



Pacte Mondial  
Réseau France

# ÉTUDE DES COMMUNICATIONS SUR LE PROGRÈS 2025

*LA TRANSPARENCE COMME VECTEUR DE DURABILITÉ*

Juin 2026



# SOMMAIRE

<b>1. Résumé exécutif</b>	<b>p.3</b>
<b>2. Méthodologie</b>	<b>p.4</b>
<b>3. Profil des entreprises</b>	<b>p.5</b>
<b>4. Analyses par thématiques</b>	<b>p.6</b>
<i>Gouvernance</i>	<i>p.6</i>
<i>Droits humains et normes du travail</i>	<i>p.9</i>
<i>Environnement</i>	<i>p.13</i>
<i>Lutte contre la corruption</i>	<i>p.17</i>
<b>5. Tendances liées à l'adhésion au Pacte mondial</b>	<b>p.20</b>

## Directeur de publication

Nils Pedersen, *Délégué général du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France*

## Analyse des données, conception et rédaction

Hadrien Kleiman, *Chef de projets études et prospective*

## Suivi éditorial

Olivier Gil, *Responsable de la communication et des études*



# RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Socle de l'adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, la Communication sur le progrès (CoP) invite les entreprises à communiquer sur leur engagement, leurs actions et leur mesure d'impact sur les enjeux de développement durable. Cette étude analyse les données de 1 366 entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial, de toutes tailles et tous secteurs d'activité, ayant publié leur CoP en 2025. L'étude met également en perspective les données françaises avec celles d'entreprises adhérentes en Europe et dans le monde.

## GOUVERNANCE

- En matière de gouvernance d'entreprise, les entreprises françaises répondantes montrent des résultats prometteurs sur l'égalité des genres aux postes de direction, avec 33,7 % de femmes occupant ces postes. Des résultats identiques chez les entreprises répondantes en Europe et dans le monde.
- Les processus de vigilance en matière de développement durable sont également bien intégrés par les entreprises françaises répondantes de toutes tailles (78 %).
- Néanmoins, les entreprises françaises et européennes répondantes ont encore des progrès à faire sur la mise en place de rémunération variable des cadres en fonction de la performance de durabilité. Une pratique nettement plus répandue en Asie (38 %) qu'en France (20 %) ou en Europe (19 %).

## DROITS HUMAINS ET NORMES DU TRAVAIL

- Les entreprises françaises répondantes sont nombreuses à agir en faveur de la santé et sécurité au travail (87 %), contre les discriminations (79 %) et pour l'égalité des genres (78 %).
- Elles sont également nombreuses (69 %) à disposer d'un accord collectif plus favorable que ce qu'impose la législation sur la couverture santé ou les salaires, aussi bien chez les PME (63 %) que chez les entreprises du SBF 120 (90 %).
- Les entreprises françaises répondantes sont plus nombreuses (50 %) à mesurer leurs progrès en matière de droits humains et de normes du travail que leurs voisines européennes (45 %) ou celles des autres continents (46 %). Néanmoins ces données illustrent que des progrès restent encore à accomplir pour mesurer systématiquement et efficacement l'impact.

## ENVIRONNEMENT

- Les entreprises françaises répondantes agissent principalement sur l'énergie (85 %), le traitement des déchets (83 %) et la lutte contre les changements climatiques (82 %). En général, elles agissent autant que les entreprises répondantes du reste de l'Europe et du monde sur l'environnement.
- Parmi les entreprises françaises répondantes qui agissent sur le traitement des déchets, 73 % ont pris des mesures d'économie circulaire ou de réemploi, soit davantage que celles du reste de l'Europe (63 %) ou du monde (67 %).
- Encore trop peu d'entreprises françaises répondantes disposent d'un plan d'adaptation aux changements climatiques (25 %), soit moins qu'en Europe (29 %) ou sur les autres continents (33 %). Un constat qui concerne particulièrement les PME (16 %), tandis que les grandes entreprises répondantes s'emparent davantage du sujet (63 %).

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Concernant la lutte contre la corruption, 90 % des entreprises françaises répondantes ont mis en place un programme de conformité ou une politique interne. Elles sont 45 % à l'avoir étendu à leur chaîne de valeur.
- Cependant, seulement 7 % des entreprises françaises répondantes ont formé leurs fournisseurs et prestataires sur le sujet, contre 12 % des entreprises du reste de l'Europe et 25 % de celles du reste du monde.

## ANALYSE PAR ANCIENNETÉ DE L'ADHÉSION

- Les données de l'étude montrent que plus les entreprises s'engagent au Pacte mondial sur la durée, plus elles font preuve de maturité dans leur mise en œuvre du développement durable.
- Les entreprises qui adhèrent depuis au moins 10 ans sont plus nombreuses à embarquer leur chaîne de valeur que les autres, que ce soit sur l'environnement (57 % contre 47 %) ou la lutte contre la corruption (58 % contre 41 %).
- Elles sont également plus nombreuses à mettre en œuvre des actions concrètes, comme définir un plan d'adaptation aux changements climatiques ou investir dans le bas carbone.

## Qu'est-ce que la Communication sur le Progrès ?

La Communication sur le Progrès (CoP) est une déclaration des progrès accomplis par l'entreprise sur l'année venant de s'écouler. Ceux-ci sont basés sur les **Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies**, et sont regroupés sous 4 thématiques :

- **Gouvernance**
- **Droits humains et Normes internationales du travail**
- **Environnement**
- **Lutte contre la corruption**

Le questionnaire invite les entreprises à communiquer sur leur **engagement**, leurs mesures **d'action et de prévention**, le **suivi de leur performance**, et leur capacité à **réparer d'éventuels impacts négatifs**.

Il s'agit d'un **exercice de transparence**, mais nullement d'une évaluation ou d'une certification des progrès accomplis. Les données sont donc déclaratives, et de nombreuses entreprises françaises font assurer la totalité ou une partie de leurs données par un tiers. Les entreprises qui s'engagent auprès du Pacte mondial des Nations Unies mais qui ne publient pas leur CoP dans les temps sont **automatiquement exclues du Pacte mondial** l'année suivante.

## Collecte et traitement des données

Les entreprises adhérentes au Pacte mondial de l'ONU ont publié leur CoP entre le **1<sup>er</sup> avril et le 31 juillet 2025**. Les données publiées portaient sur **l'exercice 2024**, ainsi, les entreprises **ayant rejoint le Pacte mondial au cours de l'année 2025 n'étaient pas tenues de déposer leur CoP**.

**1 366** entreprises françaises ont publié leur CoP en 2025 au format questionnaire, permettant ainsi **d'analyser les données**, et de comparer les tendances par catégories d'entreprises. 377 entreprises françaises ont choisi de déposer un rapport RSE en PDF en 2025, ces entreprises-là ne sont donc pas comptabilisées dans cette analyse.

Avec un taux de réponse de 72 % au questionnaire en France, la marge d'erreur s'établit à environ  $\pm 1,6$  % (niveau de confiance à 95 %).

Les données ont été analysées par le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France entre **mars et avril 2026**.

