



5 ans après la loi Pacte : Quel bilan ?

La [loi Pacte](#), promulguée en mai 2019 fête ses 5 ans, l'occasion d'en dresser un bilan en examinant chacune des « 3 étapes » de la méthodologie proposée par le législateur.

La première étape, qui s'impose à toutes les sociétés, quels que soient leur taille ou leur statut, est la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux, qui résulte de la réécriture de l'article 1833 du Code civil. [Le Trust Barometer 2024](#) de la société Edelman montre que 56 % des salariés en France affirment attendre de leur DG qu'il « prenne en charge des enjeux sociétaux, et pas seulement ceux de son entreprise ». Ce chiffre est certes inférieur à la moyenne mondiale, qui s'élève à 62 %, mais il est en progrès et dénote une évolution des mentalités.

De la même façon, si on regarde la confiance placée par les salariés dans les grandes entreprises privées, retracée chaque année par le baromètre du Cevipof, on constate un progrès indéniable depuis la loi Pacte : le taux de confiance très détérioré à 36% fin 2018, qui s'est élevé à 50 % début 2022 avant de s'affaïsser à 46 % début 2024, représente tout de même un gain de 10 points sur la période, ce qui montre un meilleur alignement des intérêts, l'un des objectifs de la loi Pacte.

La seconde étape, qui contrairement à la précédente est facultative, consiste pour les entreprises à formuler leur raison d'être, une démarche restée très cantonnée aux grandes entreprises. Début 2022, lors du dernier pointage précis que nous avons effectué à l'IFA ([Institut français des administrateurs](#)), 80 % des entreprises du CAC 40 et 60 % de celle du SBF 120 avaient déclaré une raison d'être et une vaste majorité l'avait inscrite dans leurs statuts, selon un autre relevé de mai 2023. En revanche seules 15% des PME souhaitent le faire ([EpiFrance Le Lab, juin 2021](#)).

En outre, la démarche d'expression de la raison d'être n'est pas suffisamment participative. Selon l'Institut de l'entreprise (mars 2023), seulement 12 % des salariés savent ce qu'est la raison d'être. Parmi les salariés qui savent de quoi il s'agit, 63 % considèrent que les entreprises qui expriment une raison d'être le font par opportunisme, pour en tirer un bénéfice d'image. J'en conclus que la raison d'être telle qu'elle se pratique beaucoup aujourd'hui, c'est le discours sans la méthode.

Enfin, la plupart des raisons d'être énoncées par les grandes entreprises aujourd'hui sont non transformatives, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas d'impact substantiel et durable sur le fonctionnement des entreprises, leur stratégie, leur modèle d'affaires. Elles flirtent avec le fameux « purpose washing ». En mars 2022, une enquête de l'IFA et de l'ORSE auprès des administrateurs a montré que pour 46 % d'entre eux, la raison d'être n'est qu'occasionnellement, voire jamais considérée comme un facteur éclairant une prise de décision du Conseil d'administration. Cela n'a pas empêché des entreprises comme le Groupe La Poste, Veolia ou la Mutualité Française de mettre en œuvre ce que j'appelle la raison d'être transformative.

Enfin, **la troisième étape**, facultative elle aussi, consiste à se transformer en société à mission. Cette option a connu un certain succès, même si elle est largement en deçà des espoirs que nous mettions en elle lors de la conception de la loi. Selon les derniers chiffres de l'Observatoire des sociétés à mission, le cap des 1.600 entreprises vient d'être dépassé, 5 ans après la loi Pacte.

Cependant, le nombre de sociétés à mission n'est pas un indicateur suffisant pour juger des effets de la loi Pacte car il ne préjuge en rien de la qualité de leur démarche. Malgré des mises en œuvre parfois très opportunistes, la société à mission a heureusement produit de très belles expériences, riches en cohésion d'équipe, en innovations, et en impacts positifs pour la société et pour la planète. J'invite le lecteur, par exemple, à télécharger le troisième rapport du Comité de mission du Groupe La Poste, publié début avril 2024 et à visiter le site de la Communauté des entreprises à mission pour constater la richesse des initiatives mises en avant par les PME.

Enfin, la société à mission peut procurer à l'Union Européenne une structure de convergence vers un modèle d'entreprise « à l'européenne », compatible avec les grands principes européens – économie sociale de marché, performance globale, transparence du reporting issue de la directive [CSRD](#) double matérialité. L'Union européenne constitue la nouvelle frontière des avancées issues de la loi Pacte.

[En savoir plus sur Management & RSE](#) ■