

VINGT-CINQ PROPOSITIONS POUR L'ENTREPRISE ENGAGÉE DE DEMAIN

Le Manifeste
“Les entreprises s’engagent”



NOUS SOMMES LA COMMUNAUTÉ « LES ENTREPRISES S'ENGAGENT »

**NOUS SAVONS QUE L'ENTREPRISE,
QUELLE QUE SOIT SA TAILLE, A UN RÔLE À JOUER
POUR RÉPONDRE AUX GRANDS DÉFIS DE NOTRE ÉPOQUE.**

**NOUS FORMONS DES COALITIONS INÉDITES ENTRE
LES ENTREPRISES, L'ÉTAT ET LA SOCIÉTÉ CIVILE
POUR L'INCLUSION DE TOUS ET POUR LE CLIMAT.**

**NOUS NOUS APPUYONS SUR LES FORCES DE CHACUN POUR
OUVRIR L'AVENIR AU PLUS GRAND NOMBRE ET INVENTER
ENSEMBLE L'ENTREPRISE ENGAGÉE DE DEMAIN.**

**NOUS SOMMES DES MILLIERS D'ENTREPRISES,
PARTOUT EN FRANCE.**

**NOUS SOMMES LES ENTREPRISES S'ENGAGENT,
LA COMMUNAUTÉ DES ENTREPRISES QUI AGISSENT POUR UNE
SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET UN MONDE DURABLE.**

PLUS AUCUNE ENTREPRISE NE PEUT PASSER À CÔTÉ DE LA QUESTION DE L'ENGAGEMENT.

Aucune ne le doit. Nous, membres de la Communauté “Les entreprises s’engagent”, coalition inédite entre 70 000 entreprises et l’Etat, faisons le choix depuis 5 ans de travailler collectivement à la construction d’une société plus inclusive et d’un monde plus durable. Dans une société fragmentée, traversée par d’immenses défis dont la transformation digitale, la transition écologique ou encore l’évolution du rapport au travail et à l’entreprise, nous ne pouvons plus nous passer de la force de frappe des entreprises pour y faire face.

Si nous fixons notre cap à 2030, c’est parce que c’est à la fois à cet horizon que l’Etat investit pour bâtir les fondements de l’économie de demain et qu’il n’est pas concevable que celle-ci ne soit pas construite sur des principes responsables. C’est également l’horizon fixé par les Nations Unies pour réaliser 17 Objectifs de Développement Durable. Ce Manifeste s’inscrit dans cette même temporalité et a vocation à donner à voir ce qu’une entreprise de toute taille, de tout secteur d’activité a le pouvoir de faire pour s’adapter, bien sûr ; mais surtout pour répondre aux grands défis sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques qui doivent mobiliser toutes les composantes de la société.

Nous pensons que c’est en tenant compte de ces défis dans l’ensemble de ses activités que l’entreprise prendra le chemin de la réconciliation entre performance et utilité sociale, sociétale et environnementale. Nous ne souhaitons pas dénaturer le rôle de l’entreprise, nous lui proposons de continuer de faire ce pour quoi elle existe, mais de le faire autrement. En plaçant l’humain et le vivant au centre de ses 4 missions principales : créer des biens et des services, innover et investir, créer de l’emploi et contribuer à la société; elle saura assurer son développement durable, et avec lui celui de l’ensemble de la société.

Les axes de transformation identifiés par ce manifeste peuvent être une boussole pour l’entreprise et pour les parties prenantes, au premier rang desquels l’Etat, pour l’accompagner dans cette direction.

Par ce manifeste d’action construit pour et par les entreprises, la Communauté “Les entreprises s’engagent” entend réconcilier l’entreprise avec sa raison d’être première : être au service du développement humain, générer de la valeur partagée et tendre vers une croissance inclusive. La Communauté “Les entreprises s’engagent” sera présente pour permettre à chaque entreprise de passer de l’intention à l’action.

Car l’entreprise est engagée dès lors qu’elle est consciente de ses impacts positifs ou négatifs sur son écosystème en termes de justice sociale et de préservation de l’environnement et qu’elle engage une démarche de progrès pour accroître sa contribution positive et réduire ses externalités négatives. Là encore, la Communauté “Les entreprises s’engagent” sera présente pour permettre à chaque entreprise de progresser, et d’aller toujours plus loin en matière d’engagement.



GOUVERNER L'ENTREPRISE *autrement*

Gouverner, c'est choisir et prévoir. Faire le choix de l'engagement, c'est prévoir que l'ensemble des activités internes comme externes soient en cohérence avec l'éthique de l'entreprise. Cette éthique est alignée avec la raison d'être de l'entreprise, le "pourquoi" cette entreprise existe. Elle doit permettre de guider chacune des actions de l'entreprise. Via cinq grandes actions pour permettre à une entreprise de gouverner autrement.

SE DOTER D'UNE MISSION QUI GUIDE L'ENSEMBLE DES DÉCISIONS STRATÉGIQUES ET DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

Il s'agit de penser la stratégie d'entreprise sur le long terme avec une mission sociale et/ou sociétale qui guide et accompagne son développement. Cette mission doit être définie avec l'ensemble des parties prenantes.