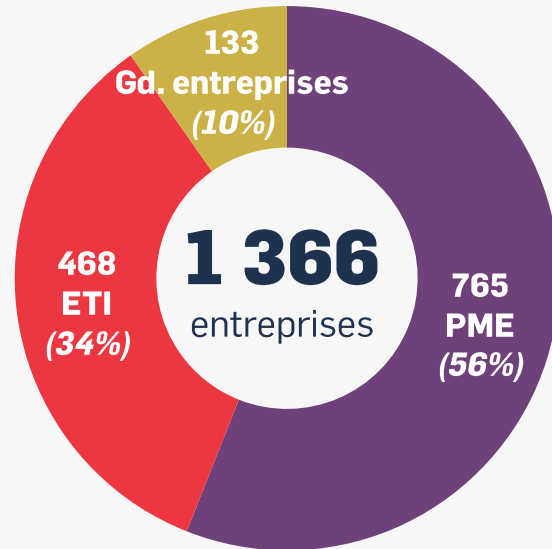
 Le questionnaire uniformisé de la CoP permet des comparaisons entre pays et entre régions. Si les résultats relatifs à la France reposent sur des bases statistiques solides, les autres tailles d'échantillons peuvent être plus limitées.

Les données présentées dans cette publication sont déclaratives et n'ont pas fait l'objet de retraitement, ce qui peut introduire des biais statistiques. **Les données et analyses s'appliquent donc exclusivement aux entreprises françaises et internationales adhérentes au Pacte mondial des Nations Unies, et ne sont pas représentatives de l'ensemble du tissu économique français et international.**

Les analyses présentées n'engagent par ailleurs que le Réseau français du Pacte mondial des Nations Unies, et non le Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) dans son ensemble.

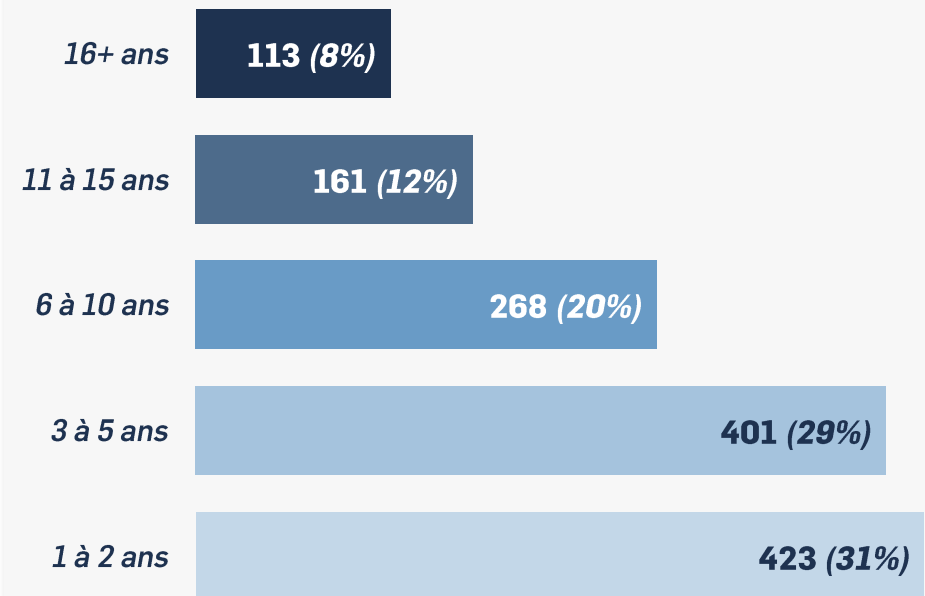
# PROFIL DES ENTREPRISES RÉPONDANTES

Des tailles d'entreprises répondantes représentatives du paysage économique français



Dont **64** entreprises membres du **SBF 120**

Répartition des entreprises par années d'ancienneté d'adhésion au Pacte mondial



**4 862** entreprises répondantes dans le reste de l'Europe (*hors France*)



**5 268** entreprises répondantes sur les autres continents (*hors Europe*)



**93 %** des entreprises françaises répondantes en moyenne **disposent d'un code de conduite sur les enjeux de durabilité** (droits humains, normes du travail, environnement et lutte contre la corruption).

Pour **32 %** d'entre elles, ce code s'applique **à leurs propres opérations et à l'ensemble de leur chaîne de valeur** (57 % chez les grandes entreprises et 26 % chez les PME).

**33,7 %** de femmes en moyenne aux postes de direction des entreprises françaises répondantes.

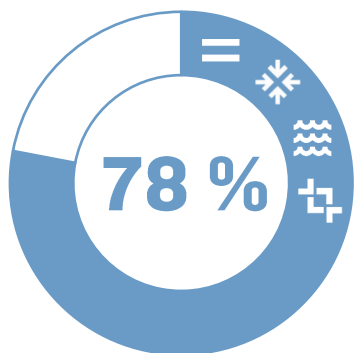


Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial **agissent au-delà de la conformité réglementaire**, puisque la loi Rixain impose depuis mars 2026 aux entreprises de plus de 1 000 salariés d'atteindre un objectif de 30 %. Les entreprises concernées devront cependant renforcer plus encore cette mise en œuvre d'ici 2029, l'objectif passant à 40 %.

**33 %** des entreprises françaises répondantes **ont fait vérifier les informations divulguées dans leur CoP 2025 par un tiers**. Un chiffre **beaucoup plus élevé chez les grandes entreprises répondantes (77 %)**, qui s'explique par le fait qu'une grande partie d'entre elles ont pu s'appuyer sur leur rapport CSRD, obligatoirement vérifié par un tiers, pour répondre à la CoP.

**Plus de 900 entreprises répondantes ont indiqué avoir publié d'autres rapports de durabilité en dehors de la CoP**. Parmi les principaux référentiels cités : 454 ont été d'ores et déjà concernées par la CSRD, 241 ont publié un rapport à travers le Global Reporting Initiative (GRI), 199 sur SBTi et 180 sont certifiées EcoVadis.





des entreprises françaises répondantes, en moyenne, disposent d'un **processus de vigilance raisonnable** pour identifier, prévenir, atténuer et tenir compte des impacts négatifs réels et potentiels sur les sujets de développement durable.

C'est **5 points de plus qu'en 2024**, où 73 % des entreprises en moyenne disposaient de tels processus.

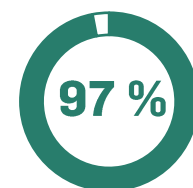
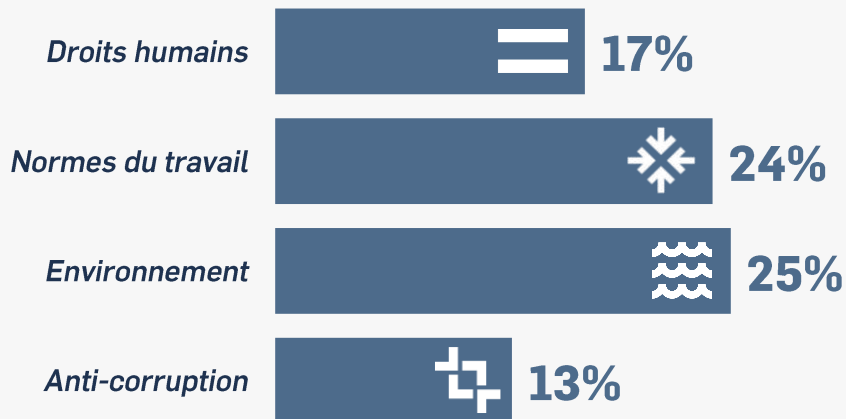
**Les PME et les ETI françaises répondantes sont bonnes élèves, avec en moyenne 73 % des PME et 81 % des ETI disposant de processus de vigilance.** En général, les PME et les ETI sont un peu moins nombreuses à disposer d'un processus sur les droits humains (respectivement 73 % et 78 %) et la corruption (68 % et 81 %), que sur les normes du travail et l'environnement.



