



ÉTUDE DES COMMUNICATIONS SUR LE PROGRÈS 2024

Première étude des Communication sur le progrès : des engagements solides pour les entreprises françaises, un levier à renforcer pour l'action

Paris, le 1^{er} juillet 2025 - Le réseau français du Pacte mondial des Nations Unies publie aujourd'hui sa première analyse des données issues des Communications sur le Progrès (CoP) déposées par ses entreprises adhérentes en 2024. À travers des indicateurs ESG clés, cette étude met en lumière les premières tendances de l'engagement des entreprises en matière de durabilité, en France, en Europe et à l'échelle mondiale.

Outil central du Pacte mondial des Nations Unies (*United Nations Global Compact*), la Communication sur le Progrès constitue un bilan annuel structuré autour des Dix principes relatifs à la gouvernance, aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Sa standardisation permet d'évaluer la maturité des démarches RSE, de piloter les actions mises en œuvre, de renforcer la transparence et d'ancrer les engagements dans un cadre international reconnu.

CHIFFRES CLÉS

■ **28 % de femmes en moyenne dans les instances de gouvernance des entreprises françaises, contre 25 % dans le reste de l'Europe ou du monde.**

Ce bon résultat s'explique en partie par le cadre réglementaire français, notamment la loi Copé-Zimmermann de 2011 imposant un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Les entreprises du SBF120, soumises à cette obligation, atteignent une moyenne de 45 %.

■ **Les entreprises françaises sont 76 % à déclarer agir en faveur de l'égalité des genres, un chiffre inférieur au reste de l'Europe (80 %) et au reste du monde (86 %).**

Ce paradoxe apparent peut s'expliquer par la rigueur des exigences réglementaires en France (loi Rixain, index égalité femmes-hommes), qui peut conduire certaines entreprises à considérer qu'elles sont déjà conformes, sans ressentir le besoin de « déclarer » une action RSE supplémentaire.

■ **87 % des entreprises françaises ont déclaré avoir agi en faveur de la santé et sécurité au travail, un chiffre élevé, en cohérence avec les fortes obligations réglementaires françaises sur le sujet (document unique, obligation de résultat...).**

■ **33 % de part moyenne d'énergies renouvelables dans la consommation énergétique des entreprises françaises, contre 54 % dans le reste de l'Europe et 35 % dans le reste du monde.**

Ce chiffre traduit les données structurelles du mix énergétique français, historiquement très dépendant du nucléaire (non comptabilisé comme renouvelable), contrairement à certains pays nordiques qui ont investi massivement dans l'éolien et le solaire.

■ **41 % des entreprises françaises forment l'ensemble de leurs salariés aux enjeux de corruption, contre 61 % en Europe et 74 % dans le reste du monde.**

Un contraste marqué, alors même que la France a adopté une législation avancée (loi Sapin 2). Cela suggère que la conformité formelle (code de conduite, dispositif d'alerte...) peut parfois être privilégiée au détriment d'une sensibilisation systématique des collaborateurs.



« À l'heure où les entreprises font face à davantage d'incertitudes réglementaires, la CoP se positionne au contraire un cadre robuste, international et universel », précise **Nils Pedersen**, Délégué général du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France. « Articulée autour des Dix principes universels issus des textes fondamentaux des Nations Unies, elle est un véritable référentiel commun aux entreprises du monde entier, loin d'être une simple obligation de reporting, avec une réelle logique de progrès continu. Elle permet à la fois de mesurer les progrès en matière de développement durable, mais aussi à chaque entreprise de se comparer entre elle et ainsi d'accélérer la transformation de son modèle d'affaires. »

Les entreprises françaises prennent des engagements forts, mais les concrétisent un peu moins que leurs homologues européennes et du reste du monde.

Sur l'ensemble des cinq thématiques analysées à travers cette étude CoP 2024, les entreprises françaises montrent des résultats en moyenne plus hauts sur les politiques d'engagement que leurs voisines européennes et que les entreprises du reste du monde, mais néanmoins plus bas sur la mise en œuvre d'actions.