Toutes les strates de l'entreprise doivent être garantes de la réalisation de la mission, du conseil d'administration en passant par les cadres dirigeants et les collaborateurs, c'est un commun qui fédère. Il revient à la direction d'assurer la cohérence entre les activités de l'entreprise et les engagements pris.

À cette fin, un équilibre entre performance financière et extra financière doit être trouvé, non dans la concurrence entre les deux mais dans une combinaison propre à l'entreprise qui permet de performer au regard de sa mission. L'indexation de la rémunération des cadres dirigeants de l'entreprise sur des critères extra financiers est un outil pertinent pour permettre d'atteindre cet objectif.

ASSOCIER TOUTES LES PARTIES PRENANTES À LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE

L'entreprise vit dans un écosystème qu'elle doit prendre en considération. D'abord, parce qu'il impacte son activité, ensuite parce que l'entreprise participe à le faire vivre. Intégrer cette interdépendance, c'est faire un pas décisif pour améliorer son impact et son utilité. Cette culture du partage et du dialogue se construit en associant les collaborateurs, les actionnaires, les partenaires, les fournisseurs, les clients, les acteurs d'intérêt général (association, fondation, collectif citoyen), les collectivités locales, l'État, etc. L'installation d'un comité des parties prenantes permet de créer un espace commun où se rencontrent les différents intérêts impactés par les décisions stratégiques de l'entreprise pour mieux les faire converger en cohérence avec la raison d'être et/ou la mission de l'entreprise.

ORGANISER LA VIE DÉMOCRATIQUE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Gouverner avec les collaborateurs de l'entreprise est un marqueur clé d'une entreprise qui se gouverne autrement. La démocratie en entreprise s'organise autour du dialogue social et peut s'appuyer sur un cadre légal bien défini. Il est pourtant nécessaire de créer les conditions de son effectivité en incitant les collaborateurs à s'engager dans la vie démocratique interne : vote lors des élections des représentants du personnel, participation aux instances telles que le comité social et économique (CSE). Engager les collaborateurs dans la vie démocratique, c'est ouvrir la gouvernance de l'entreprise à ceux qui sont les

principaux acteurs de sa réussite. La nomination de salariés parmi les administrateurs ou l'organisation de consultation interne notamment sur des décisions structurantes telles que la mission de l'entreprise, participe à fidéliser les collaborateurs et inscrit l'entreprise dans le temps long.

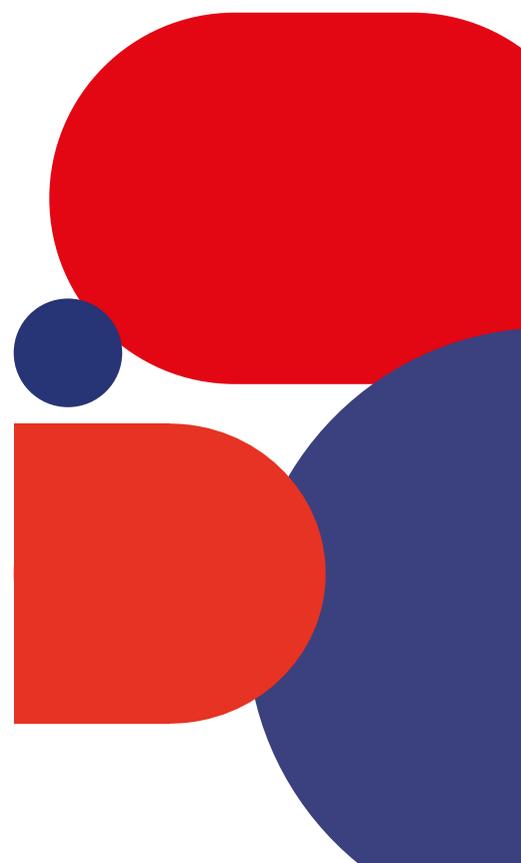
PARTAGER LA VALEUR

Le partage de la valeur est un point central de la responsabilisation de l'entreprise. Il implique bien sûr un partage équitable de la valeur financière créée via des mécanismes divers de participation, intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié, etc., qui lorsqu'ils sont possibles doivent être mis en place. Ils sont des leviers de reconnaissance du travail accompli et contribuent à l'éthique entrepreneuriale. Il convient également d'intéresser les collaborateurs et les dirigeants à la performance extra financière de l'entreprise, pour qu'elle soit aussi motivante à atteindre que la performance financière. L'entreprise dispose de multiples leviers pour partager la valeur qu'elle crée : avantages en nature (mobilité, logement, restauration, téléphonie, santé), formations, protection sociale et prévention, temps payés accordés pour d'autres activités (bénévolat, mécénat de compétences, entrepreneuriat, recherche, etc.)... Partager la valeur créée est un tout qui n'est pas exclusivement financier, et qui est accessible à toutes les entreprises. Une attention particulière doit être portée pour l'entreprise installée dans plusieurs pays afin de garantir même lorsque que la législation ne l'oblige pas un socle minimum de droits et d'avantages sociaux.

