande sœur d'Enzo, atteint d'un autisme sévère, associé à une déficience intellectuelle. Elle l'accueille chez elle plusieurs mois par an. Elle a créé un compte Instagram pour témoigner sur l'autisme et montrer ce qui a pu être mis en place et fonctionne dans la prise en charge de son frère.

 288 K abonnés sur Instagram
 33 K abonnés sur Youtube



THÉO MAURICE

À seulement 33 ans, Théo Maurice est devenu aidant de sa mère, atteinte d'atrophie multisystématisée (AMS), une maladie neurodégénérative rare et incurable. Sur Instagram, cet ancien responsable marketing – qui a mis sa carrière sur pause pour pouvoir s'occuper à plein temps de sa mère – est devenu le porte-voix des 11 millions d'aidants en France et documente la réalité de ce changement de vie, avec sincérité et humour.

 150 K abonnés sur Instagram
 55 K abonnés sur Facebook



MARTIN PETIT

Martin Petit devient tétraplégique à l'âge de 25 ans, alors qu'il s'apprêtait à entamer une carrière dans le sport. Il raconte alors ses longs mois de rééducation sur les réseaux sociaux. Depuis, il continue de témoigner sur ce qu'implique de vivre en fauteuil roulant, pour sensibiliser au handicap. « Je tente de prouver qu'avec la force mentale, la résilience et l'entraide, un monde meilleur est possible », explique-t-il.

 120 K abonnés sur Instagram
 40 K abonnés sur Youtube



PETITE MU

Alice Devès et Anaëlle Marzelière ont créé ensemble le média Petite Mu, pour sensibiliser aux handicaps invisibles, à travers des bandes dessinées, des interviews et des témoignages. 80 % des personnes en situation de handicap sont en effet porteuses d'un handicap invisible : troubles psychologiques, troubles du neurodéveloppement, maladies chroniques, troubles visuels et auditifs, etc.

 123 K abonnés sur Instagram
 18 K abonnés sur TikTok
 8 K abonnés sur LinkedIn



Les formations et ressources SUR LA RSE À CONNAÎTRE

Responsables, directeurs, directrices de la RSE, vous souhaitez vous perfectionner sur un domaine spécifique ou approfondir vos connaissances sur un thème particulier de la responsabilité sociale des entreprises ? Voici une sélection de Mooc, ressources et formations spécialisées.

Elisabeth Crépin-Leblond (Carenews)

Mooc et formations

Reporting extra-financier et stratégie RSE (Essec)

Ce Mooc gratuit est basé sur l'expérience de spécialistes de la RSE. Une quinzaine d'entreprises partagent leurs pratiques sur le sujet, comme les directeurs et directrices de la RSE chez L'Oréal et Atos. Dispensée par Thierry Sibieude, ancien professeur en entrepreneuriat social et développement durable à l'Essec, aujourd'hui retraité, cette formation en ligne de quatre semaines aborde les particularités du reporting extra-financier, son intérêt et interrogera votre démarche actuelle.

Informations sur [coursera.org](https://www.coursera.org)

Comprendre la crise écologique pour réinventer l'entreprise (C3D)

Ce Mooc a été créé à l'initiative du Collège des directeurs du développement durable (C3D). Il propose huit à dix heures de formation accessibles gratuitement, réalisées avec l'Ademe, le collectif Génération responsable, le collectif Pour un réveil écologique, le Comité 21, le Medef, l'Orse, le Pacte mondial de l'ONU et la Conférence des grandes écoles. Le Mooc,

disponible en anglais et en français, s'est enrichi d'un cinquième module intitulé « L'entreprise à visée régénérative », pour former à la nécessité de transformer les modèles d'affaires.

Informations sur cddd.fr

RSE : les grands principes et les enjeux pour votre PME (BPI)

Dans ce webinaire d'une durée d'une heure et demie, en ligne sur le site de la BPI, vous découvrirez les enjeux et priorités RSE pour une PME : attractivité, réputation, éthique, bien-être au travail, productivité, réduction des risques, etc.

Informations sur universite.bpifrance.fr

Reporting et communication de la RSE sur My MOOC

Comment appréhender la communication sur la RSE dans votre entreprise ? Ce Mooc se décompose en neuf séquences et aborde aussi bien le contenu d'un reporting, que son organisation et les outils de communication adéquats.

Formation gratuite et certification payante sur my-mooc.com

Déployer l'économie circulaire dans les organisations

Réalisé en partenariat entre plusieurs entreprises et l'Essec, ce Mooc gratuit propose une formation de six heures pour déployer une économie plus circulaire.

Informations sur [coursera.org](https://www.coursera.org)

Formations RSE et finance durable de Novethic

Le média spécialisé sur la RSE et la finance durable, Novethic, propose des formations, assurées par des experts de Novethic et des professionnels engagés dans ces secteurs. Au programme notamment, des formations, en inter ou intra-entreprise, intitulées « Les fondamentaux de la finance durable », « Dépendance des entreprises à la nature », ou encore « L'IA face aux enjeux de durabilité ».

Informations sur novethic.fr/formations

Les formations de Carbone 4 Académie

Le cabinet de conseil dédié à l'accompagnement des organisations vers la décarbonation et l'adaptation au changement climatique propose des formations au changement climatique pour les professionnels. Étalées sur un mois, les quinze à vingt heures de formation proposent au choix de construire sa feuille de route décarbonation et stratégie climat, de se former au bilan carbone, à l'adaptation au changement climatique, aux nouvelles réglementation financières, à l'imagination de nouvelles chaînes de valeur ou aux cadres méthodologique et réglementaire sur la biodiversité. Un parcours individuel est également dédié à l'éco-anxiété et aux éco-émotions.

Informations sur carbone4.com/fr/formations

Le centre de formation de l'Agence Lucie

L'Agence Lucie propose un ensemble d'outils, de formations et de labels dédiés à la RSE. Son centre de formation certifié Qualiopi propose une cinquantaine de formations en ligne ou en présentiel consacrées à différents domaines de la RSE tels que « Répondre aux critères RSE exigés dans les marchés publics », « S'initier aux achats numériques plus responsables » ou encore « Construire et déployer une politique handicap dans l'entreprise ».

Informations sur agence-lucie.com/fr/le-centre-de-formation

Apave Climate School

Cette plateforme de formation a été créée en 2021, dans le but de fournir des outils pour engager les collaborateurs sur les questions environnementales dans les entreprises et institutions publiques. Elle propose des parcours d'apprentissage définis en fonction des besoins de l'organisation, mêlant plusieurs types de contenus en ligne. La plateforme propose aussi la Net Zero School, formation en ligne visant à comprendre les principaux leviers de décarbonation des organisations.

Informations sur climateschool.apave.com/fr

Site internet et ouvrages

Le portail RSE de l'État

Sur son portail RSE en ligne, l'État propose un simulateur pour connaître, à partir de l'indication de son numéro Siren, les réglementations applicables à son entreprise. Des fiches sur les différentes réglementations sont également disponibles. Elles abordent entre autres la CSRD et le rapport de durabilité, l'index de l'égalité professionnelle, l'audit énergétique ou encore le dispositif d'alerte. Un tableau de bord pour suivre ses obligations est également proposé.

portail-rse.beta.gouv.fr

Le guide de la communication responsable de l'Ademe

L'Agence de la transition écologique (Ademe) a enrichi son guide de la communication responsable publié pour la première fois en 2020. L'édition 2022 reprend les thèmes de la lutte contre le **greenwashing**, de l'écoconception des supports (édition, communication numérique, événementiel, production audiovisuelle) et de la communication de crise. Il s'attaque également au combat contre les *fake news* et les stéréotypes de mode de vie, ainsi qu'à la communication au service de la résilience des territoires et de la transformation des entreprises. L'Ademe a également publié en 2025 le guide des relations médias responsables, disponible en ligne.

Disponible sur librairie.ademe.fr

Le grand livre de la RSE

Par Stéphane Trébucq et Rémi Demersseman
Éd. Dunod, 2026 (2e édition)

Cet ouvrage détaille la variété des approches de la RSE, les décline par fonction (stratégie, finance, ressources humaines, marketing, etc.), développe des études de cas de déploiement et de mise en œuvre d'une politique RSE, et en souligne les limites et progrès nécessaires.

Alerte greenwashing ! 12 principes pour reconnaître le greenwashing et mieux communiquer

Par Wilfrid De Conti et Alfred Denis
Éd. Eyrolles, 2025

À partir du décryptage de messages publicitaires, les auteurs énoncent douze principes permettant de reconnaître les cas de *greenwashing*, du plus courant au plus insidieux. Ils proposent également une feuille de route pour que les entreprises communiquent de manière plus transparente et authentique sur les engagements RSE.

Doughnut economics ou La théorie du donut : l'économie de demain en 7 principes

Par l'économiste Kate Raworth
Éd. Plon, 2018 (traduction française)

L'autrice propose le modèle du « donut », un espace où les besoins essentiels de tous sont satisfaits sans dépasser les limites écologiques de la planète. Le livre défend une économie plus juste, durable et centrée sur le bien-être humain. À travers sept principes, Kate Raworth invite à repenser nos systèmes économiques pour concilier prospérité, équité sociale et respect de l'environnement.



novethic

MÉDIA, RECHERCHE & FORMATION

Novethic accompagne les acteurs de la transformation durable



Abonnez-vous à notre MÉDIA



-30% avec le code **GUIDERSE**



Découvrez nos ÉTUDES



des données **exclusives**



Participez à nos FORMATIONS



adaptées à vos **enjeux actuels**

25 ANS

d'expertise au service de la transition écologique et sociale

100 000

membres d'une communauté forte et engagée

255

entreprises accompagnées dans leur transformation

Le glossaire DE LA RSE

ESRS, ESG, double matérialité, parties prenantes... Vous vous perdez dans tous ces sigles et termes ? Nous vous aidons à y voir plus clair !

Adaptation au changement climatique

Outre une politique de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, une entreprise doit s'engager dans un chemin d'adaptation au changement climatique. Il s'agit d'une politique visant à réduire sa vulnérabilité vis-à-vis du changement climatique et de ses effets.

Backlash

« Retour de bâton » ou « contrecoup » en anglais. L'expression de « *backlash* écologique » est utilisée pour désigner la réaction politique généralisée en Europe et dans le monde contre les politiques de transition écologique, qui en freine la mise en œuvre et en fragilise la légitimité, notamment au sein des entreprises. Le terme de *backlash* s'utilise aussi à propos des politiques de diversité ou d'inclusion.

Bilan carbone

Il s'agit d'un calcul effectué par une organisation de son empreinte carbone, c'est-à-dire des émissions de gaz à effet de serre liées à son activité. Plusieurs méthodes de calculs existent. Le terme « bilan carbone » est à l'origine une méthode élaborée en 2004 par l'État et l'Ademe, référence en la matière. Il est ensuite passé dans le langage courant.

CS3D

Cette directive européenne, adoptée en 2024, vise à réglementer le devoir de vigilance (voir ce terme) pour les entreprises de l'Union européenne.

CSRD

Il s'agit d'une directive européenne applicable depuis le 1^{er} janvier 2024. Elle vise à harmoniser et renforcer la réglementation en matière de *reporting* extra-financier dans tous les pays membres.

Devoir de vigilance

Il s'agit de l'obligation pour les entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance sur toute leur chaîne de valeur. Une loi française est en vigueur depuis 2017. Une directive européenne, la CS3D, a été adoptée en avril 2024.

Double matérialité

Elle désigne le fait de mesurer la « matérialité d'impact », c'est-à-dire l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement et la société, en plus de la « matérialité financière », c'est à dire l'impact des enjeux environnementaux et sociétaux sur l'activité de l'entreprise. Elle constitue la pierre angulaire de plusieurs textes européens, dont la CSRD (voir ce terme).

ESG

ESG est un sigle qui signifie « environnement, social et gouvernance ». Il s'agit d'un cadre utilisé pour mesurer les performances non financières d'une entreprise dans les catégories environnementales, sociales et de gouvernance. Contrairement à la RSE, qui est un concept plus large, les critères ESG sont spécifiques et quantifiables.

ESRS

Ce sont les *European Sustainability Reporting Standards*, un ensemble de normes européennes en matière de *reporting* extra-financier. Ils sont la référence pour toute entreprise soumise au *reporting* extra-financier après l'application de la CSRD.

Greenwashing

Terme apparu dans les années 1980, le *greenwashing* consiste en des pratiques commerciales trompeuses visant à donner une image de responsabilité écologique à certaines marques. En France comme à l'échelon européen, la réglementation est de plus en plus sévère face à ce type d'abus.

Greenhushing

Au contraire du *greenwashing*, le *greenhushing* désigne le choix d'une entreprise de ne pas communiquer sur ses actions en faveur de l'environnement ou visant à réduire son impact environnemental, pour éviter d'éventuelles accusations de *greenwashing*.

Investissement socialement responsable (ISR)

Il s'agit d'une façon d'investir où l'impact social, environnemental et de gouvernance est pris en compte en parallèle de la performance économique. Les investisseurs sont alors amenés à intégrer les critères extra-financiers dans leurs thèses d'investissement. Le label ISR, créé en 2016, permet de distinguer des supports d'épargne qui s'inscrivent dans cette logique.

Limites planétaires

Il s'agit de plafonds quantitatifs au-dessous desquels l'humanité doit rester pour ne pas compromettre les conditions favorables dans lesquelles elle a pu se développer. Il en existe neuf, dans les domaines suivants : le changement climatique, la biodiversité, la concentration d'azote et de phosphore dans les océans, la modification de l'usage des sols, l'eau douce, la pollution chimique, l'acidification des océans, la concentration des aérosols atmosphériques et la

couche d'ozone stratosphérique. Sept sont déjà dépassées. Le respect des limites planétaires peut constituer un cadre dans lequel s'inscrit la politique RSE d'une entreprise.

Loi Agec (anti-gaspillage pour une économie circulaire)

Cette loi votée en 2020 est composée de diverses mesures visant à rendre l'économie française plus circulaire. Elle prévoit notamment une interdiction progressive des plastiques à usage unique, des mesures pour favoriser le réemploi ou encore le recyclage des biodéchets.

Neutralité carbone

Il s'agit d'une situation dans laquelle les émissions de CO₂ d'une entreprise (ou d'une région, d'un État) sont compensées par leur absorption de carbone. Pour être neutre en carbone, une entreprise doit investir dans la séquestration et la captation de carbone. En revanche, ces pratiques ne peuvent être décorrélées d'une baisse drastique de ses émissions, une action inévitable face au changement climatique.

Objectifs de développement durable (ODD)

Les objectifs de développement durable ont été adoptés par les Nations unies en 2015. Au nombre de 17, ces cibles concernent diverses thématiques, telles que la réduction de la pauvreté ou la consommation et production responsables.

Partage de la valeur

Il s'agit de l'ensemble des dispositifs en entreprise qui permettent d'associer les salariés à la performance et au capital de leur entreprise, et donc de partager la valeur produite collectivement. On peut citer notamment l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié.

Parties prenantes

Il s'agit des acteurs qui peuvent être concernés par une décision ou un projet et ainsi être affectés par sa réalisation. Une entreprise responsable doit prendre en compte l'intérêt de ces différents acteurs, impliqués de manière plus ou moins directe. Parmi eux : les salariés, les clients, les fournisseurs, les actionnaires, mais aussi les ONG, les syndicats et les collectivités locales.

Scope

Dans le bilan carbone d'une entreprise, il s'agit de périmètres différents d'émissions de gaz à effet de serre. Le scope 1 correspond aux émissions directement émises par les activités de l'entreprise. Le scope 2 englobe les émissions indirectes provenant de sa consommation d'énergie. Le scope 3 inclut toutes les émissions indirectes de l'entreprise, en amont et en aval de la chaîne de valeur.

Société à mission

Depuis la loi Pacte adoptée en 2019, une entreprise peut adopter la qualité de société à mission. Pour cela, l'entreprise affirme publiquement une raison d'être ainsi que plusieurs objectifs sociaux et environnementaux qui lui sont alignés, et les inscrit dans ses statuts. Un organisme tiers indépendant est chargé de contrôler régulièrement que l'entreprise poursuit bien ces objectifs. Si ce n'est pas le cas, la qualité peut être retirée à l'entreprise.

Taxonomie verte

Il s'agit d'un système de classification européen partagé qui permet de qualifier les activités économiques de durables sur le plan environnemental. Pour être qualifiée de durable, une activité doit remplir au moins un des six objectifs énoncés par l'Union européenne. L'ambition est d'orienter les investissements vers des activités durables.

Pour ne rien vous cacher, j'ai une seconde vie.



Nos emballages colis sont réutilisables une seconde fois⁽¹⁾.

Flotte de près de 39 000 véhicules électriques La Poste⁽²⁾, 80 000 facteurs formés à l'écoconduite et chargements optimisés de nos camions⁽³⁾.