- **Sur les enjeux de gouvernance**, les entreprises françaises sont plus nombreuses que leurs homologues européennes à adopter des processus de diligence responsable relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement ou à la lutte contre la corruption (73 % en moyenne, contre 70 % des entreprises européennes), notamment dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance de 2017. Cependant, elles sont moins nombreuses à rémunérer leurs cadres en fonction de la performance sur ces thématiques. En moyenne, environ 19 % d'entre-elles ont une part variable de ce type dans la rémunération des cadres, contre environ 20 % dans le reste de l'Europe, et 30 % dans le reste du Monde.
- **En matière de droits humains**, si les entreprises françaises ont tendance à davantage élaborer des politiques d'engagement, elles sont moins dans l'action que leurs homologues européennes et du reste du Monde. Cet écart est particulièrement visible sur la liberté d'expression, où bien que 74 % des entreprises françaises aient élaboré une politique, 66 % ont agi en ce sens, alors qu'à l'inverse les entreprises du reste du Monde sont moins nombreuses à avoir élaboré une politique (68 %), mais davantage à avoir agi (76 %). Les entreprises françaises sont également moins nombreuses à agir en faveur de l'égalité des genres (77 %, contre 80 % pour le reste de l'Europe et 86 % pour le reste du Monde).
- **Sur les normes internationales du travail**, des tendances similaires s'observent en France, en Europe et dans le Monde. Les entreprises privilégient largement l'action en faveur des conditions de travail (83 % en France, 79 % reste de l'Europe, 84 % reste du Monde), de la santé et sécurité au travail (87 % en France, 86 % reste de l'Europe, 88 % reste du Monde) et de l'élimination de la discrimination professionnelle (79 % en France, 73 % reste de l'Europe, 80 % reste du Monde). Les questions relatives au travail forcé, au travail des enfants et à la liberté de négociation collective sont des sujets davantage portés par les grandes entreprises (en France, environ 90 % d'entre-elles agissent sur ces sujets, contre environ 50 % des PME).
- **Sur les thématiques environnementales**, les priorités sont là aussi les mêmes en France, en Europe et dans le Monde. Les entreprises agissent principalement sur l'énergie (85 % en France, 84 % reste de l'Europe, 81 % reste du Monde), la gestion des déchets (83 % en France, 80 % reste de l'Europe, 81 % reste du Monde), et le changement climatique (80 % en France, 79 % reste de l'Europe, 76 % reste du Monde). Les entreprises françaises agissent cependant beaucoup moins sur la gestion de l'eau (50 %, contre 57 % reste de l'Europe et 68 % reste du Monde) et les océans (21 %, contre 26 % reste de l'Europe et 33 % reste du Monde).



Bien que l'énergie soit la thématique la plus prioritaire, la part moyenne de consommation d'énergies renouvelables chez les entreprises Française (33 %) est pourtant nettement plus faible que dans le reste de l'Europe (54 %) et que dans le reste du monde (35%).

- **En matière de corruption**, si la plupart des entreprises françaises disposent d'un plan de conformité dans le cadre de la loi Sapin 2, celles-ci ne forment pas systématiquement leurs salariés à ces enjeux (42 % d'entre elles), alors que 61 % des entreprises du reste de l'Europe le font, et 74 % des entreprises du reste du monde. Elles sont par ailleurs très peu à former leur chaîne de valeur externe (4 %, contre 7 % pour le reste de l'Europe et 17 % pour le reste du monde).

L'ancienneté d'adhésion au Pacte mondial des Nations Unies est un facteur de performance

La segmentation des données par années d'ancienneté d'adhésion au Pacte mondial des Nations Unies montre de vraies différences dans le niveau de maturité RSE chez les entreprises françaises :

- 60 % des entreprises françaises ayant adhéré il y a plus de 16 ans ont mis en place des critères de rémunération des cadres en lien avec la performance environnementale, contre 26 % de celles ayant entre 6 et 10 ans d'ancienneté, et 19 % de celles de moins de 2 ans d'ancienneté ;
- Les entreprises plus anciennes agissent davantage sur les enjeux environnementaux : 95 % d'entre-elles agissent sur l'énergie, la gestion des déchets et le changement climatique, tandis que celles ayant adhéré il y a moins de 2 ans sont un peu moins de 80 % à agir ;
- Plus de 80 % des entreprises ayant adhéré il y a plus de 16 ans ont pu agir efficacement pour atténuer un impact négatif sur la santé et sécurité au travail (contre 58 % des 6-10 ans et 51 % des moins de 2 ans), et 65 % sur l'élimination de la discrimination professionnelle (contre 35 % des 6-10 ans et 28 % des moins de 2 ans).