ASSURER LA MESURE, LE SUIVI ET LA TRANSPARENCE DE L'IMPACT GLOBAL DE L'ENTREPRISE

Ce qui ne se mesure pas, ne s'améliore pas. Une entreprise doit pouvoir suivre son impact social, sociétal et environnemental. Au même titre que l'entreprise mesure sa croissance financière pour ajuster ses orientations stratégiques, elle doit pouvoir suivre en parallèle son impact extra financier

pour ne plus prendre des décisions uniquement liées à la rentabilité financière. La performance d'une entreprise n'est plus uniquement financière. L'entreprise doit assurer la transparence et la sincérité de son impact auprès des différentes parties prenantes. Dans cette tâche, la mise en place d'une comptabilité extra financière européenne doit permettre de créer une grille de lecture commune. Gouverner son entreprise à partir de données objectives de l'impact créée est la marque de fabrique d'une entreprise engagée qui cherche non pas seulement à constater et labelliser des pratiques vertueuses mais qui cherche aussi à toujours les améliorer. Si les précédentes propositions peuvent être réalisées à droit constant, celle-ci nécessite un accompagnement individualisé de l'Etat pour garantir une mesure commune, la sincérité des résultats et les outils pour progresser.



CRÉER DES BIENS ET DES SERVICES *autrement*

Repenser la façon de créer ou vendre des biens et services, c'est interroger l'utilité de l'entreprise et de ce qu'elle souhaite apporter au monde. À quels besoins mon entreprise vient répondre ? Cette question est fondamentale, c'est en théorie celle qui a précédé la création de l'entreprise, et c'est celle qui doit continuer d'animer sur la durée son développement. En répondant à cette question, l'entreprise doit désormais prendre en considération l'impact environnemental, sociétal et social, aussi bien en amont qu'en aval de la chaîne de valeur. Via cinq actions l'entreprise peut créer et distribuer des biens et services autrement.

INTERROGER L'UTILITÉ DU PRODUIT CRÉÉ AU REGARD DE SON IMPACT ENVIRONNEMENTAL, SOCIÉTAL ET SOCIAL

Lorsqu'elle offre un nouveau produit matériel ou immatériel, l'entreprise produit des externalités.

Ces externalités sont évidemment positives en théorie car le produit répond à un besoin identifié, il vient apporter à son destinataire un plus.

Dans la pratique, sa conception, sa production et son utilisation créent une série d'externalités négatives qui ne se compensent pas toujours avec les externalités positives produites.

Interroger l'utilité du produit en assurant une balance entre le coût social, sociétal et environnemental de son existence et le besoin qu'il vient combler doit assurer à l'entreprise de faire des choix dans les produits qu'elle met sur le marché.

Cette interrogation doit être éclairée par des outils de mesure d'impact, et une chaîne de valeur transparente. L'entreprise ne peut pas y arriver seule, c'est un mouvement collectif à engager.

VEILLER À L'ACCESSIBILITÉ DES PRODUITS PROPOSÉS

Garantir l'accessibilité à des biens et des services est un élément central de l'utilité du produit proposé. L'entreprise propose des biens et services essentiels dont de trop nombreux citoyens sont exclus (produits de première nécessité, logement, numérique, mobilité, etc.). Adopter une démarche d'inclusion économique et sociale vis-à-vis de ses clients participe directement à lutter contre l'exclusion et les inégalités. Au-delà de l'accessibilité financière, l'accessibilité à tous doit être proposée notamment pour les personnes en situation de handicap.

ASSURER LA TRANSPARENCE SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Assurer une transparence totale sur l'ensemble de la chaîne de production du produit est essentiel pour contribuer à créer une culture de consommation éthique. Traiter avec des fournisseurs et partenaires respectueux des droits humains et de l'environnement est un prérequis. En respectant le devoir de vigilance et en fournissant un reporting extra-financier exhaustif et de qualité, l'entreprise s'assure de ne pas contribuer à perpétuer des pratiques non respectueuses des droits humains. La transparence de la chaîne d'approvisionnement est un fondement pour bâtir de la confiance entre

les fournisseurs, les entreprises et les clients, pour favoriser la fidélité à la marque, pour établir des partenariats solides et pour se différencier vis-à-vis de la concurrence. Cette transparence est assortie d'une exigence d'équité dans les relations partenariales et commerciales. La mise en place de chartes de bonnes pratiques et une contractualisation formalisée permettent de prévenir les pratiques commerciales néfastes notamment vis-à-vis des plus petites entreprises en amont de la chaîne de valeur.