La Poste. Ça crée des liens entre nous.

Découvrez tous nos engagements environnementaux sur : laposte.fr/envoyer/colissimo-environnement

(1) emballages à destination de la France métropolitaine à l'exception du format XXL 10 kg

(2) 38 836 véhicules électriques La Poste fin 2025

(3) par rapport à un chargement par conteneurs utilisé auparavant



l'annuaire DES SOLUTIONS RSE ET INCLUSION



Nous sommes régulièrement sollicités par nos lecteurs et lectrices soucieux de mettre en place ou de développer leur RSE : comment intégrer la **CSRD** ? Où recruter un directeur ou une directrice RSE ? Quelle solution pour sensibiliser mes équipes à la responsabilité sociétale ? Comment évaluer mon impact ?

Puisque nous sommes convaincus que le développement de l'engagement passe par le rapprochement entre les entreprises et les experts de la RSE, vous trouverez dans cet annuaire plus de 200 solutions RSE et inclusion, réparties en 13 catégories (stratégie, communication, formation, handicap...), avec des informations de contexte et des éléments de contact. Cet annuaire papier est aussi disponible en version augmentée sur le web et offre la possibilité d'effectuer des recherches multi-critères.

Nous espérons que vous trouverez chaussure (éthique) à votre pied, bonnes recherches !

STRATÉGIE & ORGANISATION



ADVAES

AdVaes est une société de *market research* et d'*advisory* de référence, spécialisée sur les sujets d'innovation et de durabilité propres à la Tech. Elle est au carrefour des innovations IT et des stratégies RSE/ESG au service d'un numérique plus durable, résilient et de confiance.

Site internet : advaes.fr

E-mail : ask@advaes.com

AXIONABLE

Axionable accompagne, depuis 10 ans, les entreprises dans leur transition durable en alliant conseil stratégique, maîtrise des enjeux ESG et solutions Data & IA(G) de confiance. Une approche pragmatique pour transformer la durabilité en levier de compétitivité et d'impact.

Site internet : axionable.com

E-mail : contact@axionable.com

Téléphone : 07 84 10 16 50

AGENCE DÉCLIC

L'Agence Déclic est un cabinet de conseil et de formation en durabilité. Il aide les organisations à clarifier leurs enjeux de transitions, construire des trajectoires tenables, agir résolument avec leurs équipes et mesurer les résultats.

Site internet : agence-declic.fr

E-mail : al.simon@agence-declic.fr

Téléphone : 06 38 90 38 53

BAKER TILLY

Baker Tilly est une société de conseil, d'audit, d'expertise comptable et sociale qui accompagne, depuis plus de 60 ans, les dirigeants d'entreprise dans le développement de leur activité. Audit, conseil, logiciel, le pôle RSE du Groupe propose un accompagnement 360°.

Site internet : bakertilly.fr

E-mail : info@bakertilly.fr

Téléphone : 02 41 66 77 88

. Figures

MESURER, AGIR,
TRANSFORMER

.Figures est un cabinet de conseil, d'expertise comptable et d'audit qui a placé l'accompagnement de la transition socio-écologique au cœur de ses pratiques et de son offre (expert CSRD, stratégie RSE, bilan carbone, reporting extra-financier, comptabilité multi-capitaux).

Site internet : figures-groupe.fr

E-mail : contact@figures-groupe.fr

Téléphone : 06 60 26 78 57

Adresse : 6 boulevard Bineau 92300 Levallois-Perret

Chiffre d'affaires (CA) : 3 000 K€

Nombre de salariés : 40

Nature de la solution : Conseil

Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)

Autres spécialités : Environnement et changement climatique, Évaluation / Reporting / Data, Finance durable

Label / agrément : EcoVadis

PRINCIPAUX CLIENTS

OPCO, ENTREPRISES DE SERVICES, BTP, TRANSPORT, MODE ET LUXE, MÉTIERS D'ART, TECHNOLOGIE, IMMOBILIER, ESS

BARTLE

Bartle est un cabinet de conseil en transformation indépendant et pluridisciplinaire. Il accompagne ses clients de la vision à l'exécution pour réinventer leurs modèles économiques, sociétaux et environnementaux.

Site internet : bartle.fr
E-mail : lraynauddelage@bartle.fr

BTHCONSEIL

BThConseil, partenaire RSE, intervient auprès des PME BtoB. Diagnostic, plan d'action, pilotage et accompagnement au changement : son expertise permet de sécuriser les relations avec les donneurs d'ordre et de renforcer l'accès aux marchés.

Site internet : bthconseil.fr
E-mail : contact@bthconseil.fr
Téléphone : 07 49 06 13 00

CONSEIL REGEN

Conseil Regen est un collectif de 30 cabinets de conseil ayant suivi en 2023 le programme CEC Consulting de la Convention des entreprises pour le climat. Engagé à faire évoluer les stratégies, *business models* et pratiques de ses clients vers le régénératif, il est soutenu par Syntec Conseil.

Site internet : syntec-conseil.fr/actualites/communaute-du-conseil-a-visee-regenerative
E-mail : david.ifrah@syntec-conseil.fr
Téléphone : 01 44 30 49 20

ECO-ECO

ECO-ECO est spécialisé dans la RSE à destination des PME et des ETI : diagnostic, conseil, stratégie RSE externalisée, certifications et labels RSE, EcoVadis, formations, *reporting* VSME et CSRD.

Site internet : agence-eco-eco.fr
E-mail : hello@eco-eco.fr
Téléphone : 09 67 51 01 77

EKODEV

ekodev est votre partenaire unique pour financer et piloter la performance socio-environnementale, économique et opérationnelle de votre organisation afin d'assurer la continuité de vos activités et la pérennité de votre modèle d'affaires face aux crises et risques climatiques.

Site internet : ekodev.com
E-mail : info@ekodev.com
Téléphone : 01 84 16 45 30

BEE TOMORROW

Bee Tomorrow accompagne les PME dans la structuration, le pilotage et la valorisation de leur démarche RSE, de l'évaluation EcoVadis au *reporting* VSME, avec une approche pragmatique, opérationnelle et orientée preuves.

Site internet : bee-tomorrow.com
E-mail : alexandra@bee-tomorrow.com
Téléphone : 06 45 25 98 47

CAUSE

CAUSE, certifiée B Corp, accompagne la transformation des organisations grâce à deux métiers : cabinet de stratégie RSE et agence de communication responsable. Elle s'appuie sur deux leviers clés : l'intelligence collective et l'engagement émotionnel par l'art.

Site internet : agence-cause.com
E-mail : mickael@agence-cause.com
Téléphone : 06 70 82 35 56

DRAW ALIGN

DRAW ALIGN lève les blocages humains pour libérer le plein potentiel des organisations. Depuis 20 ans, il utilise le dessin comme langage universel pour révéler l'invisible et les émotions qui dictent les comportements.

Site internet : draw-align.com
E-mail : contact@draw-align.com
Téléphone : 01 78 11 38 10

ECOZAO

Ecozao met à disposition des PME et ETI une responsable RSE externalisée pour les accompagner vers plus de robustesse. Son objectif est d'aider les entreprises à structurer et piloter efficacement leur démarche RSE pour réduire concrètement leurs risques et leurs impacts.

Site internet : ecozao.com
E-mail : maelys.lecrivain@ecozao.com
Téléphone : 07 83 73 69 39

ENGAGEX

EngageX aide les organisations à revoir et implémenter une stratégie basée sur un marketing durable et une communication responsable, autour des enjeux de transformation, innovation, anticipation, réputation et servicisation.

Site internet : engagex.net
E-mail : be@engagex.net
Téléphone : 06 61 78 12 52



ACCOMPAGNER LES ORGANISATIONS DANS LEUR TRANSFORMATION DURABLE

BDO accompagne les organisations dans leur transformation durable : stratégie ESG, *reporting* et pilotage de la performance durable, conformité réglementaire et audit de durabilité.

Site internet : bdo.fr
Téléphone : 01 79 97 11 72
Chiffre d'affaires (CA) : 288 M€
Nature de la solution : Conseil
Autres spécialités : Environnement & changement climatique, Évaluation / Reporting / Data, Formation & animation, Achats responsables & Finance durable
Label / agrément : Positive Company
E-mail : audrey.leroy@bdo.fr
Adresse : 1 rue Lamartine 75009 Paris
Nombre de salariés : 2 500
Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)

PRINCIPAUX CLIENTS
PME, ETI, GRANDS COMPTES



AUDREY LEROY
Associée en charge des activités ESG et présidente du comité de mission de BDO France

De la stratégie au pilotage de la performance globale des organisations

La durabilité doit être intégrée au cœur de la stratégie de l'entreprise, irriguer les métiers et être pilotée avec le même niveau d'exigence que la performance financière.

BDO France accompagne les organisations dans cette transformation à travers une approche articulée autour de trois dimensions :

- **reporting & pilotage ESG** pour structurer et sécuriser la donnée ESG, répondre aux obligations réglementaires et piloter la performance durable (CSRD, *taxonomy*, décarbonation, comptabilité multi-capitaux, processus data...).
- **audit ESG** pour apporter une assurance indépendante sur les informations publiées et les dispositifs mis en place. En tant qu'auditeur de durabilité et organisme tiers indépendant, BDO intervient notamment sur la vérification des sociétés à mission, des états de durabilité (CSRD) et des *reportings* volontaires ou demandés par un tiers dans le respect des exigences d'indépendance et d'impartialité.
- **stratégie & transformation durable** (diagnostics, *due diligence* ESG, analyses prospectives) pour accompagner les dirigeants dans l'identification des enjeux de rupture, la définition d'une ambition durable et sa traduction en feuille de route opérationnelle.

Cette complémentarité permet un accompagnement à chaque étape de la transformation durable de l'organisation, de la définition d'une ambition à la création de valeur.

Les évolutions réglementaires constituent un accélérateur de changement. Mais au-delà de la conformité, les enjeux ESG représentent avant tout une opportunité de renforcer la résilience des organisations, d'innover et de créer de la valeur durable.

ENTREPRISES ENGAGÉES

Entreprises engagées est un cabinet de conseil en RSE, expert de l'entreprise durable. Il aide les entreprises à se doter d'une stratégie de développement durable incarnée.

Site internet : entreprises-engagees.fr
E-mail : contact@entreprises-engagees.fr
Téléphone : 07 86 35 90 19

ETIQ

ETIQ (par AFT Transport et Logistique) permet aux entreprises de structurer leur démarche RSE en autonomie : diagnostic, plan d'action, pilotage, valorisation des engagements, avec une mise à disposition gracieuse aux acteurs de la branche.

Site internet : aft-dev.com/projets/etiq-developpez-votre-demarche-rse
E-mail : demarche.etiq@aft-dev.com
Téléphone : 06 25 81 50 12

EPSA SUSTAINABILITY

EPSA Sustainability accélère par ses conseils, ses méthodes, ses solutions de financement et ses actions de communication la transition des organisations vers des modèles innovants, moins carbonés, plus résilients et plus durables.

Site internet : epsa.com/fr/sustainability
E-mail : tchauveau@ekodev.com
Téléphone : 01 84 16 45 30

FABRICE DELOBETTE

Fabrice Delobette, consultant freelance en RSE & ESG, accompagne entreprises, organisations et collectivités dans leur transition durable : stratégie RSE, bilan carbone, reporting ESG (CSRD/VSME), plans d'action, sensibilisation et communication.

Site internet : somewhereontheearth.com
E-mail : fabdelob@gmail.com
Téléphone : 06 16 66 61 02

G.A.C. GROUP

G.A.C. Group est un cabinet de conseil international spécialisé dans l'innovation durable, la transition environnementale et la transformation des organisations. Ses expertises couvrent la stratégie, le financement, le déploiement opérationnel et la conduite du changement.

Site internet : group-gac.com
E-mail : contact@group-gac.com
Téléphone : 01 44 82 20 20

GOODWILL-MANAGEMENT

Goodwill-management est un cabinet de conseil en stratégie de soutenabilité, créé en 2003 et présent à Paris, Nantes et Lyon. Avec son expertise en stratégie, RSE, climat, biodiversité et mesure d'impact, il accompagne les entreprises vers des modèles économiques soutenables.

Site internet : goodwill-management.com
E-mail : contact@goodwill-management.com
Téléphone : 01 49 26 05 49

GHRECIA

GHRECIA est une société de conseils et un organisme de formation certifié QUALIOPI qui vous accompagne dans la pérennisation de votre organisation en y intégrant la RSE et la gestion des risques. Profitez de son diagnostic de maturité flash offert pour identifier vos besoins.

Site internet : ghrecia.fr
E-mail : contact@ghrecia.fr
Téléphone : 06 65 82 58 36

GREEN LEAN CONSULTING

Green Lean Consulting réunit deux experts en gestion de projet pour piloter votre transformation durable. RSE, décarbonation, économie circulaire, économie régénérative s'inscriront dans votre feuille de route stratégique grâce à ses scénarios de prospective.

Site internet : greenleanconsulting.fr
E-mail : contact@greenleanconsulting.fr
Téléphone : 06 03 28 39 87



STRUCTURER ET FAIRE
RECONNAÎTRE VOS ENGAGEMENTS
RSE ET CARBONE

Riposte Verte structure et fait reconnaître vos engagements RSE et carbone avec des solutions opérationnelles personnalisées.

Site internet : riposteverte.com
Téléphone : 06 29 38 20 11
Chiffre d'affaires (CA) : nc
Nature de la solution : Conseil
Autres spécialités : Stratégie & organisation, Environnement & changement climatique, Évaluation / Reporting / Data
Label / agrément : Lucie, Engagé RSE, Positive Company
E-mail : contact@riposteverte.com
Adresse : 36 rue de Picpus 75012 Paris
Nombre de salariés : nc
Statut de la structure : Coopérative

PRINCIPAUX CLIENTS

MGEN, GECINA, PHOTOMATON, SELECTA, SELECTOUR, GROUPE ERI, FIDUCIAL, FRANCE TRAVAIL, GROUPAMA, CÈDRE, CHANTELLE, PERIAL, ESSLOR, CNAV, SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, GTA



BUREAU DE CRÉATION
DE PROJETS À IMPACT

Soqo* accompagne les entreprises dans la transformation de leurs engagements responsables en actions concrètes et durables, à travers deux expertises : les projets à impact et les événements responsables.

Site internet : soqo.fr
Téléphone : 06 85 49 14 52
Chiffre d'affaires (CA) : nc
Nature de la solution : Conseil
Autres spécialités : Intérêt général & mécénat, Évaluation / Reporting / Data, Réseau / Label / Événementiel / Prix
Label / agrément : nc
E-mail : bonjour@soqo.fr
Adresse : 127 avenue Ledru Rollin 75011 Paris
Nombre de salariés : 10
Statut de la structure : Entreprise à mission

PRINCIPAUX CLIENTS

ADIDAS, ADIDAS ARENA, BUREAU BETAK, DIOR, FÉDÉRATION DE LA HAUTE COUTURE ET DE LA MODE, HOPSCOTCH EVENTS (PARIS 2024), K2, LAVAZZA, PUMA, REEBOK, YEGO, VERSACE, VILLA EUGENIE, 6E SENS IMMOBILIER

HAATCH

HAATCH est un cabinet de conseil en durabilité et adaptation depuis 2009. Son expertise consiste à faire de la durabilité un prisme stratégique au service de la robustesse et de la performance des entreprises, principalement ETI et grands groupes d'activités variées.

Site internet :	haatch.fr
E-mail :	contact@haatch.fr
Téléphone :	09 72 62 50 93

INTERSEKTION

Intersektion est une solution logicielle complète RSE / QSE / carbone. Utilisée par plus de 100 clients et partenaires, elle permet de diviser par trois le temps passé sur le pilotage de démarches liées à la RSE/QHSE (bilan carbone, ISO, Ecovadis, société à mission, VSME...).

Site internet :	intersektion.fr
E-mail :	pablo.maria@intersektion.io
Téléphone :	07 67 54 25 33

LAKAA

Lakaa est une plateforme RSE qui aide les entreprises à déployer, suivre et valoriser leur démarche d'impact positif localement. Conçue spécifiquement pour les organisations multisites, elle leur permet de mieux suivre leur : animation RSE, reporting RSE, évaluations RSE, etc.

Site internet :	lakaa.io
E-mail :	contact@lakaa.io

MAGELLAN

Magellan est un cabinet de conseil en *management* et technologies qui accompagne les grandes entreprises, ETI, PME et organisations publiques dans leurs transformations stratégiques, technologiques et opérationnelles.

Site internet :	magellangroup.eu
E-mail :	contact@magellan-partners.eu
Téléphone :	01 42 66 06 06

MG (MOUNTAINS GROUP)

MG est un cabinet de stratégie en RSE et communication pour une construction efficiente et résolument tournée ROI, un vrai engagement à votre service et un réel accompagnement.