En France, seules les entreprises de plus de 5 000 salariés sont aujourd'hui concernées par la loi de 2017 sur le devoir de vigilance. Néanmoins, les grandes entreprises donneuses d'ordres peuvent exiger de leurs fournisseurs la mise en place de processus de vigilance, afin de maîtriser leur chaîne de valeur.

La directive européenne sur le devoir de vigilance viendra progressivement étendre cette obligation aux entreprises de plus de 1000 salariés.

Part d'entreprises françaises répondantes dont la rémunération des cadres dirigeants est liée à la performance sur les sujets de durabilité



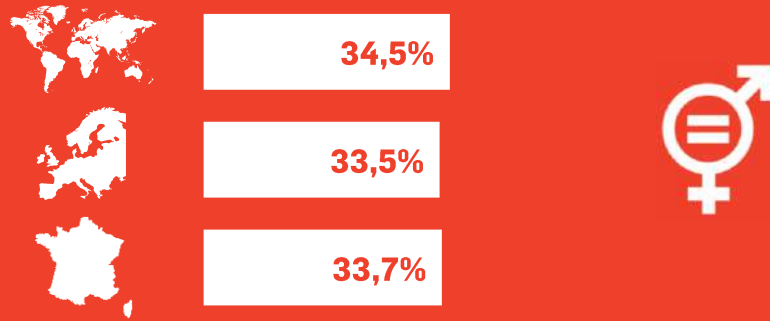
des entreprises du **SBF 120 répondantes** prennent en compte la performance **environnementale** dans la **rémunération de leurs cadres dirigeants**.

Instaurer une part variable de rémunération des cadres dirigeants en fonction de la performance de durabilité est une pratique encore très liée à la taille de l'entreprise, et même à la valeur de la capitalisation boursière, au regard des statistiques des entreprises du SBF 120 répondantes.

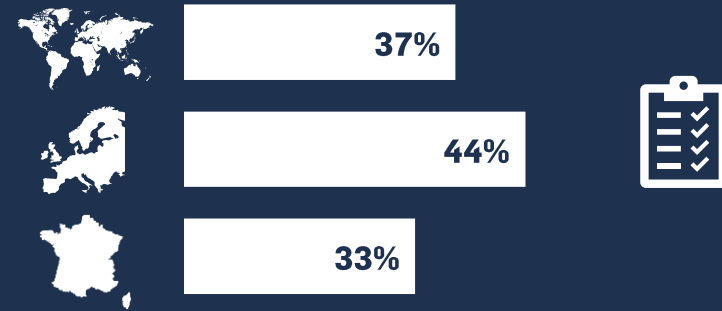


# GOVERNANCE

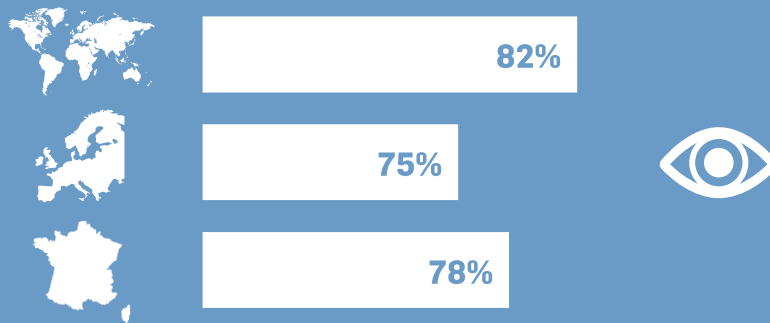
La part de femmes aux postes de direction des entreprises répondantes est globalement assez similaire en France, dans le reste de l'Europe et sur les autres continents.



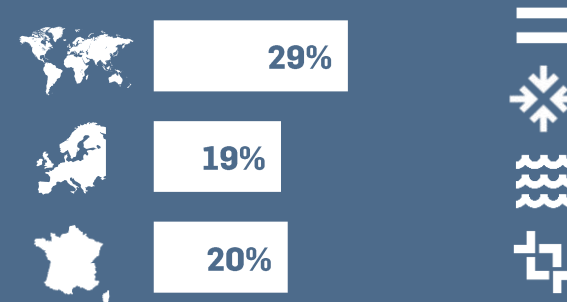
Les entreprises françaises répondantes sont nettement moins nombreuses que celles du reste de l'Europe à avoir fait vérifier les informations divulguées dans leur CoP 2025 par un tiers de confiance (55 % en Espagne, 50 % en Italie et au Royaume Uni).



Les entreprises françaises répondantes sont en avance sur leurs voisines européennes concernant la mise en place de processus de vigilance, mais en retard par rapport à celles d'autres continents, notamment d'Amérique du Nord (84 %) et d'Océanie (86 %).



Les entreprises européennes répondantes, y compris en France, sont moins nombreuses à avoir mis en place des critères de rémunération des cadres dirigeants en lien avec la performance durable que sur les autres continents. Une pratique davantage répandue chez les entreprises asiatiques répondantes (38 %).

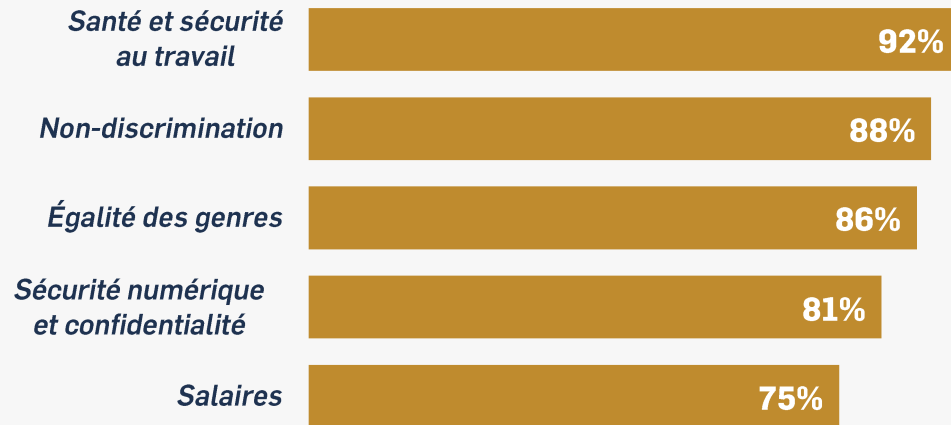




# DROITS HUMAINS ET NORMES DU TRAVAIL

Les entreprises françaises répondantes priorisent les enjeux de santé et sécurité au travail, de non-discrimination, et d'égalité des genres.

Thématiques les plus identifiées par les entreprises comme liées à leurs opérations ou chaîne de valeur



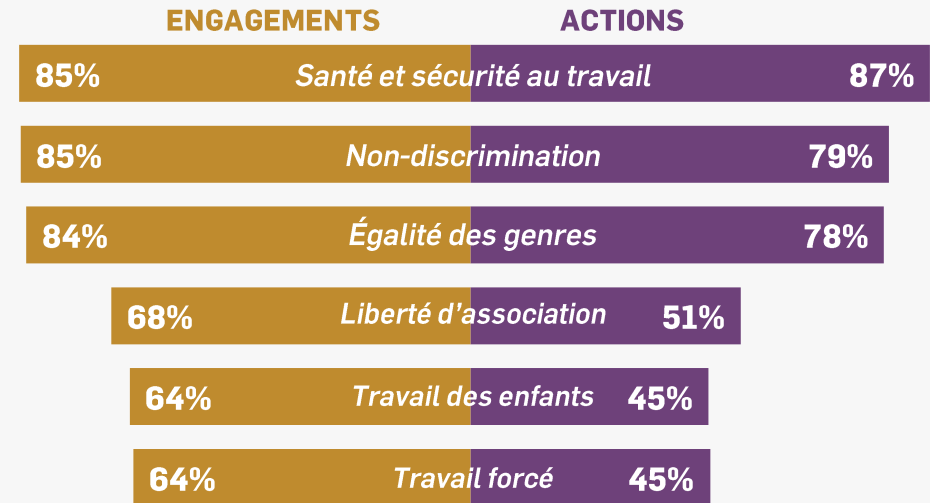
À l'inverse, les thématiques **les moins identifiées** par les entreprises répondantes sont le **travail forcé (43 %)** et le **travail des enfants (45 %)**, qui **touchent davantage les grandes entreprises (56-58 %)**, et notamment celles du SBF 120 (64 %).