ADOPTER UNE DÉMARCHÉ D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE DANS LE CYCLE DE VIE DES PRODUITS

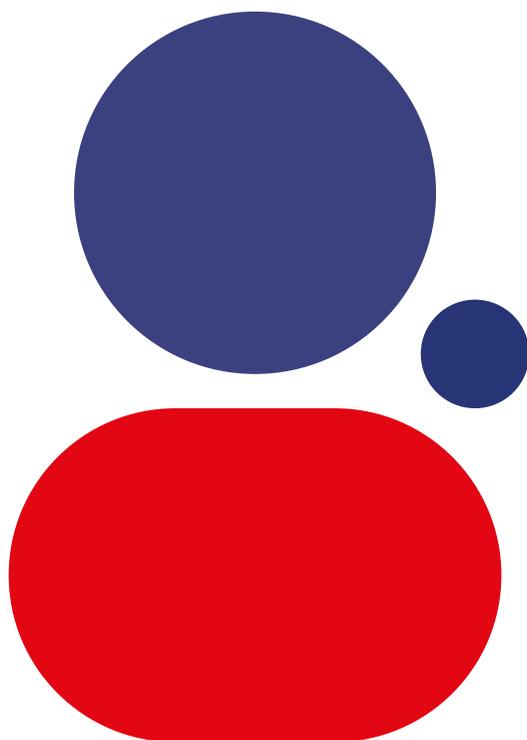
L'adoption d'une démarche d'économie circulaire dans le cycle de vie des produits doit permettre de s'engager à repenser les manières de produire et de consommer, dans l'objectif de minimiser les déchets, diminuer l'exploitation des ressources naturelles et en valoriser les ressources. Les entreprises contribuent à ce cercle vertueux en repensant la conception des produits, en favorisant leur réutilisation, en pratiquant le recyclage et en encourageant la remise sur le marché des matériaux. L'économie circulaire est une véritable source d'opportunités, pour stimuler l'innovation, créer des emplois et contribuer à la préservation de notre environnement. Elle permet de réduire l'empreinte écologique tout en créant de nouvelles opportunités économiques. C'est une approche résolument tournée vers l'avenir, où la durabilité et la rentabilité vont de pair. Pour lancer cette démarche, l'entreprise doit être accompagnée par l'Etat pour un audit complet permettant de transformer sa production.

FAVORISER LES ACHATS EN CIRCUITS COURTS ET VIA DES PARTENAIRES LOCAUX ET INCLUSIFS

Orienter sa stratégie d'entreprise dans l'objectif de s'ancrer dans la vie économique et sociale des territoires, dans une démarche respectueuse de notre planète, peut se concrétiser en soutenant

une politique d'achats en circuits courts et via des partenaires locaux. Privilégier les liens entre les acteurs économiques locaux permet de renforcer le tissu économique des territoires et de donner plus d'indépendance économique à tous les acteurs de la chaîne de valeur, tout en valorisant les savoir-faire locaux. Soutenir ses partenaires locaux, c'est contribuer à dynamiser les territoires et à soutenir l'emploi et l'insertion professionnelle de publics éloignés de l'emploi. Se tourner vers les circuits-courts, c'est réduire le transport des marchandises, permettant de réduire directement l'empreinte carbone de son entreprise et ainsi contribuer à la préservation de l'environnement.

Des moyens concrets peuvent être mis en place pour atteindre ces objectifs : dédier au moins 30% de ses achats à des prestataires inclusifs, afin de soutenir une économie plus solidaire et équitable ; prendre en compte le critère de respect de l'environnement dans l'ensemble de ses achats, visant ainsi à privilégier des offres durables à 100%.



TRAVAILLER ET CRÉER DE L'EMPLOI *autrement*

Le travail occupe une place essentielle dans notre société. Il est le pilier de notre économie du fait de son rôle indispensable dans l'activité de l'entreprise mais il représente aussi un enjeu majeur en matière sociale et sociétale. Dans un premier temps, garantir un travail à chaque individu, c'est lui garantir un statut, un revenu et des droits sociaux qui lui sont primordiaux. Dans un second temps, dans le cadre de la transformation du sens et de l'organisation du travail, il est essentiel que les entreprises pensent et construisent l'avenir du travail pour assurer aux individus un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. L'entreprise peut repenser le rapport au travail via cinq actions.

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT INCLUSIF

Si aujourd'hui la majorité des entreprises françaises rencontrent des difficultés à recruter, dans un même temps, le chômage de longue durée continue quant à lui de persister. Pour pallier ce problème et faire se rencontrer demande et offre d'emploi, il est essentiel que les entreprises mettent en place en leur sein une politique de recrutement inclusif à destination de tous les publics et notamment des publics les plus isolés de l'emploi (PSH, jeunes, séniors, QPV, PPSMJ...). Pour que cela soit possible, les entreprises pourront compter et travailler avec le service public de l'emploi et les acteurs de la solidarité et de l'accompagnement afin de développer l'aller-vers ces publics, lutter contre les freins à l'emploi en

proposant des solutions de mobilité, de garde, de formation ou de logement aux publics les plus précaires, mais elles pourront aussi déconstruire leurs préjugés via la mise en place de méthodes de recrutement innovantes

ÊTRE UN LIEU DE FORMATION DES TALENTS

La formation tout au long de la vie est une nécessité pour les collaborateurs, les entreprises et in fine pour la société afin de répondre aux défis actuels et futurs - notamment climatiques et technologiques. En effet, la formation permet aux collaborateurs de renforcer et de diversifier leurs compétences, de se reconverter tout en leur assurant un plein épanouissement professionnel et personnel. Elle permet en même temps aux entreprises d'obtenir une meilleure productivité et compétitivité tout en fidélisant ses collaborateurs et en attirant de nouveaux talents. C'est pourquoi il est nécessaire que chaque entreprise définisse une véritable politique de formation adaptée à son activité et ses enjeux en son sein, notamment en s'ouvrant aux immersions professionnelles, aux stages et à l'apprentissage, pour recruter de nouveaux talents.