Site internet :	mountains-group.eu
E-mail :	contact@mountains-group.eu
Téléphone :	07 62 28 35 69

HYSSOP

Hyssop est un cabinet conseil en stratégie RSE et communication RSE qui accompagne les entreprises dans leur transition environnementale & sociétale, avec une obsession tenace : en optimiser les impacts.

Site internet :	hyssop.agency
E-mail :	contact@hyssop.agency
Téléphone :	06 45 52 04 29

KIMSO

Kimso accompagne associations, fondations, entreprises et collectivités à déployer des actions guidées par l'impact depuis 2014. Il propose une offre diversifiée : études & évaluations, conseil en stratégie de mécénat & impact, formation & outillage (France et international).

Site internet :	kimso.fr
E-mail :	obaculard@kimso.fr
Téléphone :	06 11 37 16 23

L'ATELIER DURABLE

L'Atelier Durable est un cabinet de conseil et de formation, basé à Casablanca/ Maroc, spécialisé en RSE, ESG et QSE. Partenaire de formation accrédité du GRI et partenaire conseil EcoVadis, il accompagne les organisations dans la structuration de leur stratégie de durabilité.

Site internet :	latelierdurable.org
E-mail :	contact@latelierdurable.org

MAKE THINGS HAPPEN REALLY

MAKE THINGS HAPPEN REALLY propose aux entreprises des séances de formation sur mesure : décoder le MACF, établir un bilan carbone, travailler la raison d'être et la stratégie d'entreprise, optimiser les processus, sensibiliser et motiver le personnel vers l'économie circulaire.

Site internet :	linkedin.com/in/francoisemthr
E-mail :	francoisevannobel@gmail.com
Téléphone :	06 84 99 75 26

MVECOSYS

MVECOSYS (par MV international) transforme vos obligations ESG en opportunités d'innovation, d'optimisation des coûts et de maîtrise des risques, en combinant expertise métier, pilotage par la donnée et technologies numériques.

Site internet :	calendly.com/mv-consulting-ge0i
E-mail :	mv-consulting@sfr.fr

NUMANS RSE

Numans RSE aide les TPE, PME et ETI à faire de la RSE un levier de performance durable. Elle accompagne tous les secteurs d'activité : stratégie sur mesure, bilan carbone, audit et accompagnement de sociétés à mission, reporting et formation.

Site internet :	numansgroupe.com/expertise/rse
E-mail :	jut@numansgroupe.com
Téléphone :	04 82 90 70 51

SENSATION !

sensation! est une agence événementielle qui organise des événements (conventions,ancements, congrès, trophées, AG, anniversaires, stands...) avec créativité (multi primée) et engagement RSE.

Site internet :	sensation.fr
E-mail :	dabs@sensation.fr
Téléphone :	01 44 17 06 06

UTOPIES

UTOPIES, cabinet de conseil et *think tank*, accompagne les organisations, marques et territoires plaçant le développement durable au cœur de leur mission, stratégie et pratiques. Depuis 2024, il a rejoint AlterNego, cabinet de conseil en transformation RH.

Site internet :	utopies.com
E-mail :	comexterne@utopies.com
Téléphone :	01 40 29 43 00

PONGO CONSEIL

PONGO Conseil est une société de conseil en stratégie globale qui intègre les enjeux extra-financiers (gouvernance, sociétaux, environnementaux) au modèle d'affaires des TPE, PME et ETI. Ses ateliers immersifs et son offre sur-mesure transforment l'engagement RSE en actions concrètes.

Site internet :	pongo-conseil.fr
E-mail :	fasola@pongo-conseil.fr
Téléphone :	07 62 47 21 51

SUSTI BY RSE

SUSTI BY RSE accompagne les TPE, PME et ETI dans la mise en place de démarches RSE concrètes : diagnostic, feuille de route, sensibilisation, reporting et valorisation des engagements.

Site internet :	sustibyrase.fr
E-mail :	filipe.alvespaiva@gmail.com
Téléphone :	06 45 97 03 39

COMMUNICATION & MÉDIAS



BEE HAPPY

Bee Happy est une agence de communication responsable, spécialisée dans l'éco-socio-conception de campagnes et supports. Elle est engagée dans une démarche positive, sincère et durable, et en a fait sa raison d'être en devenant entreprise à mission.

Site internet : beehappy.fr

E-mail : contact@beehappy.fr

Téléphone : 06 79 49 69 58

GROUPE ID

Le Groupe ID accompagne entreprises, institutions et acteurs de la finance dans leurs prises de parole sur les enjeux de durabilité. Composé d'un média expert, d'une régie pub et d'un studio éditorial, il conçoit et diffuse des contenus crédibles, pédagogiques et engageants.

Site internet : linfodurable.fr

E-mail : contact@linfodurable.fr

DK

DK est une solution spécialisée dans la mesure et la réduction de l'empreinte carbone des campagnes de communication. Reconnue pour sa robustesse méthodologique et son approche omnicanale, elle accompagne les annonceurs, régies et agences dans leur pilotage bas carbone.

Site internet : d-k.io

E-mail : bonjour@d-k.io

Téléphone : 06 68 20 73 47

IMPACT PRODUCTIONS / MEDIATICO

Impact Productions, expert de la communication à impact, vous aide à valoriser vos engagements RSE : interviews, vidéos, podcasts, reportages, *media-training*, conseil éditorial, webinaires, événements... Impact Productions édite aussi Mediatico, le média de l'ESS.

Site internet : impact-productions.fr

E-mail : contact@impact-productions.fr

Téléphone : 06 82 20 01 01



**L'INFORMATION POUR
DÉCIDER EN TOUTE LUCIDITÉ**

AEF info est l'agence de presse historique du Groupe AEF, experte des dynamiques publiques et institutionnelles sur 5 grands champs socio-économiques. Ses 80 journalistes spécialisés accompagnent, chaque jour et sans parti pris, les décideurs publics et privés qui doivent anticiper, s'adapter et agir en connaissance de cause.

Site internet : aefinfo.fr/groupe-aef

E-mail : service.clients@aefinfo.fr

Téléphone : nc

Adresse : 137 rue de l'Université 75007 Paris

Chiffre d'affaires (CA) : 13 000 K€

Nombre de salariés : 100

Nature de la solution : Autre vente de service

Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)

PRINCIPAUX CLIENTS

LA POSTE, ADEME, GROUPE BPCE, L'ORÉAL, EDF, SCHNEIDER ELECTRICS, EQUANS, WWF, PWC, SNCF, MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES



N'AYEZ PLUS PEUR
DE L'ENGAGEMENT, LISEZ-LE

Carenews est le média des acteurs de l'engagement. Chaque jour, sa rédaction indépendante couvre l'ESS, la RSE, le mécénat et les associations pour vous donner les clés de l'action collective. Il propose également un espace blogs aux acteurs du secteur qui souhaitent partager leurs initiatives.

Site internet : carenews.com	E-mail : bonjour@carenews.com
Téléphone : nc	Adresse : 137 rue de l'Université 75007 Paris
Chiffre d'affaires (CA) : 850 K€	Nombre de salariés : 8
Nature de la solution : Autre vente de service	Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)

PRINCIPAUX CLIENTS

AXA, FONDATION RONALD MCDONALD, FONDATION SUEZ, FONDATION GROUPE EDF, GENERALI, FONDATION FDJ, FÉDÉRATION NATIONALE DES CAISSES D'EPARGNE, CARREFOUR, FREE, COVÉA



VOULOIR SAVOIR,
OSER AGIR

Novethic agit pour accélérer la transformation durable des entreprises et de la finance. En tant que média, centre de formation et de recherche, il informe, forme et accompagne les acteurs économiques et les citoyens, dans la transition écologique et sociale.

Site internet : novethic.fr	E-mail : communication@novethic.fr
Téléphone : 01 53 10 79 31	Adresse : 137 rue de l'Université 75007 Paris
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : 14
Nature de la solution : Autre vente de service	Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)
Autres spécialités : Formation / Animation / Atelier	

PRINCIPAUX CLIENTS

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS, BANQUE DE FRANCE, BONDUELLE, LA POSTE, L'ORÉAL, SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, ADEME, GENERALI, AXA, PARTECH, SNCF RÉSEAU

LINKUP

LinkUp aide les organisations à façonner leur transition écologique et sociale, et à en partager le récit depuis 2010. Son approche allie rigueur scientifique, savoir-faire marketing et créativité pour faire de la RSE un véritable levier de performance et d'innovation.

Site internet : linkupfactory.com
E-mail : philippe.raffin@linkupfactory.com
Téléphone : 06 28 50 64 88

SIDIESE

Sidièse est une agence pionnière de la communication RSE et de la transformation positive des marques et des organisations. Elle accélère, par ses conseils et ses actions de communication, la transformation sociale et environnementale de ses clients.

Site internet : sidiese.com
E-mail : nperdrix@sidiese.com
Téléphone : 06 31 35 88 08

WEEZEA

Weezea est une entreprise adaptée qui accompagne les organisations dans leurs projets numériques et de communication, à travers une approche inclusive et sur-mesure.

Site internet : weezea.com
E-mail : goodies@weezea.com
Téléphone : 03 20 39 32 21

RSEDATANEWS

RSEDATANEWS est un média indépendant qui informe et décrypte l'actualité pour les professionnels de la RSE, du développement durable, de la gouvernance, de l'ISR, de la finance responsable et de l'ESG.

Site internet : rsedataneews.net
E-mail : valerie.houdyer@rsedataneews.net
Téléphone : 06 60 78 50 53

THE EDITORIALIST

The Editorialist est un service éditorial international 100% spécialisé dans la stratégie éditoriale, la production et la diffusion de contenus à valeur ajoutée. Il accompagne plus de 40% du CAC40 et 300 leaders internationaux.

Site internet : the-editorialist.com
E-mail : solene@the-editorialist.com
Téléphone : 01 78 96 41 39

ENVIRONNEMENT & CHANGEMENT CLIMATIQUE



1% FOR THE PLANET

1% for the Planet est un réseau mondial créé en 2002 par Yvon Chouinard (fondateur de Patagonia). Sa mission : rassembler des milliers d'entreprises et d'associations pour financer des projets et agir ensemble pour la protection de la planète.

Site internet :	onepercentfortheplanet.fr
E-mail :	antoine@onepercentfortheplanet.org
Téléphone :	06 31 01 46 94

AGENCE THINK +

L'agence Think + est une agence d'éco-innovation qui accompagne les organisations, quels que soient leur secteur d'activité et leur taille, dans leurs projets d'éco-innovation afin de conjuguer performance, réduction d'impact et création de valeur.

Site internet :	agence-think-plus.com
E-mail :	contact@agence-think-plus.com
Téléphone :	05 59 01 50 83

AGROSOLUTIONS

Agrosolutions est un cabinet d'expertise conseil qui accompagne spécifiquement les acteurs des filières agricoles et agroalimentaires sur les sujets de durabilité : décarbonation, adaptation, biodiversité, agriculture régénératrice et éco-conception.

Site internet :	agrosolutions.com
E-mail :	contact@agrosolutions.com
Téléphone :	06 30 25 64 44

BEEODIVERSITY

BeeOdiversity est un bureau d'études nature-tech qui accompagne les entreprises et les collectivités pour créer de la valeur grâce à la biodiversité en combinant conseil stratégique, expertise scientifique, *biomonitoring* par les abeilles, IA et technologies *remote sensing*.

Site internet :	beeodiversity.com
E-mail :	info@beeodiversity.com

BLITZCOM

Blitzcom est un cabinet spécialisé dans la décarbonation et les politiques RSE avec une solution tout-en-un pour inspirer et accompagner les démarches durables des PME et ETI : bilan carbone, audits RSE EcoVadis et B Corp, ACV et empreinte carbone produit.

Site internet :	blitzcom.fr
E-mail :	contact@blitzcom.fr
Téléphone :	06 16 03 78 91

AFNOR

AFNOR anime la normalisation en France depuis 1926, faisant des normes volontaires des ressources stratégiques pour les acteurs économiques et une source de confiance pour les consommateurs. Il promeut des bonnes pratiques sur des sujets clés comme la RSE.

Site internet :	afnor.org
E-mail :	rse@afnor.org
Téléphone :	01 41 62 80 00

AGOTERRA

Agoterra est une entreprise à mission, certifiée B Corp, qui accélère la transition agro-écologique, grâce aux financements d'entreprises engagées. Elles soutiennent des agriculteurs par la contribution carbone, les certificats biodiversité ou des fonds filière.

Site internet :	agoterra.com
E-mail :	mathieu@agoterra.com
Téléphone :	06 63 98 90 56

ANTHESIS GROUP

Anthesis est un groupement d'ingénieurs environnementaux et de juristes en droits humains présent sur les 5 continents. Groupe certifié B Corp, sa force est de vous accompagner sur l'ESG, l'économie circulaire, le climat et la biodiversité partout là où vous êtes présents.

Site internet :	anthesisgroup.com/fr
E-mail :	alexandre.lemille@anthesisgroup.com
Téléphone :	01 89 53 40 60

BL ÉVOLUTION

BL évolution accompagne, depuis plus de 15 ans, entreprises, institutions financières et territoires dans leurs stratégies de transformation, notamment sur les enjeux climat, biodiversité, économie circulaire, RSE, mobilités, adaptation, sobriété numérique et études d'impact.

Site internet :	bl-evolution.com
E-mail :	contact@bl-evolution.com
Téléphone :	01 86 95 48 90

BLOOMING

Blooming accompagne les acteurs économiques dans l'intégration des enjeux liés à la nature sur toute leur chaîne de valeur et dans leur modèle d'affaire, leur permettant de déployer le volet environnemental de leur RSE et la gestion des risques et opportunités associés.

Site internet :	blooming-strategy.com
E-mail :	contact@blooming-strategy.com
Téléphone :	06 65 95 58 55

BUREAU VERITAS

Bureau Veritas contribue à bâtir une relation de confiance entre les entreprises, les pouvoirs publics et les consommateurs. En tant qu'un des leaders mondiaux des services d'audit et de certification, BV accompagne ses 400 000 clients vers une activité et un monde plus durables.

Site internet : bureauveritas.fr

E-mail : remy.freirecabral@bureauveritas.com

CARBONAPP

Carbonapp développe des projets certifiés de contribution carbone volontaire en France et à l'international. Son équipe accompagne les entreprises dans la transformation de leurs engagements climatiques en actions traçables, à fort impact environnemental, social et territorial.

Site internet : carbonapp.fr

E-mail : n.ferriere@carbonapp.fr

Téléphone : 06 59 96 94 20

CLIMEET

Climeet est une plateforme SaaS qui permet aux organisateurs d'événements de mesurer et de réduire l'empreinte carbone de leurs événements. Simple d'utilisation, intuitif et ludique, c'est le seul outil du marché conforme à la méthodologie Bilan carbone.

Site internet : climeet.events

E-mail : contact@climeet.events

Téléphone : 06 99 17 22 23

ECOTREE

EcoTree est leader européen des solutions fondées sur la nature. Il propose des projets totalement intégrés de restauration de la nature afin de permettre aux entreprises d'agir concrètement contre les dérèglements climatiques et leurs effets.

Site internet : ecotree.green

E-mail : contact@ecotree.fr

Téléphone : 01 75 85 03 22

JOHNSTON CIRCULAR

Johnston Circular est un cabinet de conseil qui aide les industriels à développer des *business models* basés sur l'usage, innovants et générant profitabilité et baisse d'impact environnemental. Il a co-fondé le projet PACCT pour faire connaître ces modèles en Europe.

Site internet : johnstoncircular.com

E-mail : francois.johnston@johnstoncircular.com

Téléphone : 06 77 65 37 24

CAISSE DES DÉPÔTS

La Caisse des Dépôts agit avec ses filiales aux côtés des territoires et des entreprises pour accompagner et financer une transition écologique socialement plus juste, au service d'une économie plus résiliente et protectrice de la nature face aux effets du changement climatique.

Site internet : caissedesdepots.fr

E-mail : communicationgroupe@caissedesdepots.fr

Téléphone : 01 58 50 00 00

CARBONE 4

Carbone 4 est un cabinet de conseil indépendant spécialisé dans la stratégie bas-carbone et l'adaptation au changement climatique, fondé en 2007 par Jean-Marc Jancovici et Alain Grandjean, et rejoints par la suite par Laurent Morel.

Site internet : carbone4.com

E-mail : contact@carbone4.com

Téléphone : 01 76 21 10 00

CORPOKARMA

CorpoKarma accompagne les entreprises industrielles dans l'intégration du développement durable au cœur de leurs décisions : stratégie climat, ACV, écoconception, achats responsables, risques ESG et transformation des chaînes de valeur.