**+1 point**

Les entreprises françaises sont légèrement plus nombreuses à avoir **agi en faveur de l'égalité des genres en 2025 (78 %)** qu'en 2024 (77 %)



Thématiques sur lesquelles les entreprises s'engagent le plus vs. actions menées



Sur les principales thématiques d'engagement, les entreprises répondantes sont généralement un peu **moins nombreuses à agir** (formation des salariés et des fournisseurs, amélioration de la qualité de vie au travail, audit, collaboration avec des organismes gouvernementaux...). À l'inverse, sur des enjeux comme **les salaires** ou la **confidentialité**, les entreprises sont **plus nombreuses à prendre des mesures (respectivement 80 % et 92 %)**, sans forcément disposer de politiques d'engagements (47 % et 63 %).

Par taille d'entreprises, les **grandes entreprises et les ETI s'engagent et agissent davantage que les PME**, notamment sur les questions de travail des enfants et de travail forcé. Ces écarts sont moindres sur la **sécurité numérique et la confidentialité, 90 % des PME** ayant pris des mesures d'action.



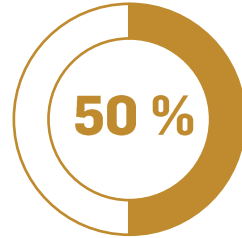


# DROITS HUMAINS ET NORMES DU TRAVAIL

Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial n'évaluent pas encore systématiquement leurs progrès à travers des objectifs annuels sur toutes les thématiques.



En moyenne, **seulement la moitié des entreprises françaises répondantes** ayant pris des mesures d'action **ont défini des objectifs annuels de suivi du progrès**. Un chiffre un peu plus élevé chez les **grandes entreprises (60 %)**.

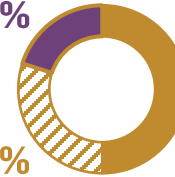


Les entreprises françaises répondantes définissent principalement des objectifs pour mesurer leurs progrès **sur l'égalité des genres (69 %)** et la **santé et sécurité au travail (68 %)**. C'est notamment le cas pour plus de **85 % des grandes entreprises**. Elles sont d'ailleurs **plus nombreuses à le faire en 2025 qu'en 2024** sur ces thématiques : **+ 9 points sur l'égalité des genres** et **+ 6 points sur la SST**.



Les objectifs annuels de suivi du progrès sont en revanche moins systématiques sur **le travail forcé et le travail des enfants (36 %)**, y compris chez les grandes entreprises (38 %).

20 %



À l'inverse, près **d'un tiers des entreprises répondantes (30 %)** effectue une revue ad hoc de l'évolution de ces enjeux.

30 %

Et **20 %** d'entre elles **n'ont aucun mécanisme de suivi du progrès**.

En moyenne, **un quart des PME (25 %) ne mesure pas du tout le progrès** sur les thématiques de droits humains et de travail, soit un peu plus que les **ETI (19 %)** et que les **grandes entreprises (11 %)**.

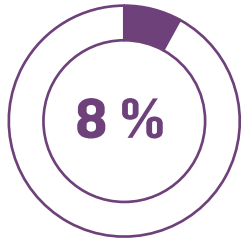
Seulement **7 %** des entreprises **du SBF 120 ne mesurent pas encore leurs progrès**.





# DROITS HUMAINS ET NORMES DU TRAVAIL

Les entreprises françaises adhérentes sont en capacité de fournir des solutions lorsqu'elles causent un impact négatif sur les droits humains ou les normes du travail. Par ailleurs, la plupart d'entre elles offrent des conditions de travail plus favorables que ce qu'impose la législation.



**Seulement 8 %** des entreprises françaises répondantes ont identifié avoir causé **un impact négatif** relatif aux thématiques de droits humains et de travail.

Un chiffre encore plus bas sur les sujets liés à la négociation collective, au travail des enfants et au travail forcé (4 %).

Les entreprises sont cependant **plus nombreuses à identifier des impacts négatifs relatifs à la santé et sécurité au travail (19 %)**.



**84 %** de celles ayant identifié un impact négatif ont, en moyenne, **pu y remédier efficacement**.



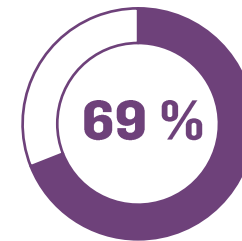
**93 %** ont pu remédier à leur impact négatif relatif à la **santé et sécurité au travail**.



**100 % des grandes entreprises** françaises répondantes ayant identifié un impact négatif relatif au travail forcé **ont pu y remédier**.

Les **PME (4 %)** et les **ETI (9 %)** sont en moyenne nettement moins nombreuses à avoir identifié des impacts négatifs que les **grandes entreprises (28 %)**.

À l'inverse, elles peuvent être parfois **un peu moins outillées pour y remédier** : environ **25 % d'entre elles** n'ont pas pu apporter de solutions en moyenne, contre seulement **6 % des grandes entreprises**.



des entreprises françaises répondantes qui disposent d'un accord de négociation collective **offrent des conditions salariales et de couverture santé plus favorables** que ce qu'impose la législation.



C'est notamment le cas pour environ **90 % des entreprises du SBF 120** répondantes, et **63 % des PME**.



# DROITS HUMAINS ET NORMES DU TRAVAIL

Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial agissent un peu plus que leurs homologues européennes, mais moins que celles des autres continents. Elles sont néanmoins plus avancées en matière de suivi de leur progrès et de réparation de leurs impacts.



69%



63%



64%

En moyenne, **les entreprises françaises répondantes sont légèrement plus nombreuses (64 %) à agir** sur les enjeux de droits humains et de normes du travail que celles du **reste de l'Europe (63 %)**.

Elles sont cependant **moins nombreuses** à le faire que celles des **autres continents (69 %)**.



46%



45%



50%

Les entreprises françaises répondantes sont **plus nombreuses** en moyenne (**50 % d'entre elles**) que celles du **reste de l'Europe (45 %) et des autres continents (46 %)** à disposer **d'objectifs annuels de suivi de leurs progrès**.



Les entreprises françaises se distinguent particulièrement sur **l'égalité des genres** : **69 % d'entre elles ayant des indicateurs de suivi**, contre **58 % en Europe et 53 % sur les autres continents**.