FORMER LES DÉCIDEURS À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, AU MANAGEMENT DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INTERGÉNÉRATIONNEL

Si la lutte contre les discriminations est une obligation légale, elle est également un enjeu majeur pour l'entreprise qui doit pouvoir offrir de bonnes conditions de travail à chaque collaborateur ainsi que des chances égales d'évoluer. Travailler dans

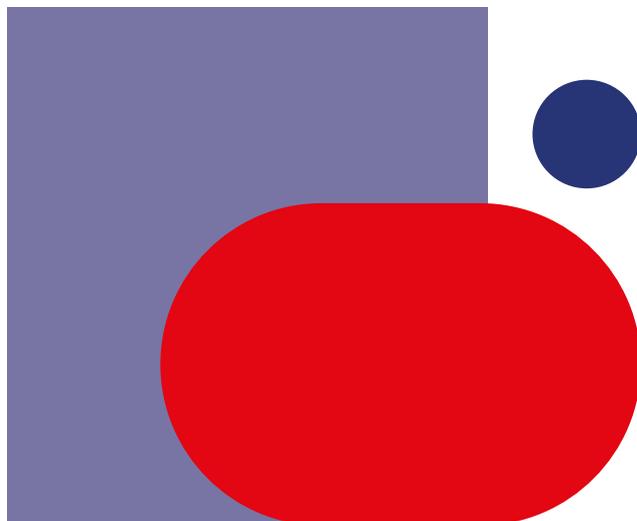
un lieu respectueux de la diversité est au-delà de l'enjeu réputationnel, un prérequis pour considérer qu'une entreprise contribue à la construction d'une société plus inclusive. C'est pourquoi chaque entreprise doit aujourd'hui se former au management de la diversité, c'est-à-dire lever les préjugés qui freinent l'embauche et la carrière. Être formé à la diversité, c'est déconstruire les stéréotypes et les préjugés en intégrant les enjeux de toutes les populations tout en améliorant ses pratiques professionnelles pour passer de la non-discrimination à l'inclusion.

ASSURER L'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES CARRIÈRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité professionnelle implique que tous les collaborateurs doivent avoir les mêmes droits et obligations, et bénéficier de la même rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. C'est un enjeu de justice sociale et de droits humains car cela contribue à l'épanouissement de chacun. C'est également un enjeu économique, car cela permet d'éviter la fuite de talents et la perte de productivité liées aux inégalités de traitement. En France, on observe qu'en 2022, il existe un écart de rémunération entre les sexes qui s'élève à environ 16%. Dans un même temps, les femmes sont également plus souvent contraintes par des contrats précaires. Si des lois et des réglementations pour assurer l'égalité professionnelle ont été mises en place, il est essentiel que chaque entreprise s'efforce d'assurer une égalité des rémunérations et des carrières entre les femmes et les hommes. Pour cela les entreprises peuvent mettre en place en leur sein des plans d'actions pour assurer plus d'égalité entre les femmes et les hommes, des programmes de mentorat et de formation pour aider les femmes à accéder à des postes à responsabilité mais aussi des initiatives qui visent à favoriser la mixité au sein de l'entreprise, par exemple en encourageant la promotion des femmes à des postes de direction ou en veillant à ce que les femmes soient représentées de manière équitable dans tous les métiers et tous les niveaux de l'entreprise.

OUVRIR LE DIALOGUE AUTOUR DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN PRENANT EN COMPTE LES INNOVATIONS VISANT À LA RENDRE PLUS FLEXIBLE POUR MIEUX RÉPONDRE À L'ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE/ VIE PROFESSIONNELLE

Au-delà des mutations technologiques et organisationnelles, le futur du travail implique de nouvelles aspirations pour les collaborateurs qui remettent de plus en plus en question le sens du travail et expriment des attentes concrètes vis-à-vis des employeurs, notamment pour mieux respecter l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Pour réussir cette transition, les entreprises doivent se saisir des opportunités engendrées par la transformation du travail en s'efforçant notamment de garantir des conditions de travail respectueuses de la santé physique et psychique de ses collaborateurs, de proposer aux collaborateurs des activités physiques et sportives ainsi qu'un accompagnement psycho-social, de développer une politique de prévention des accidents du travail et des risques sanitaires et sociaux, d'adapter les métiers et l'organisation du travail à la pénibilité et enfin de permettre aux collaborateurs d'entreprendre au sein de l'entreprise ou en dehors. Une attention particulière doit être portée aux collaborateurs aidants ou parents isolés.