Site internet : corpokarma.com

E-mail : hello@corpokarma.com

Téléphone : 04 28 29 26 40

FOODPRINT

FoodPrint mesure et affiche l'impact environnemental et nutritionnel des menus pour aider les organisations à piloter leur restauration durable et à engager leurs convives dans des choix plus responsables.

Site internet : foodprint.eco

E-mail : elisa.jourde@foodprint.eco

Téléphone : 06 78 34 45 98

JURISGAÏA

Jurisgaïa est un cabinet engagé qui accompagne les acteurs du secteur financier et les entreprises soucieuses de sécuriser leur démarche RSE, autour de trois axes : la réglementation financière, la durabilité et la gouvernance d'entreprise.

Site internet : linkedin.com/in/yelena-vodjevic

E-mail : contact@jurisgaia.fr

L'ALLIANCE POUR LA PRÉSERVATION DES FORÊTS

L'Alliance pour la préservation des forêts rallie, au sein d'une coalition, tous les acteurs des filières qui vivent de la forêt ou dont l'activité a un impact sur elle, pour inventer et soutenir des modes de gestion et de cultures assurant durablement sa préservation.

Site internet : alliance-preservation-forets.org

E-mail : ldastorg@allianceforets.org

NAUDET

Naudet accompagne entreprises et propriétaires fonciers dans la mise en place de projets forestiers concrets qui restaurent les écosystèmes, renforcent la biodiversité et séquestrent durablement le carbone. Ce service comprend l'organisation d'immersions collaboratives en forêt.

Site internet : pepinieres-naudet.com

E-mail : impact@pepinieres-naudet.com

Téléphone : 03 80 40 76 49

OKLIMA

Oklima, filiale du groupe EDF, est spécialisée dans la contribution carbone. Elle développe des projets bénéfiques pour le climat, la biodiversité et les territoires, financés par des entreprises engagées dans la neutralité carbone globale.

Site internet : oklima.fr

E-mail : contact@oklima.fr

Téléphone : 06 07 71 93 18

RAMBOLL FRANCE

Ramboll est un cabinet de conseil international implanté en France depuis 25 ans. Avec ses 120 experts, il accompagne les acteurs publics et privés sur leurs sujets environnement, climat, biodiversité et ESG.

Site internet : ramboll.com

E-mail : fpradelle@ramboll.com

Téléphone : 06 46 14 00 64

RESOIL

ReSoil est une entreprise à mission. Elle intervient dans la mesure, le suivi et le financement de la transition vers une agriculture régénératrice.

Site internet : resoilag.com

E-mail : contact@resoilag.com

Téléphone : 07 75 66 73 87

MYTREE

MyTree développe des projets bas carbone fondés sur la nature, aux impacts multiples et mesurables. Elle accompagne les entreprises dans l'atteinte de leurs objectifs environnementaux liés au climat, à la biodiversité et à l'eau.

Site internet : my-tree.com/fr

E-mail : contact@my-tree.com

Téléphone : 01 40 35 88 39

OASIS BIOSOLAR (LE PRIEURÉ)

OASIS BioSolar, développée par Le Prieuré, est la seule solution biosolaire qui combine 3 fonctions en synergie sur la même surface : gestion des eaux pluviales, végétalisation et production photovoltaïque.

Site internet : leprieure1840.com

E-mail : pierrick.lecarval@leprieure1840.com

Téléphone : 02 54 82 09 90

ORKI

Orki simplifie la réalisation de votre stratégie RSE, grâce à un outil SaaS agile couplé à un accompagnement personnalisé. De la mesure (bilan carbone, ACV) à l'action (décarbonation, CSRD, EcoVadis, SBTi), transformez les exigences du marché en leviers d'action concrets.

Site internet : orki.green

E-mail : contact@orki.green

Téléphone : 01 89 70 74 31

REMOVALL CARBON

Removall Carbon développe, finance et commercialise des projets certifiés de réduction des émissions de carbone destinés aux marchés volontaires et réglementaires. Fondée en 2021, l'entreprise travaille à l'échelle mondiale avec des partenaires locaux de longue date et des équipes implantées en France, en Afrique et en Asie.

Site internet : removall-carbon.com/fr

E-mail : contact@removall-carbon.com

Téléphone : 01 45 32 13 04

SE ADVISORY SERVICES

SE Advisory Services accompagne les organisations dans la gestion de leurs enjeux en énergie, durabilité et digitalisation, avec de l'impact mesurable à chaque étape.

Site internet : seadvisoryservices.com

E-mail : benoit.glikmanas@se.com

SYLV'O2

Sylv'O2, c'est l'union de trois coopératives forestières engagées dans la résilience et la préservation des écosystèmes forestiers. Elle met en œuvre et gère des projets de haute qualité et intégrité environnementale en France métropolitaine.

Site internet : sylvo2.fr

E-mail : p.dujardin@sylvo2.fr

Téléphone : 06 61 37 37 71

VERSO

VERSo accompagne les entreprises dans la mesure et la réduction de leurs impacts environnementaux via l'analyse du cycle de vie et le bilan carbone. Sa mission : favoriser des pratiques écologiques et responsables pour construire une société plus durable.

Site internet : verso-acv.com

E-mail : contact@verso-acv.com

Téléphone : 06 75 66 61 50

THE SUSTAINABLE GRID

The Sustainable Grid est une entreprise innovante ayant développé Greengridia, une plateforme numérique SaaS augmentée par l'intelligence artificielle, dédiée à la construction et au suivi de la stratégie environnementale des organisations et des projets.

Site internet : greengridia.com

E-mail : thesustainablegrid@gmail.com

Téléphone : 06 95 72 17 27

VERTIGO LAB

Vertigo Lab est un bureau d'études en transition écologique. Il aide les acteurs publics et privés à comprendre, mesurer et transformer leurs impacts en conciliant écologie et économie, pour construire des stratégies résilientes et adaptées aux territoires.

Site internet : vertigolab.eu

E-mail : carolinepontier@vertigolab.eu

Téléphone : 06 95 87 91 01

INTÉRÊT GÉNÉRAL & MÉCÉNAT



ACTION CONTRE LA FAIM

Action contre la Faim croit à la force du collectif et développe, depuis de nombreuses années, des partenariats avec les fondations, les entreprises et leurs différentes parties prenantes. Elle accompagne et vient en aide à plus de 26 millions de personnes dans 57 pays.

Site internet : actioncontrelafaim.org

E-mail : partenariats@actioncontrelafaim.org

Téléphone : 01 70 84 70 84

CO-INFLUENCE

Co-Influence est une agence de conseil en mécénat, engagement sociétal, communication, RSE, accompagnement au changement. Ses expertises sont au service d'une même ambition : aider les organisations engagées à transformer leurs intentions en action et leur cause en impact.

Site internet : co-influence.com

E-mail : contact@co-influence.com

Téléphone : 06 74 41 30 72

FONDATION DE LA MER

La Fondation de la Mer, grâce à ses partenaires entreprises et particuliers, soutient des centaines d'acteurs de terrain et agit pour protéger la biodiversité marine, lutter contre les pollutions et gérer durablement les ressources.

Site internet : fondationdelamer.org

E-mail : ej@fondationdelamer.org

Téléphone : 07 69 79 30 25

FONDATION UN AVENIR ENSEMBLE

La Fondation Un Avenir Ensemble favorise l'égalité des chances en accompagnant des jeunes boursiers à fort potentiel grâce à l'engagement bénévole de décorés de la Nation. Elle propose aux entreprises des solutions de mécénat par le parrainage et le mentorat en savoir-être.

Site internet : fondation-unavenirensemble.org

E-mail : l.kosmenzoff@fondation-unavenirensemble.org

Téléphone : 01 40 62 84 70

KOMEET

Komeet propose une solution complète pour structurer et animer les programmes d'engagement sociétal des entreprises, en connectant les salariés, les associations et les organisations.

Site internet : komeet.cc

E-mail : hello@komeet.cc

ASSOCIATION ENTOURAGE

L'association Entourage lutte, depuis 2014, contre la précarité et l'isolement en recréant du lien social. Via la tech, elle mobilise les citoyens autour de deux programmes : Entourage Local (entraide de quartier) et Entourage Pro (réseau pro pour l'accès à l'emploi).

Site internet : entourage.social

E-mail : pascale@entourage.social

Téléphone : 06 87 11 18 91

EMMAÛS FRANCE

Emmaüs France développe des solutions innovantes face aux enjeux de précarité, d'insertion et de transition écologique. Aux côtés des entreprises, il bâtit des partenariats à fort impact au service d'une économie plus solidaire et durable.

Site internet : emmaus-france.org

E-mail : partenariats@emmaus-france.org

Téléphone : 07 57 47 86 11

FONDATION SOMFY

La Fondation SOMFY agit dans l'optique de contribuer à la construction d'un monde meilleur pour les générations à venir. À ce titre, elle soutient des associations et des acteurs de terrain qui cherchent à donner des conditions de vie dignes à chacun.

Site internet : fondation-somfy.com/fr-fr

E-mail : fondation@somfy.com

Téléphone : 04 50 96 87 62

INSTITUT IDEAS

L'Institut IDEAS aide les associations, fondations et fonds de dotations à mettre en œuvre des pratiques responsables en matière de gouvernance, gestion financière et évaluation, afin d'agir plus efficacement.

Site internet : ideas.asso.fr

E-mail : communication@ideas.asso.fr

LE PROJET IMAGINE

Le Projet Imagine est une ONG d'information qui vise à susciter l'engagement citoyen. Convaincue que chacun peut activer son pouvoir de rendre le monde meilleur, elle sensibilise par des contenus inspirants et mobilise par des programmes auprès des scolaires et des entreprises.

Site internet : leprojetimagine.com

E-mail : contact@leprojetimagine.com

Téléphone : 06 70 53 36 22



DES PRODUITS DU QUOTIDIEN,
ESSENTIELS À LA DIGNITÉ
ET À L'INCLUSION

Dons Solidaires combat la précarité en donnant accès à des produits neufs du quotidien aux plus démunis. Grâce à l'engagement des entreprises (don de produits, mécénat financier et de compétence), l'association soutient chaque année 1 200 structures de solidarité qui accompagnent plus d'un million de personnes en difficulté.

Site internet : donsolidaires.fr	E-mail : contact@donsolidaires.fr
Téléphone : 01 39 16 86 97	Adresse : 13 rue de Témar 78100 Saint-Germain-en-Laye
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : 28
Nature de la solution : Autre vente de service	Statut de la structure : Association
Autres spécialités : Environnement & changement climatique, Mobilisation des collaborateurs, Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	
Label / agrément : 1% for the Planet, reconnue d'utilité publique	

PRINCIPAUX CLIENTS

PROCTER & GAMBLE, HENKEL, KIMBERLY-CLARK, KENVUE, OKAÏDI, UNILEVER, BIC, YVES ROCHER, LEGO, HALÉON, GALERIES LAFAYETTE, RAMDAM SOCIAL, FONDATION CARREFOUR, FONDATION WESCO



METTRE DE LA RSE DANS VOS RH
ET DES RH DANS VOTRE RSE AVEC
LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

KOEO est l'acteur pionnier et créateur, depuis 2009, de l'accompagnement opérationnel au mécénat de compétences, via le conseil pour construire, le numérique pour optimiser et les événements collectifs pour animer vos dynamiques d'engagement solidaire.

Site internet : koeo.net	E-mail : hello@koeo.net
Téléphone : nc	Adresse : 40 cité des Fleurs 75017 Paris
Chiffre d'affaires (CA) : 780 K€	Nombre de salariés : 7
Nature de la solution : Conseil	Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)
Autres spécialités : Mobilisation des collaborateurs, QVT	
Label / agrément : Lucie, 1 % for the Planet, ESUS	

PRINCIPAUX CLIENTS

AIRBUS, BPIFRANCE, ALLIANZ, MERCK, AÉSIO, OPEN, SERVIER, BIOGARAN, KLÉSIA, BNP PARIBAS, NATIXIS, ADEME, ALNYLAM, NIJI, AUBAY, AMPLGEST, ENGIE, CJD

LES PETITES PIERRES

Les Petites Pierres, plateforme créée en novembre 2013, a vocation à soutenir financièrement et opérationnellement des projets d'habitat solidaire en France. Grâce au financement participatif, elle accompagne les associations vers la réalisation de leurs projets.

Site internet : lespetitespierres.org
E-mail : contact@lespetitespierres.org
Téléphone : 04 50 96 70 00

PLANÈTE URGENCE

Planète Urgence est une ONG de terrain qui travaille depuis 25 ans avec des entreprises souhaitant s'engager sur des projets à fort impact, mesurables et durables, pour les forêts, le climat, la biodiversité et le développement humain.

Site internet : planete-urgence.org
E-mail : partenariat@planete-urgence.org
Téléphone : 06 85 61 23 05

ONF-AGIR POUR LA FORÊT

Le Fonds ONF-Agir pour la forêt est un organisme sans but lucratif qui collecte des fonds auprès d'entreprises, de fondations, d'associations et des particuliers, pour financer des projets d'intérêt général mis en œuvre par l'ONF dans les forêts publiques françaises.

Site internet : onf-agirpourlaforet.fr
E-mail : contact@onf-agirpourlaforet.fr
Téléphone : 01 40 19 58 00

ÉVALUATION REPORTING DATA



ACT21

Act21 est un éditeur de solutions logicielles pour piloter la performance durable des entreprises et associations. *Reporting* de durabilité (CSRD, VSME), évaluation ESG, comptabilité carbone... Ses plateformes facilitent la collecte, l'analyse, le pilotage et le *reporting*.

Site internet : act21.fr

E-mail : contact@act21.fr

Téléphone : 05 16 57 20 70

COMPAGNIE NATIONALE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

La CNCC est l'instance représentative des commissaires aux comptes en France, profession d'intérêt général créatrice des conditions de transparence et de sécurité de la sphère économique, sociale et environnementale. Elle représente près de 11 800 commissaires aux comptes.

Site internet : cncc.fr

E-mail : contact@cncc.fr

Téléphone : 01 44 77 82 82

FLETCHR

Fletchr est une solution SaaS dédiée au pilotage de la démarche RSE et au *reporting* ESG, éditée par le groupe Imagine Human. Elle s'adresse aux entreprises, fonds d'investissement et cabinets conseils, leur garantissant fluidité et gain de temps, tout en assurant leur conformité.

Site internet : fletchr.fr

E-mail : marie@fletchr.fr

Téléphone : 06 83 52 54 95

GS1 FRANCE

GS1 France co-construit, avec sa communauté, des standards et des règles communes qui permettent de structurer et de partager les données produit tout au long de la chaîne de valeur, au service d'une économie qui concilie performance et responsabilité.

Site internet : gs1.fr

E-mail : rse@gs1fr.org

Téléphone : 01 40 22 18 00

LONGTIME

LONGTIME est la certification des produits conçus pour durer. C'est une démarche globale qui permet d'améliorer et de prouver que vos produits sont fiables et réparables.

Site internet : longtimelabel.com

E-mail : pro@ethikis.com

Téléphone : 06 80 70 70 91

CABINET DE SAINT-FRONT

Le Cabinet de Saint-Front est un cabinet spécialisé dans l'audit et le conseil en durabilité depuis 2007. Son rôle : aider votre entreprise à bâtir une stratégie ESG robuste. Comment ? Un audit utile pour fiabiliser, un accompagnement pragmatique pour mieux piloter.

Site internet : cabinetdesaintfront.fr

E-mail : secretariat@cabinetdesaintfront.fr

Téléphone : 06 61 24 74 40

DITTO

Ditto accompagne les entreprises dans la structuration et le pilotage de leurs démarches RSE et QHSE. Elle s'appuie sur une plateforme propriétaire enrichie par l'IA et des coachs experts pour bâtir un socle de preuves unique, réutilisable pour EcoVadis, CDP ou les normes ISO.

Site internet : trustditto.com

E-mail : contact@trustditto.com

GREEN ÉVÉNEMENTS

Green Événements est un cabinet de conseil et un organisme de formation en développement durable, expert dans l'événementiel et le tourisme. Il épaula les acteurs privés et institutionnels sur des missions de certification ISO, stratégie RSE, décarbonation, labellisations...

Site internet : green-evenements.com

E-mail : contact@green-evenements.com

IMPROVE

Improve est un cabinet indépendant qui accompagne les structures à impact social à évaluer, améliorer et valoriser leurs impacts grâce à des méthodologies et des formats d'accompagnement sur-mesure.

Site internet : im-prove.fr

E-mail : contact@im-prove.fr

OPTIVALUE.AI

Optivalue.ai est l'IA souveraine du *reporting* extra-financier. CSRD, EcoVadis : des réponses rédigées plus vite, tracées à la page, sourcées et réutilisables. Elle croise vos référentiels, révèle vos écarts ESG, propose une feuille de route, et se tait quand la donnée manque.