**Sur la capacité à réparer les impacts négatifs relatifs aux enjeux de droits humains et de normes du travail, les entreprises françaises répondantes sont également plus avancées.**

**84 % des entreprises françaises ayant identifié un impact ont pu y remédier**, contre :  
**74 %** des entreprises du **reste de l'Europe**  
**78 %** des entreprises des **autres continents**



**Les entreprises françaises répondantes sont plus nombreuses à agir** que les entreprises du reste de l'Europe et des autres continents en matière de :

- **Santé et sécurité au travail** (87 % contre 86 % en Europe, et autant que dans le reste du monde)
- **lutte contre les discriminations** (79 % contre 71 % en Europe et 77 % dans le reste du monde)



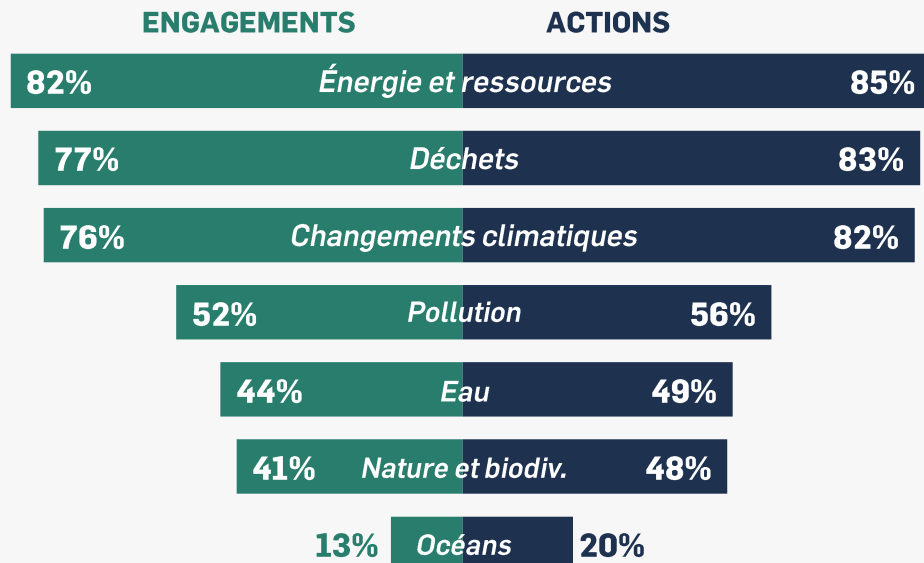
Elles le sont en revanche moins sur **le travail des enfants** (45 % contre 48 % et 59 %) **et le travail forcé** (45 % contre 49 % et 60 %).



# ENVIRONNEMENT

Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial sont nombreuses à agir sur l'énergie, les déchets et les changements climatiques. Néanmoins, elles sont encore peu à sensibiliser leur chaîne de valeur aux enjeux environnementaux.

Thématiques sur lesquelles les entreprises françaises répondantes s'engagent le plus vs. actions menées



Sur l'ensemble des enjeux environnementaux, les entreprises françaises répondantes **agissent davantage** qu'elles ne formalisent de **politiques d'engagements**. À noter que leurs enjeux prioritaires sont les mêmes, quelle que soit leur taille.

**Les entreprises françaises s'engagent davantage qu'en 2024 sur les changements climatiques (+ 4 pts) et sont plus nombreuses à agir (+ 2 pts).**

À noter que **100 % des entreprises du SBF 120** répondantes ont agi pour lutter contre les **changements climatiques**.

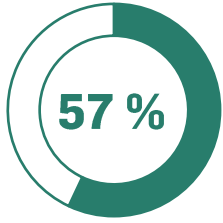
**21 % des entreprises françaises répondantes** ont mené des actions de formation ou sensibilisation sur les enjeux environnementaux **auprès de leur chaîne de valeur**.

Ces formations sont principalement dispensées sur les changements climatiques (35 % des entreprises), les déchets (32 %) et l'énergie (31 %). Des données similaires à 2024.

Une pratique davantage observée chez les **grandes entreprises (44 % en moyenne)** que chez les **ETI (23 %)** ou les **PME (16 %)**.



**Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial mesurent efficacement leurs progrès sur l'énergie, les déchets et les changements climatiques. Elles sont par ailleurs nombreuses à agir pour réduire leur consommation d'énergies fossiles.**



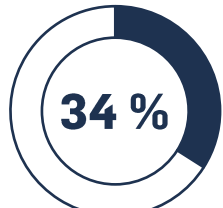
En moyenne, **57 % des entreprises** ayant pris des mesures d'action sur les enjeux environnementaux **ont défini des objectifs annuels de suivi du progrès**. Une part légèrement plus faible qu'en 2024 (59 %).



Les entreprises définissent principalement des objectifs sur **l'énergie (75 % + 1 pt par rapport à 2024), les changements climatiques (74 % + 3 pts)** et les **déchets (69 % = à 2024)**.



Elles sont en revanche nettement moins nombreuses à le faire sur les océans (25 %) ou la nature et biodiversité (44 %).



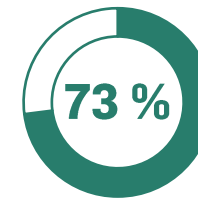
des entreprises françaises répondantes ont identifié avoir causé **un impact négatif** relatif aux enjeux environnementaux.

Un chiffre plus élevé sur **l'énergie (51 %), les changements climatiques** et les **déchets (48 %)**, mais plus faible sur les océans (9 %) et la nature et biodiversité (23 %).



**82 %** des entreprises ayant causé un impact négatif relatif à l'énergie, les changements climatiques et les déchets ont pu y remédier. C'est notamment le cas pour **98 % des entreprises du SBF 120**.

**77 %** des entreprises ont pris des mesures pour réduire leur consommation d'énergies fossiles.



des entreprises françaises répondantes qui déclarent agir sur le traitement des déchets **ont mis en place des actions en lien avec l'économie circulaire ou le réemploi**, afin de réduire leurs déchets.



Une part qui reste élevée chez les PME (69 %) et les ETI (73 %), et même très conséquente chez les grandes entreprises répondantes (93 %).

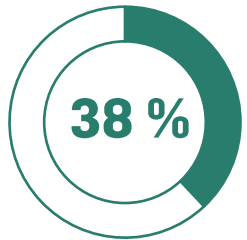


# ENVIRONNEMENT

**Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial ne mesurent pas encore systématiquement leurs émissions de GES sur l'ensemble des périmètres, et sont peu nombreuses à préparer leur adaptation aux effets du changement climatique.**



En France, le Code de l'environnement impose depuis 2012 aux entreprises de plus de 500 salariés de réaliser un bilan de leurs émissions directes et indirectes de GES tous les 4 ans.



des entreprises françaises répondantes ont mesuré leurs **émissions sur l'ensemble des trois périmètres (Scope 1, 2 et 3)** sur la période de reporting.

C'est notamment le cas pour **91 % des entreprises du SBF120**.

**29 %** des entreprises répondantes de **moins de 500 salariés ont réalisé un bilan complet**, bien qu'elles n'aient **pas d'obligation réglementaire** de le faire.

**57 %** des entreprises répondantes de **plus de 500 salariés ont réalisé un bilan** sur la période de reporting.



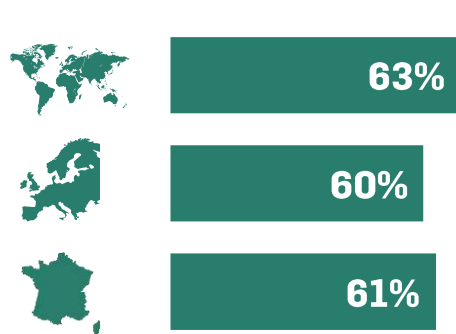
**63 %** des entreprises ayant mesuré leurs émissions sur les trois Scope ont également fait **valider des objectifs de réduction des émissions par un tiers**.

**25 %** des entreprises ont **établi un plan d'adaptation aux effets du changement climatique**. Une part nettement plus élevée chez les grandes entreprises (63 %) que chez les PME (16 %).

Un chiffre qui est encore faible, alors que la Direction générale des entreprises rappelle pourtant que sans adaptation, l'économie française pourrait perdre jusqu'à 11 points de PIB d'ici 2050.