INNOVER ET INVESTIR *autrement*

L'innovation et l'investissement font partie des deux actions vertueuses ayant un impact, en théorie, positif sur la société et la planète. À l'usage, la logique financière semble avoir pris le dessus dans un certain nombre d'arbitrages, c'est pourtant l'innovation et l'investissement qui dessinent l'entreprise dans le temps long. Via cinq actions, l'entreprise peut choisir de réorienter ses investissements pour innover au service de l'intérêt général, une stratégie qui conduit aussi à la performance.

INVESTIR DANS LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS

Investir dans l'humain est un moyen pour l'entreprise d'assurer sa durabilité. Elle a plusieurs moyens d'investir. Elle peut évidemment assurer le droit à la formation tout au long de la vie en proposant à ses collaborateurs de développer toujours plus de compétences. Elle peut aussi faciliter la reconnaissance des compétences développées dans le cadre des missions professionnelles comme des expériences d'engagement plus personnelles. Le développement de systèmes de validation des acquis de l'expérience (VAE) élargi aux engagements pour l'intérêt général, ou de badges partagés à plusieurs entreprises d'un même territoire ou d'un même secteur doit être exploré.

Elle peut également opter pour des modèles d'intrapreneuriat en incitant à la création et l'innovation en interne. En misant sur l'entrepreneuriat, l'entreprise mise sur ses talents, et leur donne les moyens de porter des réussites collectives.

ADOPTER UNE DÉMARCHÉ D'OPEN INNOVATION

L'open innovation est la capacité d'une entreprise à ouvrir sa politique de R&D et d'innovation vers l'extérieur en faisant contribuer la société à un projet commun. Faire de l'open innovation c'est s'assurer un investissement dans un objet utile et d'intérêt collectif. Pour adopter ce réflexe, l'entreprise peut nouer des partenariats avec d'autres entreprises, des universités et centres de recherche, des associations et structures de l'économie sociale et solidaire, des établissements d'enseignement secondaire, des startups à impacts, etc. C'est un système gagnant-gagnant car l'entreprise qui le propose va donner à l'ensemble des contributeurs les moyens de donner vie à des projets à impact. Les grandes entreprises ont ici un rôle important à jouer pour initier des laboratoires d'innovation notamment d'innovation sociale pour en faire bénéficier les plus petites.

INVESTIR DANS LA JEUNESSE EN TRAVAILLANT AUX CÔTÉS DE L'ÉCOLE POUR DIFFUSER LE SAVOIR ET L'INNOVATION

Créer des liens avec les établissements scolaires et d'enseignement supérieur est une façon, pour l'entreprise, d'avoir un impact positif sur son territoire et d'anticiper ses besoins à venir. Ouvrir ses portes pour faire découvrir les métiers, offrir à ses collaborateurs du temps à consacrer pour enseigner, contribuer aux programmes scolaires, rendre accessible ses locaux et outils dans le cadre des formations... sont autant d'exemples d'actions qui contribuent directement à investir dans la jeunesse. Surtout, le développement du lien

école-entreprise permet de mieux préparer, dès le plus jeune âge, au monde de l'entreprise, trop souvent méconnu. Cette démarche proactive de l'entreprise peut s'exercer en collectif avec des entreprises de tailles différentes mais de secteurs ou de territoires similaires. Elle participe à la performance de l'entreprise dans la mesure où elle assure à ses talents une possibilité de transmettre et de s'enrichir de la jeunesse.

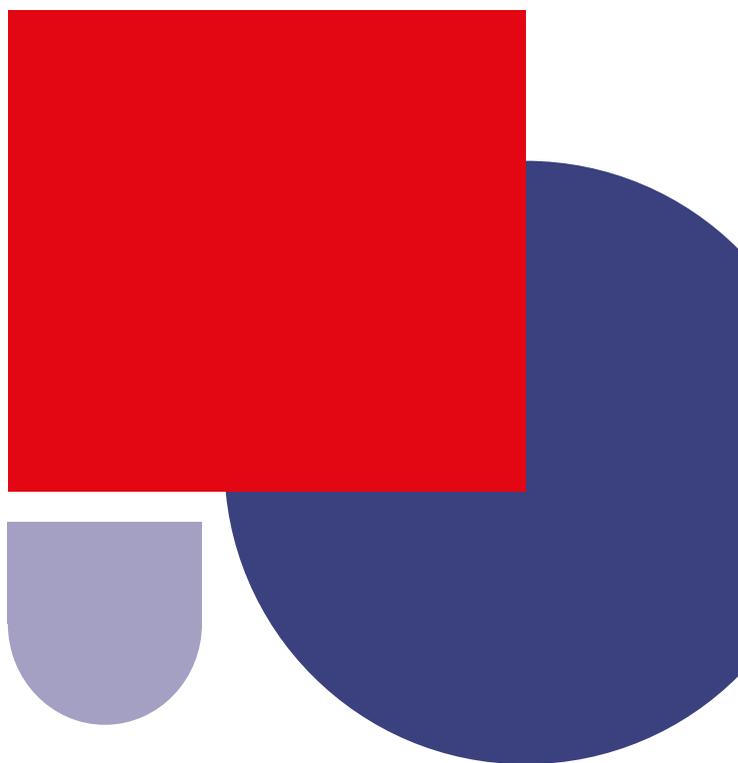
RÉINVESTIR UNE PART MINIMALE DES PROFITS DE L'ENTREPRISE DANS LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT (R&D)