Les entreprises du SBF120 en fer de lance de la durabilité en France

Une analyse spécifique des données des entreprises du SBF120 montre que celles-ci ont pour la plupart atteint un fort degré de maturité sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

- 95 % d'entre-elles rémunèrent les cadres en fonction de la performance environnementale ;
- La part moyenne de femmes dans les instances de gouvernance des entreprises du SBF120 s'élève à 45 %, soit au-dessus des 40 % requis par la loi Copé-Zimmermann de 2011.
- 75 % d'entre-elles ont formé l'ensemble des salariés aux enjeux d'égalité des genres, et 76 % aux enjeux de sécurité digitale et de confidentialité ;
- 100 % des entreprises du SBF120 ont mené des actions en lien avec le changement climatique et l'énergie ;
- 95 % ont pu agir efficacement pour atténuer un impact négatif sur la santé et sécurité au travail, les conditions de travail ou l'élimination de la discrimination professionnelle ;
- 64 % ont formé l'ensemble de leurs salariés aux enjeux de corruption.



Méthodologie de l'étude

Les données utilisées sont extraites des Communications sur le Progrès (CoP) 2024 des entreprises adhérentes au Pacte mondial. Ces données sont déclaratives, néanmoins 64 % des entreprises françaises répondantes ont fait vérifier leurs données par un organisme tiers. Pour l'analyse en fonction des zones géographiques, l'échantillon d'entreprises répondantes utilisé par défaut est le suivant : France : 1 271 répondants, reste de l'Europe (hors France) : 4 734 répondants, reste du Monde (hors Europe) : 4 979 répondants.

Le questionnaire de la CoP comportant près de 70 questions, nous avons sélectionné seulement 3 données clés par thématiques. Pour certaines de ces questions, nous avons aussi fait le choix de sélectionner certaines options de réponse et non la totalité. Pour accéder aux sources de ces données et retrouver l'ensemble des questions de la CoP, nous vous invitons à consulter l'outil de visualisation des données de la [CoP sur ce lien](#).

Condition obligatoire à l'adhésion, la Communication sur le Progrès constitue un bilan annuel des avancées réalisées par une entreprise dans le cadre de son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies. Elle repose sur les Dix principes universels du Pacte et s'articule autour de cinq grands axes : la gouvernance, les droits humains, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Grâce à la standardisation de ses données, la CoP devient un levier stratégique pour accompagner la transformation durable des entreprises, au sein d'un référentiel international. Elle permet d'évaluer la maturité des engagements RSE, de structurer et piloter les actions mises en œuvre, de communiquer de manière transparente sur les progrès accomplis, et de renforcer ainsi la crédibilité de la démarche de responsabilité sociétale.

À propos du Pacte mondial des Nations Unies

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies lancée en 2000 par Kofi Annan, le Pacte mondial des Nations unies (*United Nations Global Compact*) est un appel aux entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur Dix principes, qui découlent des textes fondamentaux des Nations unies, dans les domaines des droits humains, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Ces principes constituent un socle d'actions sur lequel s'appuyer pour atteindre les 17 Objectifs de développement durable (ODD), le plan d'action des Nations Unies pour un monde plus soutenable à horizon 2030, et sont pleinement pris en compte par les agences de notations dans le cadre de l'évaluation des critères l'ESG.

À propos du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France

Relais français officiel du Pacte mondial des Nations unies, le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France réunit plus de 2 000 entreprises et 100 organisations à but non-lucratif sur tout le territoire national. Il a pour mission d'accompagner la mise en œuvre des Dix principes du Pacte mondial - ainsi que les 17 ODD - par le secteur économique français. Cet engagement volontaire en matière de RSE permet d'aligner le secteur privé français avec l'Agenda 2030, et plus particulièrement l'Accord de Paris. Le réseau est présidé par Florent Menegaux, Président du Groupe Michelin.

CONTACTS PRESSE

Agence Edifice

Alexandre Boisseau de Mellanville

06 50 71 45 42

alexandre@edifice-communication.com

Amine Moussaoui

06 99 81 59 04

amine@edifice-communication.com