La France a publié en mars 2025 son [troisième Plan national d'adaptation au changement climatique \(PNACC-3\)](#), intégrant des outils d'accompagnement structuré pour les entreprises.

**Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial sont plus nombreuses que leurs homologues à l'international à mesurer leurs émissions indirectes (Scope 3), mais en retard sur l'adaptation aux changements climatiques.**

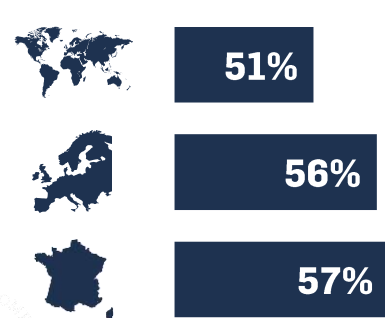


En moyenne, on observe assez peu de différences chez les entreprises répondantes à travers le monde en termes d'actions menées sur les enjeux environnementaux.

**Les entreprises répondantes en France et en Europe sont légèrement moins nombreuses à agir que sur les autres continents.**

**Les entreprises françaises répondantes agissent davantage** que les entreprises du reste de l'Europe et des autres continents en matière de **lutte contre les changements climatiques** (82 % contre 77 % et 74 %), de **traitement des déchets** (83 % contre 79 %) et **d'utilisation de l'énergie** (85 % contre 83 % et 79 %).

**Elles sont moins nombreuses à agir sur les questions de gestion de l'eau** (49 % contre 55 % et 65 %).



Pour ce qui est du suivi des progrès, **les entreprises répondantes en France et en Europe** sont cependant **plus nombreuses à avoir défini des objectifs annuels** que les entreprises des autres continents.



**La France en retard sur la mesure des émissions de Scope 1 et 2** par rapport au reste de l'Europe et du monde :

- **86 % des entreprises françaises répondantes** ont mesuré leur **Scope 1**, contre **94 %** dans le **reste de l'Europe** et **90 %** sur les **autres continents**.
- **72 %** ont mesuré leur **Scope 2** (*location-based*), contre **80 %** dans le **reste de l'Europe** et **77 %** sur les **autres continents**.



Cependant, les entreprises françaises répondantes sont **plus nombreuses à mesurer leurs émissions de Scope 3** : **55 %** contre **42 %** dans le **reste de l'Europe** et seulement **30 %** sur les **autres continents**.

Concernant **l'adaptation aux changements climatiques**, les entreprises françaises répondantes sont également **en retard**. **25 %** d'entre elles **disposent d'un plan d'adaptation**, contre **29 %** des entreprises du **reste de l'Europe** et **33 %** des entreprises des **autres continents**.

Cependant, elles sont **plus avancées que leurs homologues** sur la mise en œuvre de pratiques d'économies circulaires, puisque **73 % d'entre elles** en ont mis en place pour réduire leurs déchets, contre **63 %** des entreprises du reste de **l'Europe** et **67 %** des **autres continents**.



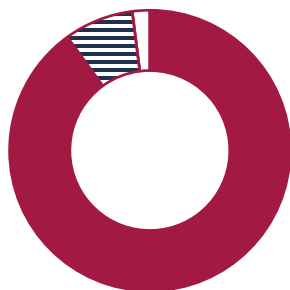


# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**Près de dix ans après la loi Sapin II, la lutte contre la corruption est désormais bien intégrée par les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial des Nations Unies.**



Depuis 2016, la loi dite « Sapin II » impose aux entreprises françaises, atteignant les seuils de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires et de plus de 500 salariés, ainsi qu'à leurs filiales, de mettre en place un dispositif de prévention et de détection de la corruption.



**90 % des entreprises** françaises répondantes disposent d'un **programme de conformité contre la corruption** ou au moins de **politiques et recommandations à suivre**. C'est notamment le cas pour **100 % des grandes entreprises françaises**, et **84 % des PME**.

**8 %** ont prévu de le mettre en place lors des **deux prochaines années**.

En **2024, 87 %** des entreprises françaises répondantes disposaient d'un programme de conformité ou de politiques à suivre, et **10 %** prévoyaient d'en mettre en place d'ici 2 ans.

En 2025, environ **un tiers de ces entreprises** a donc d'ores et déjà **mis en place** un programme ou une politique, après un an.

Parmi les entreprises françaises répondantes, **98 % de celles directement concernées par la loi Sapin II ont établi un programme ou une politique**, et celles restantes le feront dans les 2 prochaines années.

Par ailleurs, **86 %** des entreprises répondantes **n'étant pas assujetties à la loi** ou pas directement assujetties, disposent également d'un **dispositif anticorruption**, et **12 %** planifient d'en intégrer un.



Le [Diagnostic national des entreprises 2024](#) publié par l'Agence française anti-corruption faisait état de mesures de prévention et de détection des faits de corruption dans **98 %** des entreprises **assujetties à la loi Sapin II**, soit un résultat **similaire** à celui des entreprises françaises **adhérentes au Pacte mondial** ayant répondu à la CoP.

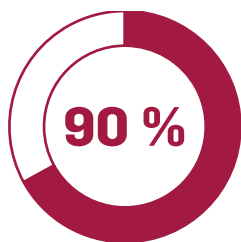
Cependant, l'étude soulignait que ces mesures sont présentes dans **71 %** des entreprises françaises **non assujetties à la loi**, contre **86 % des entreprises adhérentes au Pacte mondial** dans la même situation. Cet écart de 15 points témoigne d'un **niveau d'avancement plus important** chez les entreprises adhérentes au Pacte mondial.

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial sont nombreuses à évaluer leurs programmes de conformité, mais doivent encore progresser sur les formations dispensées sur les enjeux de corruption.

 Pour **45 %** des entreprises françaises répondantes disposant d'un programme de conformité, **celui-ci s'applique aussi à l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise.**

C'est notamment le cas pour **76 % des grandes entreprises et celles du SBF 120.** À noter que pour les **entreprises n'étant pas assujetties à la loi Sapin II** et disposant d'un programme de conformité, **celui-ci s'applique à la chaîne de valeur dans plus d'un tiers (36 %) des cas**, démontrant un bon degré de maturité malgré l'absence d'obligation réglementaire directe.



des entreprises françaises répondantes disposant d'un programme de conformité, **évaluent leur programme.**

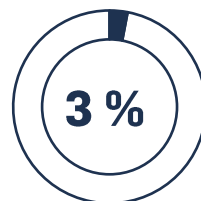
**19 %** d'entre elles le font à travers une **évaluation externe indépendante**, soit 1 pt. de plus qu'en 2024 (18 %).



**43 %** des entreprises répondantes **ont formé l'ensemble de leurs salariés** aux enjeux de corruption et d'intégrité des affaires, soit **+ 1 pt. par rapport à 2024** (42 %). C'est le cas pour 83 % des entreprises du SBF 120 répondantes.

Cependant, **seulement 7 % des entreprises** ont formé leurs **fournisseurs externes et prestataires.** Un chiffre encore faible, bien que plus élevé de 2 pts. par rapport à 2024 (5 %).

Un quart des entreprises répondantes ne dispense toujours aucune formation sur la lutte contre la corruption, soit autant qu'en 2024.



seulement des entreprises françaises répondantes **ont détecté des faits présumés de corruption** sur la période de reporting.

Aucune PME n'a été confrontée à un incident de ce type, qui concernent majoritairement les grandes entreprises (16 % d'entre elles).