La destination des profits d'une entreprise constitue l'une des décisions stratégiques ayant le plus d'impact pour la société. L'une des façons de démultiplier cet impact est de réinvestir les profits dans la R&D. C'est grâce à l'innovation que l'entreprise assure sa performance et sa durabilité. La part minimale réinvestie doit l'être dans des projets de R&D conformes à la raison d'être de l'entreprise, en suivant une logique de performance extra financière aussi importante que financière. Si l'entreprise ne dispose pas des infrastructures pour réaliser cette R&D, elle peut néanmoins choisir de contribuer à des projets auprès d'organismes de recherche.

INVESTIR EN PRENANT EN CONSIDÉRATION LES IMPACTS DE COURT, MOYEN ET LONG TERMES SUR LA NATURE ET LE VIVANT

La préservation de nos écosystèmes naturels est une responsabilité collective. La dégradation accélérée de notre planète est un péril intangible pour l'ensemble de l'humanité, et les effets commencent déjà à fragiliser l'ensemble du tissu économique. L'entreprise ne peut pas être performante sur une planète en faillite. En se basant sur la connaissance scientifique, l'entreprise peut orienter sa politique d'investissement vers des projets aux impacts neutres voire positifs. Elle doit pouvoir être accompagnée par les pouvoirs publics lorsque cela est nécessaire pour appréhender l'ensemble des impacts. Une formation de l'en-

semble des parties prenantes de la gouvernance dans un premier temps, puis dans un second de l'ensemble du management et des collaborateurs aux enjeux environnementaux semblent être un prérequis pour diriger une entreprise de toute taille et tout secteur d'activité.



CONTRIBUER À LA SOCIÉTÉ *autrement*

L'entreprise, par ses différentes activités contribue à la société, crée de l'emploi, des biens et services, de l'innovation, de la connaissance et in fine de la valeur. Cette valeur participe à développer l'entreprise mais également son environnement. En choisissant de partager cette valeur avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes, l'entreprise a un pouvoir transformant au-delà même de son activité. La fibre philanthropique de l'entreprise doit être encouragée et renouvelée pour penser d'autres façons de contribuer, via ces 5 actions.

PROPOSER À CHAQUE COLLABORATEUR D'ÊTRE UN "COLLABORATEUR CITOYEN" EN LUI DONNANT DU TEMPS POUR PARTAGER SES COMPÉTENCES ET PARTICIPER À DES PROJETS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

À l'heure où les collaborateurs expriment un besoin de sens dans leur vie professionnelle et d'une plus grande implication pour la société, l'engagement citoyen des collaborateurs est un vecteur essentiel pour répondre à ces attentes. Donner le temps et les moyens à ses collaborateurs de s'engager pour l'intérêt général, c'est garantir un meilleur épanouissement de ses collaborateurs en renforçant, leurs softs skills, leur esprit d'équipe ainsi que leur sentiment d'appartenance autour de valeurs communes que porte l'entreprise. Pour cela, l'entreprise peut proposer à chaque collaborateur de contribuer à la vie associative en proposant du mécénat ou de bénévolat de compétences sous la forme de journée dédiée dans l'année, d'un aménagement d'horaire ou encore de la mise en place

d'un projet en commun à but non lucratif. Cette contribution à la vie associative peut par exemple se matérialiser par du mentorat, des interventions en école pour présenter son métier, des simulations d'entretien pour des personnes isolées de l'emploi, etc.

De la même manière, les tuteurs d'apprentis ou d'immersions professionnelles, etc. doivent être considérés comme des collaborateurs pleinement engagés dans cette même logique de transmission.

METTRE EN PLACE UN DIVIDENDE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL POUR QUE LES PROFITS DE L'ENTREPRISE SOIENT RÉINVESTIS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA SOCIÉTÉ

Pour assurer à son entreprise une croissance durable, cette dernière doit s'assurer que la société dans laquelle elle évolue le restera également. Des mesures innovantes telles que la mise en place d'un dividende social/environnemental pour que les profits soient réinvestis dans des projets favorables à l'environnement et la société représentent une innovation majeure pour permettre de répondre à la transition écologique et à la réduction des inégalités.