Site internet : optivalue.ai

E-mail : Tanguy.oberti@optivalue.ai

Téléphone : 07 43 39 42 44

POMDOC DM (POMELO-PARADIGM)

Pomdoc DM est une plateforme de *disclosure management* 100% française, qui rassemble tous les acteurs impliqués dans le rapport de durabilité. Développée par Pome-lo-Paradigm, elle simplifie les processus, réduit les délais et garantit des publications conformes (CSRD, SFDR...).

Site internet :	pomelo-paradigm.com
E-mail :	contact@pomelo-paradigm.com
Téléphone :	01 84 73 15 75

REPORTWISE BY AVVALE

Reportwise by Avvale accompagne les grandes entre-prises dans l'optimisation de leur *reporting* financier et ESG. Grâce à son expertise en pilotage de la performance, il déploie des solutions fiables, automatisées et conformes aux exigences réglementaires de durabilité.

Site internet :	reportwise.fr
E-mail :	contact@reportwise.fr

SWEEP

Sweep est la plateforme d'intelligence ESG plébiscitée par les plus grands groupes et institutions financières dans le monde. Sa solution SaaS, alimentée par l'IA, aide les orga-nisations à répondre aux exigences de *reporting* les plus complexes pour guider la prise de décision.

Site internet :	sweep.net
E-mail :	contact@sweep.net

TOOVALU – LEFEBVRE DALLOZ

Toovalu est un éditeur SaaS ESG qui relie pilotage des stratégies climat, RSE & CSRD et leviers de performance. Il fait partie du groupe Lefebvre Dalloz et s'intègre dans une offre ESG complète (logiciels, IA, formations, éditions) pour tous les enjeux ESG et *compliance*.

Site internet :	toovalu.com
E-mail :	contact@toovalu.com
Téléphone :	02 55 07 81 80

WECOUNT

WeCount est une plateforme carbone & ESG robuste qui va au-delà du *reporting* grâce à ses experts climat. Elle permet aux entreprises de piloter et d'accélérer leur stra-tégie climat et leur conformité RSE en alliant la puissance d'un outil à un accompagnement sur mesure.

Site internet :	wecount.io
E-mail :	contact-us@wecount.io

PORTAIL RSE (DIRECTION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES – MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE)

Le Portail RSE, service public gratuit porté par la Direction générale des entreprises, permet d'identifier en quelques clics les obligations réglementaires qui s'appliquent à votre entreprise et de piloter votre stratégie RSE depuis un tableau de bord consolidé.

Site internet :	portail-rse.beta.gouv.fr
E-mail :	lucile.de-castelbajac@finances.gouv.fr
Téléphone :	06 26 45 46 46

SUSTAINCIAL

Sustaincial est un cabinet d'expertise comptable qui ac-compagne les entreprises à Impact dans leur structuration, leur *reporting* extra-financier et leur gestion comptable. Son objectif : allier rigueur et engagement, au service d'une performance durable.

Site internet :	sustaincial.fr
E-mail :	houssen@sustaincial.fr
Téléphone :	06 27 75 88 44

TENNAXIA

Tennaxia propose une suite logicielle SaaS combinée à l'expertise de consultants. L'offre couvre l'ensemble de la chaîne de valeur : de la gestion des déchets à la conformi-té réglementaire, en passant par le pilotage complet de l'empreinte carbone et le *reporting* extra-financier.

Site internet :	tennaxia.com
E-mail :	contact@tennaxia.com

VERDIKT

Verdikt est une startup *greentech* qui développe une plateforme tout en un de responsabilité numérique des entreprises, à destination des DSI et de leurs fournisseurs, pour leur permettre de maîtriser les impacts RSE (planet, people, profit) de leur IT.

Site internet :	verdikt.io
E-mail :	contact@verdikt.io
Téléphone :	06 09 65 09 42

ZEI

Zeï est une plateforme unique qui centralise vos données ESG et permet de piloter tous vos enjeux de durabilité. Elle est compatible avec plus de 150 référentiels et standards du marché.

Site internet :	zei-world.com
E-mail :	damien.boussard@zei-world.com
Téléphone :	07 57 90 12 90



LA PLATEFORME DE GESTION UNIFIÉE POUR UNE PERFORMANCE DURABLE ET MESURABLE

BlueKanGo est une plateforme SaaS française sécurisée avec hébergement souverain de gestion unifiée des risques et de la conformité multi-référentiels RSE, qualité, HSE, sûreté et cyber. La solution RSE est composée de 6 modules adaptables et entièrement paramétrables afin de répondre spécifiquement à vos besoins en matière de durabilité.

Site internet :	bluekango.com	E-mail :	contact@bluekango.com
Téléphone :	02 23 20 20 80	Adresse :	90 rue Robert Keller 35510 Cesson-Sévigné
Chiffre d'affaires (CA) :	nc	Nombre de salariés :	150
Nature de la solution :	Solution SaaS	Statut de la structure :	Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)
Autres spécialités :	Stratégie & organisation, Achats responsables / Finance durable, Technologie / Numérique		

PRINCIPAUX CLIENTS

LEROY MERLIN, MICHELIN, GROUPE SOS, L'ORÉAL, HOPITAUX APHM, SAINT-GOBAIN, GROUPE LEGENDRE, BUFFALO GRILL, CEGERCO, SDIS 60, HOPITAUX PARIS SAINT-JOSEPH & MARIE-LANNELONG, ORANGE MARINE, CMA CGM

La performance durable commence par une vision unifiée. BlueKanGo connecte vos risques, vos données et votre conformité.

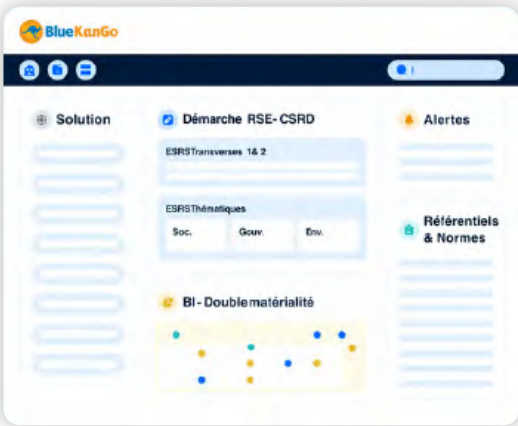
Chez BlueKanGo, nous pensons que la RSE ne doit pas devenir un silo de *reporting* supplémentaire. Elle doit au contraire permettre de connecter ce qui est encore trop souvent piloté séparément : **conformité réglementaire, HSE, cyber, sûreté et données ESG.**

Pourtant, 67 % des organisations pi-lotent encore leurs données QHSE, RSE et fournisseurs dans des ou-tils cloisonnés*. À la clé : ressaisies, informations dispersées, perte de traçabilité et vision fragmentée des risques.

BlueKanGo fait le choix inverse : **uni-fier les données pour mieux relier les enjeux.**

Depuis plus de **20 ans**, notre plate-forme accom-pagne plus de **2 000 organisa-tions** et **2 millions d'utilisateurs**. Les données fournis-seurs, analyses de matérialité, indi-cateurs ESG, plans d'actions et exi-gences réglemen-taires dialoguent au sein d'un même système, notam-ment pour structu-rer vos *reportings* CSRD et VSME.

Cette approche repose sur une exi-gence forte : la maîtrise et la pro-tection de vos données. BlueKanGo s'appuie sur les certifications **ISO 27001** et **SOC 2**, ainsi que sur une **trajectoire SecNumCloud**, pour ré-pondre aux **enjeux de sécurité et de souveraineté numérique.**



Car la **résilience d'une organisa-tion** dépend aussi de sa **capacité à croiser ses données, anticiper ses risques et démontrer sa conformité.**

Avec BlueKanGo, vos obligations ne sont plus des exercices isolés : elles deviennent les composantes d'un même système de gouvernance, connecté, sécurisé et évolutif.

* Source : Deloitte, 2023 Global Third-Party Risk Management Survey (2023).

RH RECRUTEMENT EMPLOI MOBILISATION DES COLLABORATEURS QVCT SANTÉ AU TRAVAIL



DAY ONE

Day One met à disposition plus de 3 500 missions sur sa plateforme au profit de plus de 2 000 associations, de quelques heures à plusieurs mois, à travers des actions concrètes pour la société et l'environnement : une solution pour répondre aux nouveaux enjeux RSE ou RH.

Site internet : day-one.co

E-mail : naelle@day-one.co

Téléphone : 06 37 14 52 71

ERGOSANTÉ

ErgoSanté accompagne les entreprises dans l'amélioration des conditions de travail grâce à ses solutions ergonomiques innovantes : sièges adaptés, exosquelettes et équipements favorisant la santé, le confort et la performance des collaborateurs.

Site internet : ergosante.fr

E-mail : contact@ergosante.fr

Téléphone : 04 66 24 54 56

MAVISITEMEDICALE.FR

mavisitemedicale.fr est la plateforme qui centralise et pilote la gestion des visites médicales en entreprise, en lien avec les services de santé au travail, pour une conformité assurée, des équipes libérées et une visibilité complète sur ses indicateurs

Site internet : mavisitemedicale.fr

E-mail : contact@aktisea.com

Téléphone : 04 92 01 09 20

TEMEIO

Temeio accompagne les organisations dans la mise en œuvre de politiques aidants concrètes et durables. Diagnostic, sensibilisation, formation, accompagnement RH et plateforme digitale : il aide les entreprises à transformer l'aidance d'un sujet subi en une démarche structurée.

Site internet : temeio.com

E-mail : marylise@temeio.com

Téléphone : 06 03 79 82 26

DOWINO

Dowino, studio de création d'outils pédagogiques, sensibilise et forme à des problématiques à fort impact social grâce au jeu et à la gamification : *serious games*, jeux de plateau, escape games, films d'animation... Ses sujets de prédilection : RSE, santé, handicap, diversité.

Site internet : dowino.com

E-mail : contact@dowino.com

Téléphone : 04 27 86 49 89

LISTEN LEON

Listen Leon est une plateforme qui installe un programme de reconnaissance 360° au travail. Chacun, collègues, managers, clients, patients, familles, peut remercier facilement ceux qui œuvrent avec eux ou pour eux au quotidien, pour raviver le lien et l'engagement.

Site internet : listenleon.com/fr

E-mail : benoit@listenleon.com

Téléphone : 07 56 85 51 20

REVERTO

Reverto conçoit, depuis 2018, des solutions de sensibilisation en réalité virtuelle pour prévenir les risques psychosociaux, renforcer l'inclusion et améliorer le vivre-ensemble au travail, grâce à des contenus immersifs, des ateliers encadrés et une mesure d'impact.

Site internet : reverso.fr

E-mail : contact@reverso.fr

Téléphone : 04 72 16 33 57

UNIS CITÉ SOLIDARITÉ ENTREPRISES

Unis-Cité Solidarité Entreprises permet aux entreprises de mobiliser leurs collaborateurs sur des actions solidaires et de vivre une expérience collective de volontariat, avec l'ambition d'avoir le plus d'impact possible pour les associations et les collaborateurs.

Site internet : uniscite-solidarite-entreprises.fr

E-mail : journee.solaire@uniscite.fr

Téléphone : 01 53 41 81 43

MOBILITÉ



BOÎTES À VÉLO – FRANCE

Boîtes à Vélo – France est une association qui soutient l'es-sor et la pérennisation de l'entrepreneuriat à vélo et de la cyclologistique, en produisant et diffusant guides pra-tiques, formations et études. Ses actions incluent aussi des volets de sensibilisation et plaidoyer.

Site internet : lesboitesavelo.org

E-mail : contact@lesboitesavelo.org

Téléphone : 06 14 63 85 88

UNIQUES ENTREPRISES

Uniques Entreprises accompagne les organisations dans le déploiement de solutions de mobilité vélo. Elle conçoit des offres sur mesure alliant vélos, infrastructures, services et accompagnement pour favoriser des déplacements plus durables.

Site internet : uniques.fr/entreprises

E-mail : loic.aucouturier@uniques.fr

Téléphone : 07 63 41 35 20

LABEL EMPLOYEUR PRO-VÉLO

Le label Employeur Pro-Vélo valorise les employeurs pri-vés, publics et associatifs engagés dans la promotion de la mobilité à vélo pour les trajets domicile-travail et pro-fessionnels.

Site internet : employeurprovelo.fr

E-mail : labelemployeurprovelo@fub.fr



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

DE LA LOCATION
DE VÉHICULES AUX
SOLUTIONS DE MOBILITÉ

Arval est un acteur majeur de la location longue durée de véhicules et spécialiste de solutions de mobilité durable (autopartage, pass mobilité, vélos...) qui accompagne les entreprises dans leur transition énergétique. Au 1^{er} août 2026, il loue près de 2,3 millions de véhicules.

Site internet : arval.com

E-mail : developpement-durable@arval.fr

Téléphone : 09 69 39 32 93

Adresse : 22 rue des Deux Gares 92500 Rueil-Malmaison

Chiffre d'affaires (CA) : nc

Nombre de salariés : 10 000

Nature de la solution : Autre vente de service

Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS, ...)

Label / agrément : EcoVadis (Platinum)

PRINCIPAUX CLIENTS

GRANDS GROUPES INTERNATIONAUX, PME, ETI, INDÉPENDANTS OU PARTICULIERS

HANDICAP



ACCEO-TADEO

Acceo-Tadeo propose des solutions d'accessibilité pour les personnes sourdes, malentendantes et en situation de handicap. Elle accompagne les organisations pour rendre leurs services, leurs échanges et leurs recrutements accessibles à tous.

Site internet : acceo-tadeo.fr

E-mail : contact@acceo-tadeo.fr

CNP ASSURANCES

CNP Assurances protège plus de 33 millions de personnes et accompagne 10 millions d'épargnants dans 17 pays. Assureur et investisseur responsable, le Groupe agit chaque jour pour faciliter les parcours de vie et contribuer à une société plus durable.

Site internet : cnp.fr/le-groupe-cnp-assurances

E-mail : contact@cnp.fr

Téléphone : 01 42 18 88 88

EN 10 SAVEURS

En 10 Saveurs cuisine et livre les repas des entreprises : restaurant à Levallois-Perret, traiteur (plateaux-repas, cocktails, buffets), cafétérias d'entreprise clé en main et box RSE. Entreprise adaptée depuis 2019, elle compte 80% de salariés en situation de handicap.

Site internet : en10saveurs.com

E-mail : commercial@en10saveurs.com

Téléphone : 06 98 43 01 42

GRANDIR EN SOCIÉTÉ

Grandir en Société sensibilise les entreprises sur le handicap : interventions, expositions, *serious game* et rencontres entre salariés et personnes en situation de handicap. Association créée en 1999, elle agit pour changer le regard et ouvrir l'accès à l'emploi.

Site internet : grandirensociete.com

E-mail : contact@grandirensociete.com

Téléphone : 06 24 66 72 11

LOXY

Loxy valorise les équipements électriques et électroniques en alliant réemploi, recyclage et destruction certifiée. Une solution traçable et responsable, qui réduit l'empreinte environnementale tout en créant des opportunités pour des personnes en situation de handicap.

Site internet : loxy.fr

E-mail : lrenie@loxy.fr

Téléphone : 07 52 06 18 49

CAP & PRO FRANCE

CAP & PRO France, réseau de référents handicaps professionnalisés, accompagne les entreprises, partout en France, avec des solutions sur mesure. Sensibilisation, accompagnement des salariés, *hotline* handicap : un partenaire opérationnel au service de l'inclusion.

Site internet : capprofrance.com

E-mail : contact@capprofrance.com

Téléphone : 07 56 95 65 85

COLINE.CARE

Coline.care est une plateforme qui accompagne les organisations dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à la pair-aidance, des outils de pilotage, des ressources expertes et des formations.

Site internet : coline.care

E-mail : mathilde@coline.care

Téléphone : 06 48 09 54 52

ESRP VALENTIN HAÜY

L'ESRP Valentin Haüy forme et accompagne les personnes déficientes visuelles vers l'emploi. Avec OSER DV, il développe aussi un appui aux employeurs. Votre taxe d'apprentissage permet de renforcer ces actions.

Site internet : cfrp-avh.fr

E-mail : oser.dv@cfrp-avh.fr

Téléphone : 01 44 49 27 22

HANDIRECT

Handirect décharge les équipes RH de leurs tâches chronophages : gestion des visites médicales, formations obligatoires, dossiers salariés, courrier. Entreprise adaptée depuis 1996, elle compte 16 agences et 200 salariés dont 75% en situation de handicap.

Site internet : handirect.com

E-mail : devis@handirect.com

Téléphone : 09 72 69 11 50

NOA PEOPLE (AKTISEA)

Noa People est l'une des premières plateformes numériques dédiées à la diversité, au handicap et à l'inclusion. Accessible, humaine et intelligente, elle centralise l'action des référents handicap et D&I, et offre aux collaborateurs un espace clair, sécurisé et accueillant.