**100 %** d'entre elles ont pris des mesures pour traiter ces problèmes.

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**Les entreprises françaises adhérentes au Pacte mondial sont en retard par rapport à leurs homologues en Europe et sur les autres continents pour ce qui est de la formation des salariés et de leur chaîne de valeur aux enjeux de lutte contre la corruption.**

**Les programmes de conformité anticorruption sont bien intégrés par les entreprises répondantes, partout dans le monde.**

On observe des données assez similaires en France, dans le reste de l'Europe et du monde, avec **près de trois quarts des entreprises répondantes disposant d'un programme.**



En matière de **formation des salariés sur les enjeux de corruption, les entreprises françaises répondantes sont en retard** par rapport à leurs homologues.

En effet, alors que **43 % des entreprises françaises ont formé l'ensemble des salariés**, c'est le cas pour **62 %** des entreprises du reste de l'Europe et **74 %** de celles des autres continents.



**Un retard qui concerne également la formation des chaînes de valeur.**

Bien que 45 % des entreprises françaises répondantes appliquent leur programme de conformité à leur chaîne de valeur (soit autant que dans le reste de l'Europe, mais moins que dans le reste du monde : 50 %), **elles ne sont que 7 % à former leurs fournisseurs externes et leurs prestataires.**

Chez les entreprises du **reste de l'Europe, 12 %** ont dispensé de telles formations, un chiffre qui monte à **25 %** chez les entreprises du **reste du monde** (27 % en Asie et 28 % en Amérique latine notamment).

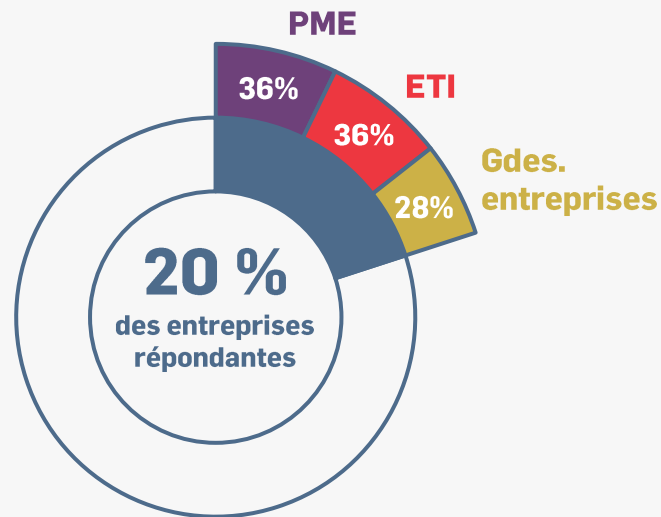
# TENDANCES LIÉES À L'ADHÉSION ET À LA PARTICIPATION AU PACTE MONDIAL

Les PME et les ETI sont bien représentées parmi les entreprises françaises qui adhèrent depuis le plus longtemps au Pacte mondial. L'ancienneté moyenne d'adhésion à 6,2 ans montre la capacité du Pacte mondial à accompagner les entreprises sur la durée.

**6,2 ans**

d'ancienneté d'adhésion  
moyenne parmi les  
entreprises françaises  
répondantes

Une répartition équilibrée parmi les entreprises  
françaises qui adhèrent depuis plus de 10 ans



**20 %** des entreprises françaises répondantes à la CoP 2025 sont adhérentes depuis plus de 10 ans.

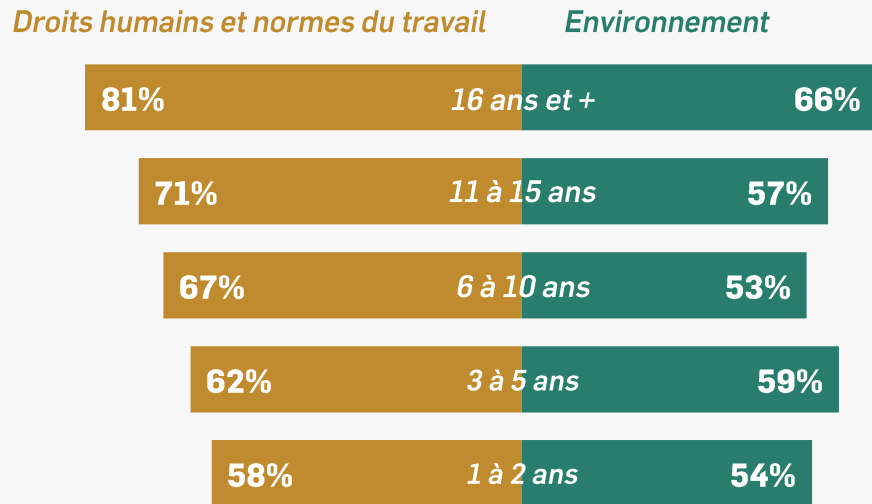
Si les grandes entreprises sont davantage représentées parmi les entreprises répondantes ayant plus de 10 ans d'ancienneté (28 %) que dans le total des répondants (10 %), les PME et les ETI représentent tout de même plus de deux tiers de celles-ci.

**Le Pacte mondial est en capacité d'accompagner sur la durée des entreprises de toutes tailles et de tous niveaux de maturité**, à travers une offre de services ciblée, conçue pour répondre à la diversité des profils d'entreprises et de leurs enjeux.

# TENDANCES LIÉES À L'ADHÉSION ET À LA PARTICIPATION AU PACTE MONDIAL

En France, les entreprises qui adhèrent au Pacte mondial depuis plus longtemps sont davantage susceptibles d'agir sur les enjeux de développement durable.

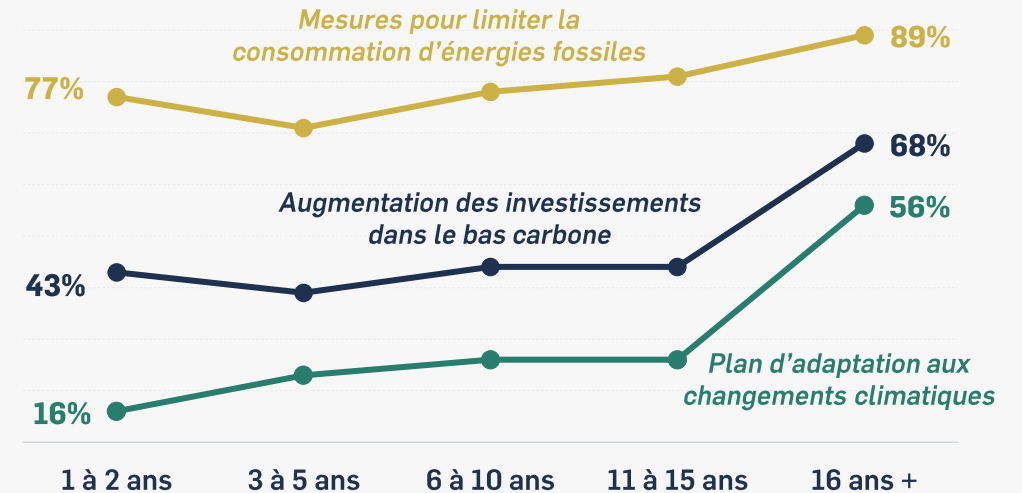
Part d'entreprises menant des actions, par années d'ancienneté d'adhésion



Sur les enjeux de droits humains et de normes du travail, les chiffres illustrent clairement que **plus les entreprises sont engagées depuis longtemps au Pacte mondial de l'ONU, plus elles sont susceptibles de mener des actions concrètes.**

Pour ce qui est de l'environnement, la tendance est cependant un peu moins marquée. Si les entreprises étant adhérentes depuis 16 ans ou plus se démarquent, les écarts sont moins significatifs entre 1 et 15 ans.