Ces dividendes peuvent par exemple avoir pour objectif de mettre en place des produits plus durables que de financer des projets menant des actions environnementales ou solidaires. L'entreprise peut décider d'attribuer un pourcentage déterminé par la gouvernance à une ou plusieurs causes partagées par l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

RESPECTER LES OBLIGATIONS LÉGALES ET FISCALES DU PAYS DANS LEQUEL L'ENTREPRISE EST IMPLANTÉE

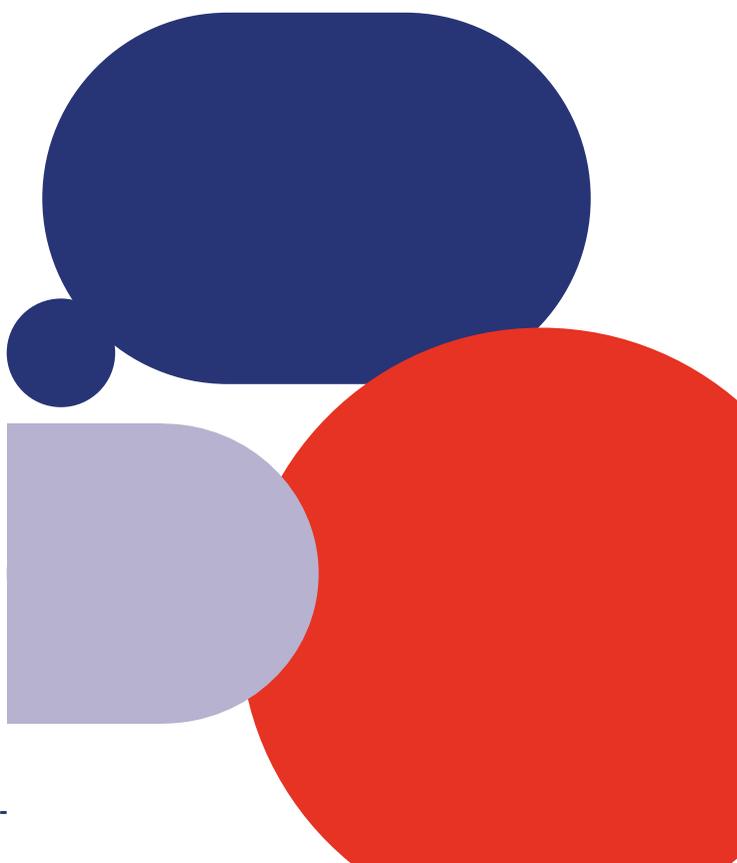
Le non-respect des obligations légales et fiscales du pays dans lequel l'entreprise est implanté engendre des conséquences budgétaires et sociales importantes. Cette situation peut ainsi mener à un manque à gagner pour l'investissement public dans des biens collectifs, une détérioration de l'environnement et des conditions de travail ou encore une distorsion de concurrence vis-à-vis des entreprises respectant les règles. C'est pourquoi il est essentiel que chaque entreprise s'attache aujourd'hui à respecter les obligations légales et fiscales du pays dans lequel elle est implantée, quand bien même une partie de son activité est délocalisée.

INTERAGIR AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES POUR PARTICIPER À LA VIE LOCALE EN NOUANT DES ALLIANCES AU SERVICE DE PROJETS, OU D'UN PROJET DE TERRITOIRE

Les entreprises jouent un rôle clé dans la dynamique des territoires et réciproquement, d'où l'importance de l'existence d'une forte cohésion notamment concernant leur développements économique et social. En effet, par l'organisation de leur activité, les entreprises mobilisent les ressources d'un ou plusieurs territoires et sont donc amenées à interagir ainsi qu'à se retrouver dans une interdépendance avec un grand nombre d'acteurs locaux tels que les institutions publiques, associations, ONG, fournisseurs, syndicats, riverains... Pour assurer ce développement économique et social commun tout en assurant le respect des spécificités propres à chaque territoire, les entreprises doivent pouvoir assurer un lien de proximité notamment en mettant en places des mesures innovantes telles que la création de pôles d'innovation avec des écoles et des centres de recherches, de pôles territoriaux de coopération économique, des projets de mobilité ou de services interentreprises, des joint venture sociales, des contrat à impacts ou encore du mécénat.

DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS POUR CO-PORTER DES PROJETS

Si aujourd'hui dans l'opinion publique, une dichotomie entre entreprise et intérêt général tend à s'imposer, de nouveaux partenariats entre entreprises et pouvoirs publics notamment via l'existence de projets tels que Les entreprises s'engagent démentent ce constat. Si les pouvoirs publics ont un rôle à jouer dans l'accompagnement des entreprises en matière d'engagement social et environnemental, les entreprises contribuent également à l'action publique en éclairant cette dernière et en apportant des solutions concrètes sur le terrain. Ainsi, il est essentiel qu'à la fois entreprises et pouvoirs publics se mobilisent pour porter des projets communs afin de répondre aux grands défis sociaux et environnementaux. L'entreprise et ses collaborateurs peuvent participer à la construction de projets communs au service de l'intérêt général. L'entreprise engagée participe à la vie de la Cité.





Rejoignez-nous !

Rendez-vous sur www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr

Nous remercions l'ensemble des entreprises, des mécènes, des clubs départementaux, des administrations, réseaux d'entreprises, think tank et personnalités engagées qui ont contribué à la réalisation de ce manifeste.



contact@lesentreprises-sengagent.org