Site internet : aktisea.com

E-mail : contact@aktisea.com

Téléphone : 04 92 01 09 20

PÉMÉRISATION & LIEUX DE VIE

PéMÉRisation & lieux de vie déploie sa méthode en AMO accessibilité et autonomie. Elle accompagne maîtres d'ouvrage et particuliers vers des projets favorisant autonomie, accessibilité, conception universelle et qualité d'usage en architecture, urbanisme et habitat.

Site internet : pemerisation.fr

E-mail : elie.feghali@pemerisation.fr

SOLIPOLIS

Solipolis est une entreprise sociale inclusive qui accompagne plus de 600 personnes en situation de handicap à prendre pleinement leur place dans le monde du travail. Solipolis propose des prestations de services performants et un vivier de talents pour vos recrutements inclusif.

Site internet : solipolis.fr

E-mail : contact@solipolis.fr

Téléphone : 01 46 42 44 49

SIFU

SIFU est une entreprise adaptée à vocation sociale, dédiée à la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Site internet : groupesifu.com/fr

E-mail : apoilleaux@sifugroup.fr

Téléphone : 07 48 73 04 03

T' HOMPOUSS CONSULTANTS

T'HOMPOUSS Consultants est un cabinet RH spécialisé dans l'accompagnement des entreprises et collectivités sur les sujets handicap au travail, salariés aidants, RPS et QVCT. Audit, conseil, pilotage & animation, sensibilisation & formation, coaching, maintien dans l'emploi.

Site internet : thompouss.fr

E-mail : thompoussconsultants@thompouss.fr

Téléphone : 04 78 06 94 80

co.théâtre

LE THÉÂTRE COMME LEVIER
DE PRISE DE CONSCIENCE
ET DE TRANSFORMATION

Co.théâtre est un organisme de formation qui utilise le théâtre comme outil pédagogique pour : ressentir, se questionner, expérimenter... et faire évoluer les comportements. Depuis 2014, il conçoit des expériences immersives et participatives sur l'inclusion, le handicap, le management, la RSE et les RPS.

Site internet : co-theatre.fr

E-mail : contact@co-theatre.fr

Téléphone : 09 81 21 32 35

Adresse : 69 rue de Chabrol 75010 Paris

Chiffre d'affaires (CA) : 2 200 K€

Nombre de salariés : 10 + 90 comédiens

Nature de la solution : Autre vente de service

Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS, ...)

Autres spécialités : Formation & Animation, Aidance, Santé au travail

Label / agrément : Qualiopi

PRINCIPAUX CLIENTS

SAFRAN, VEOLIA, SARP INDUSTRIES, BNP PARIBAS, TRANSDEV, COVEA, ERAM GÉMO, DGFIP, MALAKOFF HUMANIS, CNRS, EDF, FONDATION COGNACQ-JAY

FORMATION & ANIMATION



BBIRD BY CARDINAL

Bbird accompagne les entreprises vers plus de diversité et d'inclusion. Entreprise adaptée, l'agence déploie des solutions clé-en-main pour briser les stéréotypes avec pédagogie, humanité et innovation.

Site internet : bbirdbycardinal.com

E-mail : emmanuelle.guyot@agence-cardinal.com

Téléphone : 02 55 99 71 74

CLUBHOUSE FRANCE

Clubhouse France accompagne les personnes vivant avec un trouble psychique vers le rétablissement, l'inclusion sociale et l'emploi. Elle change les regards sur la santé mentale en agissant aux côtés des personnes, des entreprises et des territoires.

Site internet : clubhousefrance.org

E-mail : xavier.lagrange@clubhousefrance.org

Téléphone : 07 56 44 46 30

GREEN MANAGEMENT SCHOOL

Green Management School forme les professionnels de la RSE et du développement durable avec des programmes multidisciplinaires en ligne portés par des experts reconnus et un apprentissage au plus près des réalités, avec des sessions de découverte métiers auprès d'acteurs locaux.

Site internet : green-management-school.fr

E-mail : info@green-management-school.fr

Téléphone : 01 89 16 66 01

LES AVENTURIERS DE LA DRAILLE

Les Aventuriers de la Draille est un jeu-outil qui vous entraînera dans un univers paysan où les pratiques de gouvernance intégrale viennent renforcer les liens humains en conciliant efficacité et sérénité.

Site internet : diwan.team

E-mail : contact@diwan.team

Téléphone : 06 81 77 37 29

MIRZA CONSEIL

Mirza conseil est le compagnon des entreprises sur l'emploi, l'inclusion et le handicap. Il vous accompagne à travers du conseil, de la formation et de l'animation, avec bientôt 15 ans d'expérience de terrain !

Site internet : mirzaconseil.com

E-mail : deborah@mirzaconseil.com

Téléphone : 06 61 34 44 96

BEE YOO

Bee Yoo forme les professionnels et les organisations à la RSE, à l'ESG et au développement durable avec des parcours opérationnels pour comprendre les enjeux, structurer une démarche, piloter des actions et valoriser ses engagements.

Site internet : bee-yoo.com

E-mail : a.noirault@bee-yoo.com

Téléphone : 06 45 25 98 47

DES ENJEUX ET DES HOMMES

Des Enjeux et des Hommes (E&H) est un cabinet de conseil et un organisme de formation, expert de l'intégration de la durabilité au cœur des compétences de l'entreprise.

Site internet : eh-academy.com

E-mail : contact@desenjeuxetdeshommes.com

Téléphone : 06 51 58 11 67

L'ÉCO-NAISSANCE

L'éco-naissance, c'est un ensemble de jeux pour parler climat, biodiversité, énergies, *greenwashing*, RSE, zéro déchet, numérique, empreinte carbone ou alimentation durable.

Site internet : l-eco-naissance.com

E-mail : iamoyel@gmail.com

Téléphone : 07 70 79 12 55

LIVELY INSIGHTS

LIVELY INSIGHTS est une agence de conseil et organisme de formation certifié Qualiopi qui se spécialise sur les sujets d'innovation durable et propose les services suivants : gestion de projet, facilitation, études de marché, conseil et formation.

Site internet : livelyinsights.com

E-mail : andreea@livelyinsights.com

Téléphone : 06 23 13 32 07

NEXUS

Nexus est un cabinet international spécialiste de la transformation organisationnelle depuis 2005. Avec sa méthodologie ReSet, il réinvente le conseil pour vous permettre de mobiliser l'ensemble de vos équipes sur les sujets au cœur de votre stratégie.

Site internet : nexusconsultation.com

E-mail : hello@nexusconsultation.com

Téléphone : 06 68 23 81 18



**VOULOIR SAVOIR,
OSER AGIR**

Novethic Formation accompagne les entreprises et les acteurs de la finance dans leur transformation durable, en développant leurs compétences sur les enjeux de la transition écologique et sociale à travers des formations et des ateliers.

Site internet : novethic.fr	E-mail : formation@novethic.fr
Téléphone : 01 53 10 79 31	Adresse : 137 rue de l'Université 75007 Paris
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : 14
Nature de la solution : Autre vente de service	Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)
Autres spécialités : Communication & médias	

PRINCIPAUX CLIENTS

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS, NATIXIS, BPCE, AFNOR, AFD, PACTE MONDIAL, BNP PARIBAS

NICOMAK

Nicomak accompagne les organisations dans la prise en compte des changements écologiques, managériaux et éthiques. Formation, coaching, séminaire, plan d'actions ou outils web, le cabinet de conseil s'appuie sur des méthodes concrètes pour co-construire des solutions durables.

Site internet : nicomak.eu
E-mail : contact@nicomak.eu
Téléphone : 04 79 75 76 29

UTOPIAS CAMPUS

Utopias Campus est un domaine rural d'hébergement et d'événements éco-responsable et humaniste, accessible en 1H depuis Paris avec un pass Navigo. Il accueille les acteurs du changement positif (entreprises engagées, associations, ONG...) pour des séminaires, AG, formations...

Site internet : utopias-campus.com
E-mail : contact@utopias-campus.com
Téléphone : 06 65 59 68 49

SNOW MUST GO ON PRODUCTION

Snow Must Go On Production est une agence d'événements engagés qui propose des faux jeux TV pour sensibiliser à la transition écologique en entreprise de manière ludique et décalée. Teambuilding ou événement RSE ? Elle ramène les buzzers et c'est parti pour 60 minutes d'émission !

Site internet : smgop.tv
E-mail : martin@smgop.tv
Téléphone : 06 42 50 73 07



**VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS
STRATÉGIES DE DÉCARBONATION
ET D'ADAPTATION**

Apave Climate School propose des formations en ligne et présentielles, des événements et des dispositifs de communication pour mobiliser les salarié-es autour des enjeux environnementaux et accélérer la transition des organisations sur les sujets de décarbonation et d'adaptation.

Site internet : climateschool.apave.com	E-mail : quentin.giffard@apaveclimate.com
Adresse : 60 rue d'Hauteville 75010 Paris	
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : 50
Nature de la solution : Autre vente de service	Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS, ...)
Autres spécialités : Stratégie & organisation, Environnement & changement climatique	
Label / agrément : nc	

PRINCIPAUX CLIENTS

ACCOR, AXA, AIR FRANCE, B&B HOTELS, CAPGEMINI, GEODIS, HEINEKEN, HENKEL, KERING, L'ORÉAL, LE BON MARCHÉ, SAFRAN, SAINT-GOBAIN, SERVIER, STELLANTIS, SCHNEIDER ELECTRIC, TRANSDEV, VEOLIA, VINCI

ACHATS RESPONSABLES & FINANCE DURABLE



ANSAMBLE

Ansamble est une société de restauration collective qui opère sur l'ensemble des marchés : restauration d'entreprise, scolaire, petite enfance et personne âgée. La RSE est au cœur de la stratégie de l'entreprise qui est devenue entreprise à mission en 2022.

Site internet : ansamble.fr

E-mail : contact.ansamble@ansamble.fr

Téléphone : 02 97 01 97 97

BUYYOURWAY

BuyYourWay réalise des missions de conseil et de formation en achats responsables et devoir de vigilance depuis 2013. Elle aide ses clients et clientes à exploiter leur potentiel d'impact et de responsabilité via leurs achats et leurs approvisionnements.

Site internet : buyyourway.eu

E-mail : contact@buyyourway.eu

Téléphone : 06 35 35 72 96

DHANDI CHOCOLATERIE

Dhandi Chocolaterie est une chocolaterie engagée et solidaire de l'association l'Adapeila. Elle propose aux entreprises et grand public du chocolat pure origine et certifié AB fabriqué par des personnes en situation de handicap dans l'ESAT de Gétigné en Loire-Atlantique.

Site internet : dhandi.fr

E-mail : chocolaterie@dhandi.fr

Téléphone : 02 40 54 01 99

ELMY

elmy, gestionnaire d'énergie 100% renouvelable intégré, propose aux entreprises une électricité verte et française et des solutions d'optimisation des moyens de production renouvelable. Basée à Lyon, elle est société à mission et labellisée Positive Company 3* pour sa RSE.

Site internet : elmy.fr

E-mail : infos@elmy.fr

HOSMOZ

Hosmoz, réseau économique des coopérations inclusives, promeut, accompagne et développe les relations entre les 2 600 ESAT & entreprises adaptées, leurs futurs clients privés & publics, et leurs organisations consœurs de l'économie sociale et solidaire.

Site internet : hosmoz.fr

E-mail : contact@hosmoz.fr

Téléphone : 01 75 44 90 00

AXYS CONSULTANTS

Axys accompagne les grandes entreprises dans la transformation de leurs organisations au service de la performance, principalement sur les domaines des achats, de la finance, du digital marketing et du commerce.

Site internet : axys-consultants.com

E-mail : contact@axys-consultants.com

Téléphone : 01 81 93 01 10

DG CONSEIL ACHAT RESPONSABLE

DG Conseil Achat Responsable accompagne les équipes achats dans leur transformation : conseil, formation et ateliers sur-mesure pour intégrer les enjeux RSE et de décarbonation, pour des achats plus durables et responsables.

Site internet : achatresponsable-conseil.fr

E-mail : dgilet@achatresponsable-conseil.com

EKOLIA

Ekolia est un annuaire d'entreprises engagées dans la RSE, ou qui proposent des solutions éco-responsables, localisées dans le département de l'Isère.

Site internet : ekolia-rse.fr

E-mail : lcourdavault@ekolia-rse.fr

Téléphone : 06 79 98 89 68

EPSA ENERGY

EPSA Energy accompagne les entreprises vers une performance énergétique durable. Elle réduit leurs consommations, optimise leurs factures, sécurise leur conformité et finance leurs projets de décarbonation dans un objectif commun : être moteur de la compétitivité responsable.

Site internet : epsa.com/fr/energy

E-mail : solene.verde@epsa.com

Téléphone : 01 84 17 54 72

LA FRESQUE DES ACHATS RESPONSABLES

La Fresque des achats responsables est un atelier ludique et concret qui sensibilise aux enjeux des achats durables et outille les équipes pour agir. Fondée sur l'ISO 20400, elle s'adresse à tous les acteurs des achats, quel que soit leur niveau ou leur secteur.

Site internet : lafresquedesachatsresponsables.fr

E-mail : martin.jego@lafresquedesachatsresponsables.fr

Téléphone : 06 84 69 45 40

RECYCLAGE GESTION DES DÉCHETS TRI REFORESTATION



1000 MAINS ET MERVEILLES

1000 Mains et Merveilles est une association qui facilite la transition écologique. Elle déploie une solution pour sensibiliser vos collaborateurs à travers des ateliers pratiques et ludiques, ainsi que des collectes d'objets dans vos locaux.

Site internet : 1000mainsetmerveilles.fr
E-mail : developpement@1000mainsetmerveilles.com

CIRCULARPLACE

CircularPlace propose une plateforme SaaS B2B modulaire de gestion et de valorisation des actifs d'entreprise. Ses 25+ modules permettent d'inventorier, d'optimiser et de redistribuer les équipements inutilisés, générant revenus additionnels et impact ESG mesurable.

Site internet : circularplace.fr
E-mail : marketing@circularplace.fr
Téléphone : 06 61 75 63 22

HUBENCY

Hubency, leader de la gestion des déchets multisites, déploie des solutions sur mesure sur tous vos sites. Pilotage, monitoring, conseil et formation : l'entreprise concrétise l'approche 3R et documente votre conformité réglementaire pour une transition circulaire performante.

Site internet : hubency.com
E-mail : contact@hubency.com
Téléphone : 01 49 90 10 00

QUE FAIRE DE MES OBJETS (ADEME)

Que faire de mes objets et déchets est un site qui aide les citoyens à identifier les acteurs de la réparation, du réemploi et du recyclage les plus proches de chez eux pour réduire leurs déchets et donner une seconde vie à leurs objets.

Site internet : quefairedemesdechets.ademe.fr
E-mail : coline.laurent.ext@ademe.fr
Téléphone : 06 73 90 35 89

TAKE A WASTE

Take a waste est un service de gestion déléguée des déchets. Il accompagne dans la durée les entreprises à la mise en place du tri, au suivi de leurs déchets et à l'engagement des parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients).

Site internet : takeawaste.fr
E-mail : contact@takeawaste.fr

CEDRE

Cèdre transforme les engagements RSE en résultats concrets grâce à des solutions innovantes et opérationnelles de gestion des déchets. Entreprise adaptée, elle associe depuis 20 ans accompagnement, performance environnementale et inclusion des personnes en situation de handicap.

Site internet : cedre.info
E-mail : contact@cedre.info
Téléphone : 01 39 98 50 30

ELISE

ELISE gère vos déchets depuis 1997 et prend soin de vos locaux. Sa solution 360 autour des déchets simplifie votre quotidien tout en créant des emplois solidaires. Gagnez en efficacité et boostez concrètement votre impact RSE !

Site internet : elise.com.fr
E-mail : contact@elise.com.fr
Téléphone : 03 27 92 97 97

ICONOGREEN

ICONOGREEN est un dispositif de collecte, de tri et de traitements des PLVs et mobiliers de point de vente. L'objectif est d'optimiser le réemploi, la réutilisation, le recyclage ou l'upcycling, avec traçabilité et bilan d'impact carbone et social.

Site internet : iconogreen.fr
E-mail : cesar.leblan@iconogreen.fr
Téléphone : 06 65 10 08 29

REGENBOX

RegenBox offre aux organisations des solutions innovantes de recharges des piles alcalines. Régénérez les piles consommées par vos activités et/ou offrez un service à vos collaborateurs pour leurs piles à usage domestique. Une approche ludique pour un bénéfice RSE immédiat.

Site internet : regenbox.org
E-mail : hello@regenbox.org
Téléphone : 06 70 16 28 51

URBYN

Urbyn accompagne les entreprises dans la gestion durable de leurs déchets. Elle aide les organisations à réduire leur impact environnemental, maîtriser leurs coûts et assurer leur conformité réglementaire.