Actions en lien avec l'environnement menées par les entreprises françaises adhérentes, par années d'ancienneté d'adhésion

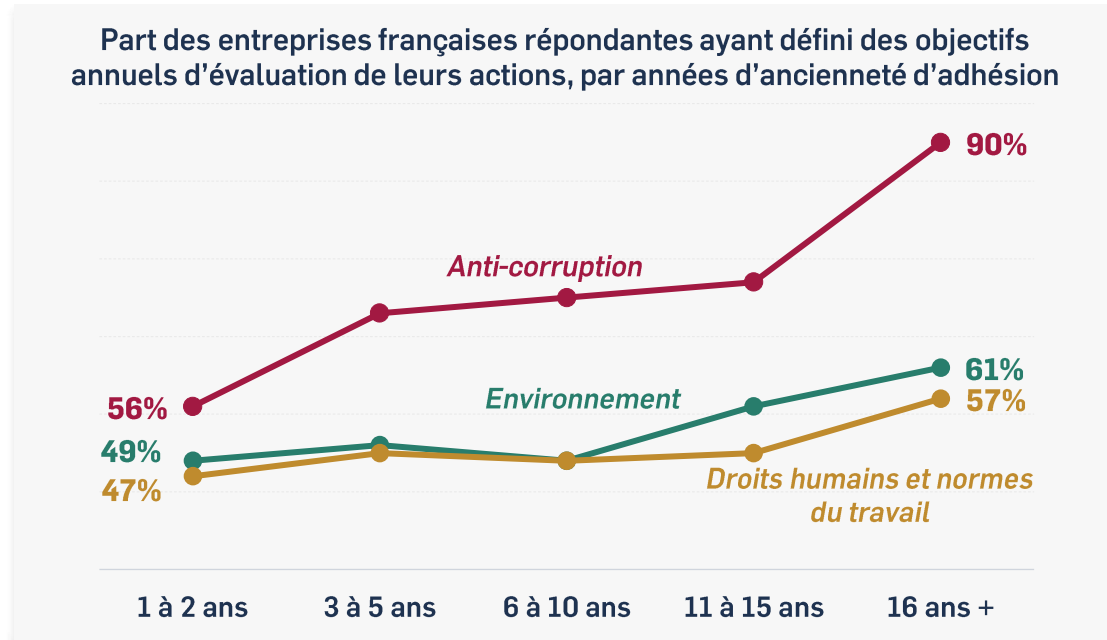


Les entreprises françaises qui adhèrent depuis le plus longtemps ont un **plus fort degré de maturité** dans leurs engagements en faveur du climat.

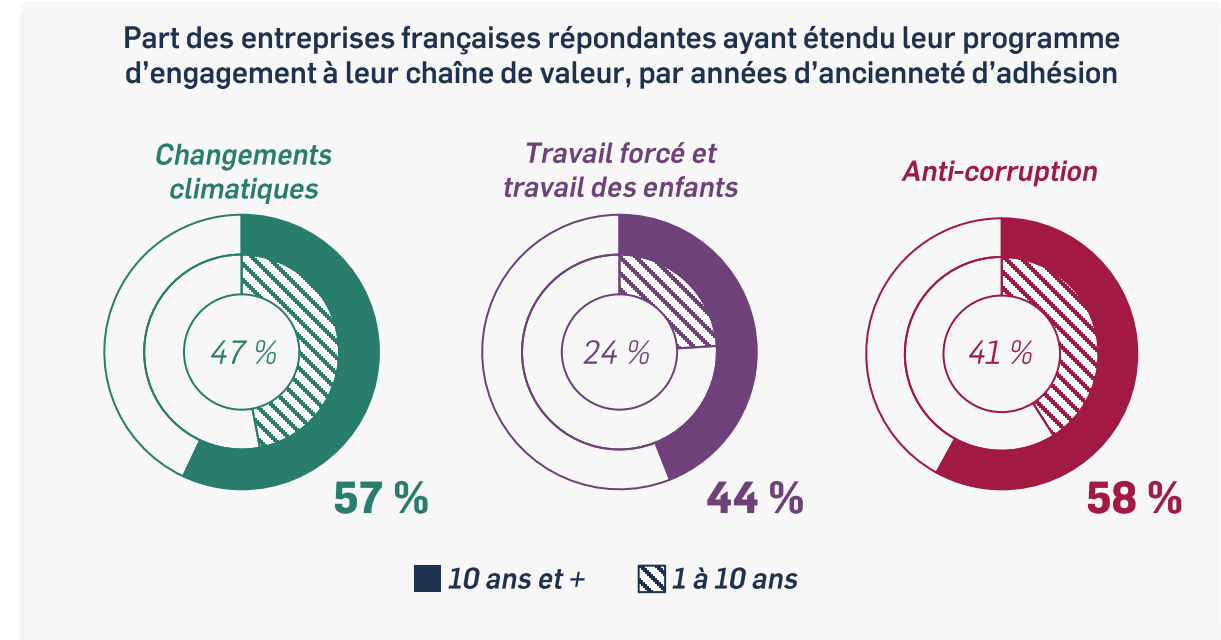
Les entreprises qui adhèrent depuis **plus de 16 ans sont très nettement plus nombreuses** que les autres à avoir défini un **plan d'adaptation aux changements climatiques**, augmenté leurs **investissements dans le bas carbone** ou encore limité leur **consommation d'énergies fossiles.**

# TENDANCES LIÉES À L'ADHÉSION ET À LA PARTICIPATION AU PACTE MONDIAL

Plus les entreprises adhèrent depuis longtemps au Pacte mondial, plus elles font preuve d'un niveau de maturité élevé sur les pratiques de développement durable.



Pour ce qui est de l'évaluation des actions menées en matière de **lutte contre la corruption**, les entreprises adhérentes depuis plus longtemps ont un **niveau de maturité significativement plus élevé**. Si les écarts sont moins importants **sur les enjeux de droits humains, normes du travail et d'environnement**, la tendance reste similaire.



Peu importe la thématique, **les entreprises qui adhèrent depuis au moins 10 ans au Pacte mondial sont nettement plus nombreuses à prendre en compte les enjeux de chaîne de valeur**.

Depuis plusieurs années, le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France a fait de la transformation durable des chaînes de valeur de l'entreprise l'une de ses priorités, en l'intégrant à ses différents programmes d'accompagnement.

# RELATIONS PRESSE



DROITS DE L'HOMME



NORMES  
INTERNATIONALES DU  
TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE  
LA CORRUPTION

## Amine MOUSSAOUI

amine@edifice-communication.com  
06 99 81 59 04

## Émilie MENDOZA-ALBA

emilie@edifice-communication.com  
06 49 47 75 38

## Hadrien KLEIMAN

hadrien.kleiman@pactemondial.org  
07 64 43 81 27

### À propos du Pacte mondial des Nations Unies

Initiative spéciale du Secrétaire général de l'ONU, le Pacte mondial des Nations Unies invite les entreprises du monde entier à aligner leurs activités et leurs stratégies sur dix principes universels relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, et à agir en faveur des objectifs de l'ONU. Avec plus de 20 000 entreprises implantées dans plus de 160 pays et plus de 60 réseaux nationaux du Pacte mondial, il s'agit de la plus importante initiative mondiale en matière de développement durable des entreprises.

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

### 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 2 200 entreprises et 80 organisations à but non lucratif sur tout le territoire national. Il accompagne 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 Guillaume Texier, Directeur général de Rexel.

[www.pactemondial.org](http://www.pactemondial.org)





**Pacte Mondial**  
Réseau France

[www.pactemondial.org](http://www.pactemondial.org)