Site internet : urbyn.co
E-mail : marketing@urbyn.co
Téléphone : 09 70 70 79 91

RÉSEAU LABEL ÉVÉNEMENT PRIX



AGENCE LUCIE

L'Agence LUCIE éclaire et guide les organisations dans leur transformation responsable en proposant des parcours de labellisations et des formations en RSE et numérique responsable. Elle rassemble également la plus grande communauté d'acteurs engagés en France.

Site internet : agence-lucie.com/fr

E-mail : contact@agence-lucie.com

Téléphone : 01 42 65 47 87

CLEANTECH OPEN FRANCE

Cleantech Open France agit pour la transition énergétique, environnementale et climatique par le développement des technologies propres apportées par son écosystème de startups éco-innovantes émanant de toutes les régions françaises et par son réseau de partenaires influents.

Site internet : cleantechopenfrance.com

E-mail : thomas.bruno@cleantechopenfrance.com

Téléphone : 06 01 29 32 31

B LAB FRANCE

B Lab France est le relais local du mouvement B Corp porté par l'ONG internationale B Lab. Elle diffuse des standards d'impact social et environnemental, de transparence et de responsabilité, et accompagne les entreprises vers la certification B Corp.

Site internet : bcorporation.fr

E-mail : certification@bcorporation.fr

CLUB RÉOLUTION

Club Résolution est un club qui fédère les référents RSE en Nouvelle-Aquitaine. Il propose des rencontres bi-mensuelles sur les grands sujets de la RSE, un annuaire des entreprises adhérentes, la publication d'initiatives RSE de nos adhérents, et des actualités via son site web et une lettre hebdo.

Site internet : resolution-rse.fr

E-mail : sarah@placeco.fr

Téléphone : 05 35 31 20 86



LE RENDEZ-VOUS B2B
N°1 DE L'INCLUSION
EN FRANCE

Inclusiv'Day rassemble chaque année les décideurs et experts engagés pour l'inclusion au sein des organisations. Organisé par le Groupe AEF, l'événement propose conférences, ateliers et mises en réseau autour du handicap, de l'aidance et de la santé au travail. Il célèbre sa 10^e édition en 2026.

Site internet : inclusivday.com

E-mail : contact@inclusivday.com

Téléphone : nc

Adresse : 137 rue de l'Université 75007 Paris

Chiffre d'affaires (CA) : nc

Nombre de salariés : nc

Nature de la solution : Conseil

Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)

Autres spécialités : Handicap, RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail

PRINCIPAUX CLIENTS

AGEFIPH, FIPHP, MALAKOFF HUMANIS, CNP ASSURANCES, FRANCE TRAVAIL, APICIL, REVERTO, APAJH, ARPEJEH, BPI FRANCE, HOSMOZ, LINKLUSION, MANIFESTE INCLUSION, ENGIE, STEF, CARREFOUR, VINCI, VEOLIA, PRIMARK



LA COMMUNAUTÉ DES ACTEURS & DES SOLUTIONS DE L'ÉCONOMIE DURABLE

PRODURABLE est l'événement professionnel de référence dans l'agenda RSE des entreprises et des organisations. La 19^e édition du salon aura lieu les 30 septembre et 1^{er} octobre 2026 au Palais des Congrès de Paris, et accueillera 15 000 participants, 300 conférences et 350 partenaires.

Site internet : produrable.com	E-mail : suzanne.giannelli@aefinfo.fr
Téléphone : 06 18 39 31 37	Adresse : 137 rue de l'Université 75007 Paris
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : nc
Nature de la solution : Conseil	Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)
Autres spécialités : Stratégie & organisation, Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation / Finance durable	

PRINCIPAUX CLIENTS

PACTE MONDIAL DE L'ONU - RÉSEAU FRANCE, AXA CLIMATE, CEIDF, BPIFRANCE, SQUARE, REFOREST'ACTION, CITEO, ONF, AGENCE LUCIE, BUREAU VERITAS, CSOEC, EPSA, ANTHESIS, CIRCUL'R, APAVE, ADEME, AFNOR



LES RENCONTRES D'AFFAIRES ESG DE PRODURABLE

Top RSE est la convention d'affaires ESG / RSE de PRODURABLE. Ces *business meetings* mettent en relation des décideurs d'entreprises (base SBF 120) avec des experts en conseils et solutions. Les rendez-vous d'affaires sont basés sur la détection des projets des décideurs en amont.

Site internet : produrable.com/fr/top-rse	E-mail : celia.kaloun@aefinfo.fr
Téléphone : 06 09 50 28 38	Adresse : 137 rue de l'Université 75007 Paris
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : nc
Nature de la solution : Conseil	Statut de la structure : Société commerciale classique (SA, SARL, SAS...)
Autres spécialités : Environnement & changement climatique, Évaluation / Reporting / Data, Achats responsables	

PRINCIPAUX CLIENTS

TENNAXIA, BL EVOLUTION, ZEI, BIRDEO, AXA CLIMATE, ANTHESIS, SOUTHPOLE, LES NOUVEAUX GÉANTS, AXIONABLE, CIVITIME, KOEO, GREENLY, POSITIVE COMPANY, WENOW



ENSEMBLE NOUS CHANGEONS LE COMMERCE POUR UN MONDE PLUS JUSTE

Fairtrade/Max Havelaar est un label de commerce équitable qui agit pour une meilleure rémunération des producteurs et le respect d'exigences sociales et environnementales. Il accompagne les entreprises dans la structuration de supply chains durables et conformes aux réglementations.

Site internet : fairtrade.net/maxhavelaarfrance-fr.html	E-mail : partenariatentreprise@maxhavelaarfrance.org
Téléphone : 01 42 87 70 21	Adresse : 1 place des papeteries 92000 Nanterre
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : 45
Nature de la solution : Autre vente de service	Statut de la structure : Association
Autres spécialités : Environnement & changement climatique, Formation & animation, Achats responsables / Finance durable	
Label / agrément : nc	

PRINCIPAUX CLIENTS

MALONGO, LOBODIS, SAINT LOUIS, CARREFOUR, SODEXO, SODIAAL, BIOCOOP, CAFÉS RICHARD, ECOTONE, MATERNE, DECATHLON, CHANTELLE, NATURALIA, BEN&JERRY'S, LIDL, VILLE DE PARIS, SODEXO, ELIOR, LES MAÎTRES LAITIERS



MURIELLE GAMBLIN

Directrice développement
partenariats entreprises
Label Fairtrade/Max Havelaar

**« Une filière n'est durable
que si les producteurs
vivent de leur travail. »**

**Pourquoi le commerce équitable
est-il un levier de résilience ?**

Murielle Gamblin : Le commerce équitable repose sur un prix minimum garanti aux producteurs et productrices et une prime de développement versée aux coopératives. Ces mécanismes sécurisent leurs revenus, favorisent des relations commerciales durables et renforcent leur capacité d'investissement. Ils sont complétés par des exigences sociales et environnementales ainsi qu'un accompagnement de terrain : adaptation au changement climatique, préservation des écosystèmes ou agroforesterie. Pour les entreprises, cela se traduit par des filières plus stables et une meilleure visibilité sur leurs approvisionnements.

**Que gagne une entreprise
à travailler avec Fairtrade ?**

MG : Notre rôle est de transformer les ambitions RSE en actions concrètes. Nous accompagnons les entreprises dans la structuration de chaînes d'approvisionnement responsables, du sourcing de matières premières certifiées à la valorisation de leurs engagements. Nous les aidons également à répondre aux exigences réglementaires croissantes en matière de devoir de vigilance, en identifiant et prévenant les risques liés aux droits humains et à l'environnement.

**Un exemple
d'accompagnement concret ?**

MG : Dans le cadre du règlement européen sur la déforestation importée (RDUE), Fairtrade accompagne les PME dans la compréhension de leurs obligations et leur mise en conformité. Via notre programme européen LIFE FairTHRIVE, nous proposons des guides pratiques, modules e-learning et ressources dédiées, complétés par un accompagnement personnalisé selon les enjeux de chaque entreprise.

En savoir plus
sur le programme
LIFE FairTHRIVE





POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE
ET UN MONDE DURABLE

La Communauté « Les entreprises s'engagent » est la 1^{re} coalition publique-privée réunissant 100 000 entreprises autour de 14 thématiques (jeunesse, handicap, sobriété...) et 101 clubs départementaux. Elle propose des solutions pour aider toutes les entreprises à s'engager.

Site internet : lesentreprises-sengagent.gouv.fr	E-mail : contact@lesentreprises-sengagent.org
Téléphone : nc	Adresse : 17 rue Martel 75010 Paris
Chiffre d'affaires (CA) : nc	Nombre de salariés : nc
Nature de la solution : Accompagnement	Statut de la structure : Groupement d'intérêt public
Autres spécialités : Stratégie & organisation, Environnement & changement climatique, RH / Recrutement / Emploi	
Label / agrément : nc	

PRINCIPAUX CLIENTS

NC



SYLVAIN REYMOND

Directeur général,
Communauté "Les entreprises
s'engagent"

« Permettre à chaque
entreprise d'agir pour
l'intérêt général »

Qu'est-ce que la Communauté
« Les entreprises s'engagent » ?

Sylvain Reymond : C'est la première coalition publique-privée dédiée à l'engagement des entreprises sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Créée en 2018 et structurée en Groupement d'Intérêt Public en 2022, elle fédère aujourd'hui plus de 100 000 entreprises de toutes tailles, au sein de 101 clubs départementaux. Notre mission est de rendre l'engagement concret et accessible, en offrant à chaque dirigeant un cadre, des outils et un réseau pour passer à l'action.

Pourquoi devenir membre ?

Sylvain Reymond : Rejoindre la Communauté, c'est bénéficier d'un accompagnement sur mesure pour transformer ses intentions en actions : accès simplifié aux dispositifs de l'État, outils clés en main, partages d'expériences entre pairs et visibilité des engagements pris. C'est aussi intégrer un collectif national qui coopère avec les acteurs publics et associatifs pour accélérer l'impact. L'impact est mesurable : une entreprise membre recrute en moyenne deux fois plus de publics éloignés de l'emploi que celles qui ne le sont pas.

Pourquoi s'engager ?

Sylvain Reymond : L'engagement n'est plus une option. C'est un levier de performance, d'attractivité et de résilience. Les dirigeants constatent des équipes plus motivées, une image renforcée et des opportunités nouvelles. Il ne s'agit pas d'ajouter une "bonne action" à côté du *business*, mais de penser son activité de manière durable, inclusive et responsable. Ensemble, nous pouvons changer d'échelle et faire de la France un pays où chaque entreprise, petite ou grande, est en capacité d'agir en faveur de causes d'intérêt général.

COLLECTIF DIRIGEANTS RESPONSABLES

Le Collectif DR est un réseau de dirigeants engagés pour transformer leurs organisations dans le respect des limites planétaires. Il favorise le partage de pratiques, et l'action collective au service d'une économie responsable pour un futur désirable.

Site internet : dirigeants-responsables.fr
E-mail : contact-collectif@dirigeants-responsables.fr
Téléphone : 06 22 45 00 33

FRANCE QUALITÉ

France Qualité, ses associations régionales, ses partenaires, accompagnent et valorisent les démarches RSE. Le label Rexcelys témoigne de l'intégration durable de la RSE dans l'entreprise, compte-tenu de ses enjeux pertinents de transformation et de performance.

Site internet : rexcelys.francequalite.fr
E-mail : rexcelys@france-qualite.org
Téléphone : 06 88 09 78 79

LE CLUB DES TRANSITIONS 64

Le Club des Transitions accompagne les organisations engagées du Béarn (entreprises, collectivités, associations) vers la durabilité. Il les aide à repenser leur modèle, anime un club de dirigeants et tisse les coopérations qui font la robustesse du territoire de demain.

Site internet : transitionspyrenees.fr
E-mail : aurelie@transitionspyrenees.fr
Téléphone : 06 50 02 08 06

WEEVUP

Weevup crée des événements d'entreprise mémorables et responsables. Elle imagine et organise des expériences sur mesure en intégrant à chaque projet des alternatives éco-responsables, pour concilier émotions, impact positif et objectifs des entreprises.

Site internet : weevup.fr
E-mail : hello@weevup.fr
Téléphone : 01 84 25 71 42

TROPHÉES DÉFIS RSE

Les Trophées Défis RSE récompensent chaque année les organisations engagées dans des démarches RSE concrètes, innovantes et à impact positif, en valorisant leurs actions environnementales, sociales, sociétales et de gouvernance.

Site internet : defirsrse.newsrse.fr
E-mail : secretariat@newsrse.fr

GRAND CHEMIN TRAITEUR

Grand Chemin Traiteur imagine, de l'organisation de salons jusqu'aux grands événements d'entreprise, des expériences culinaires audacieuses, fondées sur une cuisine de saison, locale et écoresponsable, ancrée dans une tradition familiale d'agriculteurs.

Site internet : grandchemintraiteur.fr
E-mail : info@grandchemin.fr
Téléphone : 01 42 79 04 60

PACTE MONDIAL DE L'ONU - RÉSEAU FRANCE

Le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France, relais local officiel du Pacte mondial des Nations Unies, accompagne la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des 17 ODD par le monde économique français.

Site internet : pactemondial.org
E-mail : contact@pactemondial.org
Téléphone : 01 80 48 90 70

TECHNOLOGIE & NUMÉRIQUE



ARCESI GROUP

ARCESI, entreprise de services du numérique (ESN) et entreprise adaptée, accompagne ses clients en France en gestion d'infrastructures systèmes & réseaux, développement applicatif et ingénierie industrielle, en alliant compétence numérique et inclusion sociale.

Site internet : arcesi-ea.com
E-mail : angelo.lafera@arcesi-ea.com
Téléphone : 06 21 52 35 00

CEKOYA

Cekoya accompagne les entreprises avec des solutions télécoms et informatiques durables. Elle simplifie la gestion des services et optimise coûts et empreinte carbone numérique via Rizom, son outil interne mesurant en temps réel l'impact des usages et équipements.

Site internet : cekoya.fr
E-mail : c.colomina@cekoya.fr
Téléphone : 04 12 04 16 61

FACIL'ITI

FACIL'iti propose des solutions d'inclusion numérique clé en main et des prestations d'audit réglementaire RGAA / WCAG.

Site internet : facil-iti.fr
E-mail : contact@facil-iti.com
Téléphone : 05 87 14 69 20

MATERIALITY

Matteriality est une *reg-tech* qui accompagne les entreprises dans la structuration de leur démarche ESG. Elle combine conseil et plateforme technologique pour faire de la donnée ESG un véritable levier de création de valeur.

Site internet : matteriality.io
E-mail : radia.guira@matteriality.com

OSAPIENS

osapiens est une plateforme *cloud* qui réunit plus de 25 solutions de transparence et d'efficacité. Elle aide les entreprises à piloter leur chaîne d'approvisionnement, leur conformité réglementaire (EUDR, PPWR, PFAS, PCF...) et leur performance, en un seul endroit.

Site internet : osapiens.com
E-mail : vincent.canu@osapiens.com
Téléphone : 07 76 15 12 90

CAPGEMINI

Capgemini, partenaire mondial de la transformation *business* et technologique, intègre la puissance de l'IA pour créer de la valeur pour ses clients. Le groupe imagine le futur des organisations et le rend réel grâce à l'IA, à la technologie et à ses talents.

Site internet : capgemini.com/fr-fr
E-mail : contact@capgemini.com
Téléphone : 01 57 99 00 00

DSI

DSI est une entreprise adaptée et inclusive qui œuvre pour la création d'emplois durables et qualifiants pour les personnes en situation de handicap et éloignées de l'emploi.

Site internet : dsi-inclusion.com
E-mail : dsi.commerce@dsi-ap.com
Téléphone : 05 62 74 10 00

IZYPEO

Izypeo est un logiciel RSE et QHSE qui permet de centraliser, piloter et valoriser les démarches, indicateurs, audits et plans d'action, afin de renforcer la performance, la conformité et l'amélioration continue.

Site internet : izypeo.com
E-mail : info@izypeo.com
Téléphone : 04 22 13 01 21

NUMERIK-EA

NUMERIK-EA a pour mission de rendre l'accès numérique accessible à toutes et tous, tout en favorisant les opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap dans le domaine du numérique.

Site internet : numerik-ea.fr
E-mail : aclement@numerik-ea.fr
Téléphone : 06 08 76 67 57

PRINTERRE

Printerre, leader français du reconditionnement IT, allie économie circulaire, impact environnemental et inclusion sociale. Entreprise adaptée, elle compte plus de 55% de salariés en situation de handicap qui donnent une seconde vie aux équipements informatiques.

Site internet : printerre.fr
E-mail : informations@printerre.fr
Téléphone : 02 46 56 60 00

DIVERS



CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

Les experts-comptables accompagnent les entreprises sur l'ensemble des enjeux de durabilité, bien au-delà de la simple conformité. En tant que partenaires de confiance, ils aident les TPE-PME à construire des modèles d'affaires plus durables.

Site internet : experts-comptables.fr

LA FONDA

La Fonda propose, à partir de travaux de prospective, d'études et d'expérimentations territoriales, une offre de services qui permet d'adopter le « faire ensemble » comme mode d'action.

Site internet : fonda.asso.fr

E-mail : bastien.engelbach@fonda.asso.fr

Téléphone : 06 38 84 22 69

POSITIVE TRANSFORMATION. WORLD

Positive Transformation. World est un collectif qui permet de mettre en œuvre des trajectoires et des solutions concrètes de transformations durables, désirables et profitables, essentielles aux différentes transitions souhaitées.

Site internet : positivetransformation.world

E-mail : marc.bosvieux@positivetransformation.world

Téléphone : 06 67 26 19 29

KLÉPIERRE

Klépierre est le leader européen des centres commerciaux. Propriétaire et gestionnaire du plus large portefeuille de centres commerciaux en Europe continentale, il associe les expertises d'*asset management*, de développement et de gestion locative.

Site internet : klepierre.com

E-mail : communication@klepierre.com

Téléphone : 01 40 67 54 00

MANTU

Mantu aide les grandes organisations à faire fonctionner leur transformation là où elle accroche dans l'exécution. Fondé en 2007, le groupe compte aujourd'hui 12 000 talents dans plus de 60 pays, pour 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires.

Site internet : mantu.com

E-mail : kelguasmi@mantu.com

Téléphone : 06 77 07 76 80

TWIICE

Twiiice est l'unique éco-organisme, agréé par le Ministère de la transition écologique, 100% dédié aux emballages professionnels ! Depuis 2019, il accompagne les entreprises dans la mise en œuvre de projets d'éco-conception, de réemploi et de recyclage.

Site internet : twiice.org

E-mail : contact@twiice.com

Téléphone : 09 70 25 60 11

INDEX



1% FOR THE PLANET Environnement & changement climatique	123	BEEODIVERSITY Environnement & changement climatique	123	CLUBHOUSE FRANCE Formation & animation	145
1000 MAINS ET MERVEILLES Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151	BEE TOMORROW Stratégie & organisation	112	CLUB RÉOLUTION Réseau / Label / Événement / Prix	153
ACTION CONTRE LA FAIM Intérêt général & mécénat	129	BEE YOO Formation & animation	145	CNP ASSURANCES Handicap	141
ACCEO-TADEO Handicap	141	B LAB FRANCE Réseau / Label / Événement / Prix	153	CO-INFLUENCE Intérêt général & mécénat	129
ACT21 Évaluation / Reporting / Data	133	BL ÉVOLUTION Environnement & changement climatique	123	COLINE.CARE Handicap	141
AEF INFO Communication & médias	119	BLITZCOM Environnement & changement climatique	123	COLLECTIF DIRIGEANTS RESPONSABLES Réseau / Label / Événement / Prix	157
ADVAES Stratégie & organisation	111	BLOOMING Environnement & changement climatique	123	COMPAGNIE NATIONALE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES Évaluation / Reporting / Data	133
AFNOR Environnement & changement climatique	123	BLUEKANGO Évaluation / Reporting / Data	135	CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES EXPERTS- COMPTABLES Divers	161
AGENCE DÉCLIC Stratégie & organisation	111	BOÎTES À VÉLO – FRANCE Mobilité	139	CONSEIL REGEN Stratégie & organisation	112
AGENCE LUCIE Réseau / Label / Événement / Prix	153	BTHCONSEIL Stratégie & organisation	112	CORPOKARMA Environnement & changement climatique	124
AGENCE THINK + Environnement & changement climatique	123	BUREAU VERITAS Environnement & changement climatique	124	CO.THÉÂTRE Handicap	142
AGOTERRA Environnement & changement climatique	123	BUYYOURWAY Achats responsables & finance durable	149	DAY ONE RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137
AGROSOLUTIONS Environnement & changement climatique	123	CABINET DE SAINT-FRONT Évaluation / Reporting / Data	133	DES ENJEUX ET DES HOMMES Formation & animation	145
ANSAMBLE Achats responsables & finance durable	149	CAISSE DES DÉPÔTS Environnement & changement climatique	124	DG CONSEIL ACHAT RESPONSABLE Achats responsables & finance durable	149
ANTHESIS GROUP Environnement & changement climatique	123	CAPGEMINI Technologie / Numérique	159	DHANDI CHOCOLATERIE Achats responsables & finance durable	149
APAVE CLIMATE SCHOOL Formation & animation	146	CAP & PRO FRANCE Handicap	139	DITTO Évaluation / Reporting / Data	133
ARCESI GROUP Technologie / Numérique	159	CARBONAPP Environnement & changement climatique	129	DK Communication & médias	119
ARVAL Mobilité	139	CARBONE 4 Environnement & changement climatique	111	DONS SOLIDAIRES Intérêt général & mécénat	130
ASSOCIATION ENTOURAGE Intérêt général & mécénat	129	CARENEWS Communication & médias	149	DOWINO RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137
AXIONABLE Stratégie & organisation	111	CAUSE Stratégie & organisation	112	DRAW ALIGN Stratégie & organisation	112
AXYS CONSULTANTS Achats responsables & finance durable	149	CEDRE Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151	DSI Technologie / Numérique	159
BAKER TILLY Stratégie & organisation	111	CEKOYA Technologie / Numérique	153	ECO-ECO Stratégie & organisation	112
BARTLE Stratégie & organisation	112	CIRCULARPLACE Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	124	ECOTREE Environnement & changement climatique	124
BBIRD BY CARDINAL Formation & animation	145	CLEANTECH OPEN FRANCE Réseau / Label / Événement / Prix			
BDO Stratégie & organisation	113	CLIMEET Environnement & changement climatique			
BEE HAPPY Communication & médias	119				

ECOZAO Stratégie & organisation	112	GHRECIA Stratégie & organisation	115	KLÉPIERRE Divers	161
EKODEV Stratégie & organisation	112	GOODWILL- MANAGEMENT Stratégie & organisation	115	KOEO Intérêt général & mécénat	130
EKOLIA Achats responsables & finance durable	149	GRAND CHEMIN		KOMEET Intérêt général & mécénat	129
ELISE Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151	TRAITEUR Réseau / Label / Événement / Prix	157	LABEL EMPLOYEUR PRO-VÉLO Mobilité	139
ELMY Achats responsables & finance durable	149	GRANDIR EN SOCIÉTÉ Handicap	141	LA FONDA Divers	161
EMMAÛS FRANCE Intérêt général & mécénat	129	GREEN ÉVÉNEMENTS Évaluation / Reporting / Data	133	LA FRESQUE DES ACHATS RESPONSABLES Achats responsables & finance durable	149
EN 10 SAVEURS Handicap	141	GREEN LEAN CONSULTING Stratégie & organisation	115	LAKAA Stratégie & organisation	116
ENGAGEX Stratégie & organisation	112	GREEN MANAGEMENT SCHOOL Formation & animation	145	L'ALLIANCE POUR LA PRÉSERVATION DES FORÊTS Environnement & changement climatique	125
ENTREPRISES ENGAGÉES Stratégie & organisation	114	GROUPE ID Communication & médias	119	L'ATELIER DURABLE Stratégie & organisation	116
EPSA ENERGY Achats responsables & finance durable	149	GS1 FRANCE Évaluation / Reporting / Data	133	LE CLUB DES TRANSITIONS 64 Réseau / Label / Événement / Prix	157
EPSA SUSTAINABILITY Stratégie & organisation	114	HAATCH Stratégie & organisation	116	L'ÉCO-NAISSANCE Formation & animation	145
ERGOSANTÉ RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137	HANDIRECT Handicap	141	LE PROJET IMAGINE Intérêt général & mécénat	129
ESRP VALENTIN HAÜY Handicap	141	HOSMOZ Achats responsables & finance durable	149	LES AVENTURIERS DE LA DRAILLE Formation & animation	145
ETIQ Stratégie & organisation	114	HUBENCY Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151	LES ENTREPRISES S'ENGAGENT Réseau / Label / Événement / Prix	156
FABRICE DELOBETTE Stratégie & organisation	114	HYSSOP Stratégie & organisation	116	LES PETITES PIERRES Intérêt général & mécénat	131
FACIL'ITI Technologie / Numérique	159	ICONOGREEN Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151	LINKUP Communication & médias	121
FAIRTRADE /MAX HAVELAAR Réseau / Label / Événement / Prix	155	IMPACT PRODUCTIONS / MEDIATICO Communication & médias	119	LISTEN LEON RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137
.FIGURES Stratégie & organisation	111	IMPROVE Évaluation / Reporting / Data	133	LIVELY INSIGHTS Formation & animation	145
FLETCHR Évaluation / Reporting / Data	133	INCLUSIV'DAY Réseau / Label / Événement / Prix	153	LONGTIME Évaluation / Reporting / Data	133
FONDATION DE LA MER Intérêt général & mécénat	129	INSTITUT IDEAS Intérêt général & mécénat	129	LOXY Handicap	141
FONDATION SOMFY Intérêt général & mécénat	129	INTERSEKION Stratégie & organisation	116	MAGELLAN Stratégie & organisation	116
FONDATION UN AVENIR ENSEMBLE Intérêt général & mécénat	129	IZYPEO Technologie / Numérique	159	MAKE THINGS HAPPEN REALLY Stratégie & organisation	116
FOODPRINT Environnement & changement climatique	124	JOHNSTON CIRCULAR Environnement & changement climatique	124	MANTU Divers	161
FRANCE QUALITÉ Réseau / Label / Événement / Prix	157	JURISGAÏA Environnement & changement climatique	124		
G.A.C. GROUP Stratégie & organisation	115	KIMSO Stratégie & organisation	116		

DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE À L'INCLUSION SOCIALE, DES RENDEZ-VOUS QUI ÉCLAIRENT VOS DÉCISIONS ET ACCÉLÈRENT VOS ENGAGEMENTS

TR
TOP RSE

Les rencontres d'affaires des décideurs & des experts RSE

4e édition - 2 & 3 février 2027

InterContinental Chantilly Château Mont Royal*****
Chantilly
produrable.com/top-rse



Le rendez-vous B2B n°1 de l'inclusion en France

11e édition - 13 octobre 2027
Palais des congrès - Paris

PD
PRODURABLE

Le salon des acteurs & des solutions de l'économie durable

20e édition - 13 et 14 octobre 2027
Palais des congrès - Paris



MATERIALITY Technologie / Numérique	159	PONGO CONSEIL Stratégie & organisation	117	SWEEP Évaluation / Reporting / Data	134
MAVISITEMEDICALE.FR RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137	PORTAIL RSE (DIRECTION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES – MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE) Évaluation / Reporting / Data	134	SYLV'O2 Environnement & changement climatique	126
MG (MOUNTAINS GROUP) Stratégie & organisation	116	POSITIVE TRANSFORMATION. WORLD Divers	161	TAKE A WASTE Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151
MIRZA CONSEIL Formation & animation	145	PRINTERRE Technologie / Numérique	159	TEMEIO RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137
MVECOSYS Stratégie & organisation	116	PRODURABLE Réseau / Label / Événement / Prix	154	TENNAXIA Évaluation / Reporting / Data	134
MYTREE Environnement & changement climatique	125	QUE FAIRE DE MES OBJETS (ADEME) Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151	THE EDITORIALIST Communication & médias	121
NAUDET Environnement & changement climatique	125	RAMBOLL FRANCE Environnement & changement climatique	125	THE SUSTAINABLE GRID Environnement & changement climatique	126
NEXUS Formation & animation	145	REGENBOX Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151	T' HOMPOUSS CONSULTANTS Handicap	142
NICOMAK Formation & animation	147	REMOVALL CARBON Environnement & changement climatique	125	TOOVALU LEFEBVRE DALLOZ Évaluation / Reporting / Data	134
NOA PEOPLE (AKTISEA) Handicap	141	REPORTWISE BY AVVALE Évaluation / Reporting / Data	134	TOP RSE Réseau / Label / Événement / Prix	154
NOVETHIC Communication & médias	120	REISOIL Environnement & changement climatique	125	TROPHÉES DÉFIS RSE Réseau / Label / Événement / Prix	157
NOVETHIC FORMATION Formation & animation	146	REVERTO RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137	TWIIICE Divers	161
NUMANS RSE Stratégie & organisation	117	RIPOSTE VERTE Stratégie & organisation	114	UNIQUES ENTREPRISES Mobilité	139
NUMERIK-EA Technologie / Numérique	159	RSEDATANEWS Communication & médias	121	UNIS CITÉ SOLIDARITÉ ENTREPRISES RH / Recrutement / Emploi / Mobilisation des collaborateurs / QVCT / Santé au travail	137
OASIS BIOSOLAR (LE PRIEURÉ) Environnement & changement climatique	125	SE ADVISORY SERVICES Environnement & changement climatique	125	URBYN Recyclage / Gestion des déchets / Tri / Reforestation	151
OKLIMA Environnement & changement climatique	125	SENSATION ! Stratégie & organisation	117	UTOPIAS CAMPUS Formation & animation	147
ONF-AGIR POUR LA FORÊT Intérêt général & mécénat	131	SIDIESE Communication & médias	121	UTOPIES Stratégie & organisation	117
OPTIVALUE.AI Évaluation / Reporting / Data	133	SIFU Handicap	142	VERDIKT Évaluation / Reporting / Data	134
ORKI Environnement & changement climatique	125	SNOW MUST GO ON PRODUCTION Formation & animation	147	VERSO Environnement & changement climatique	126
OSAPIENS Technologie / Numérique	159	SOLIPOLIS Handicap	142	VERTIGO LAB Environnement & changement climatique	126
PACTE MONDIAL DE L'ONU – RÉSEAU FRANCE Réseau / Label / Événement / Prix	157	SOQO* Stratégie & organisation	115	WECOUNT Évaluation / Reporting / Data	134
PÉMÉRISATION & LIEUX DE VIE Handicap	142	SUSTAINCIAL Évaluation / Reporting / Data	134	WEEVUP Réseau / Label / Événement / Prix	157
PLANÈTE URGENCE Intérêt général & mécénat	131	SUSTI BY RSE Stratégie & organisation	117	WEEZEA Communication & médias	121
POMDOC DM (POMELO-PARADIGM) Évaluation / Reporting / Data	134			ZEI Évaluation / Reporting / Data	134

COMPRENDRE
LES TRANSFORMATIONS,
RENCONTRER
CELLES & CEUX QUI LES PORTENT,
FAIRE CONNAÎTRE
VOS ENGAGEMENTS,
FORMER
VOS ÉQUIPES ?

LE GUIDE PRO DE LA RSE 2027

Édité en septembre 2026 par Carenews, le média des acteurs de l'engagement

Dernière mise à jour des données chiffrées : septembre 2026

www.carenews.com

SAS au capital de 99 000 €
137 rue de l'Université
75007 Paris
RCS Versailles B 788 999 977
bonjour@carenews.com
Président : Guillaume Brault

La Careteam

Guillaume Brault, Elisabeth Crépin-Leblond, Camille Dorival, Agathe Hocquet, Laurianne Seailles, Célia Szymczak, Justine Taillefer, Léanna Voegeli

Graphisme

Hélène Legay (magazine) et Julie Marie (annuaire)

Illustrations

Freepik

Imprimerie

Diamant Graphic / Groupe Prenant
70 rue Auber
94400 Vitry-sur-Seine

Le Groupe AEF est là pour ça.



Le Groupe AEF est un groupe indépendant de médias, d'événements et d'accompagnements sur mesure, qui met son expertise au service de celles et ceux qui décident en produisant une information sectorielle de référence, en organisant des événements professionnels et grand public, et en proposant des prestations de création, d'organisation et de formation pour comprendre, décider et passer à l'action.

C'est ça, l'expertise AEF.

groupe-aef.fr



**Je voyage
sans vroum vroum
ni trompette.**



colissimo



LA POSTE

**La Poste dispose d'une flotte
de près de 39 000 véhicules électriques⁽¹⁾.**

**80 000 facteurs formés à l'écoconduite, colis réutilisables⁽²⁾
et chargements optimisés de nos camions⁽³⁾.**

La Poste. Ça crée des liens entre nous.

Découvrez tous nos engagements environnementaux sur : laposte.fr/envoyer/colissimo-environnement

(1) 38 836 véhicules électriques La Poste fin 2025

(2) emballages à destination de la France métropolitaine à l'exception du format XXL 10 kg

(3) par rapport à un chargement par conteneurs utilisé auparavant