



14, rue de Rome  
75 008 Paris  
tel : 01 43 87 52 52  
fax : 01 43 87 31 31  
[www.humagora.com](http://www.humagora.com)

# REGLEMENTATION, NORMES & REFERENTIELS

*Impactant sur la*  
**DIMENSION SOCIETALE** de la  
responsabilité sociale des entreprises

---

Association créée en 1986 par Claude Bébéar et un groupe de chefs d'entreprises, **IMS-Entreprendre pour la Cité** regroupe une centaine d'entreprises.

Sa mission est de **favoriser l'engagement des entreprises dans la dimension sociétale du développement durable**. L'IMS les accompagne dans la définition et la mise en œuvre de leur politique de Responsabilité Sociétale, en favorisant les échanges et les partenariats avec les acteurs de la Société.

Par **Responsabilité Sociétale** s'entendent les initiatives de l'entreprise qui favorisent **la cohésion sociale et le développement des territoires où elle est implantée** : mécénat de solidarité et démarches citoyennes, insertion et ancrage dans les territoires, gestion de la diversité et prévention des discriminations, soutien au développement de l'économie solidaire et adaptation des produits et services de l'entreprise à des populations en difficulté.

## Table des matières

<b>GLOSSAIRE</b>	<b>P.5</b>
<b>I. Cadre juridique</b>	<b>p.6</b>
<b>1. Droit international</b>	<b>p.6</b>
1.1 Déclaration Universelle des Droits de l'Homme	p.6
1.2 Charte Internationale des Droits de l'Homme	p.6
1.3 Convention ONU relative aux droits de l'enfant	p.6
1.4 Conventions ONU relatives à la discrimination	p.7
1.5 Projet ONU relatif aux principes et responsabilités en matière de droits de l'homme à l'intention des sociétés transnationales	p.7
1.6 Conventions OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail	p.8
<b>2. Normes internationales à caractère moins formel (<i>soft law</i>)</b>	<b>p.8</b>
2.1 Déclaration OIT de principes tripartite sur les entreprises multinationales	p.8
2.2 Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales	p.8
<b>3. Droit européen</b>	<b>p.9</b>
3.1 Convention européenne des Droits de l'Homme	p.9
3.2 Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne	p.9
3.3 Directives du Conseil de l'UE sur des problématiques de RSE	p.10
3.4 Projet du Parlement européen pour un code de conduite européen contraignant	p.10
<b>4. Document de cadrage de l'UE</b>	<b>p.11</b>
Livre Vert de la Commission européenne	p.11
<b>5. Droit français</b>	<b>p.12</b>
5.1 Loi NRE	p.12
5.2 Loi de lutte contre les discriminations	p.13
5.3 Loi relative à l'emploi des personnes handicapées	p.13
5.4 Loi relative à la formation professionnelle et à l'emploi	p.13
5.5 Loi de modernisation sociale (politique de réindustrialisation)	p.13

II. Normes techniques internationales	p.14
1. Norme ISO 9004	p.14
2. Norme SA 8000	p.15
3. Norme AA 1000	p.16
4. Normes environnementales : pour rappel	p.17
III. Référentiels	p.18
1. Référentiels internationaux	p.18
1.1 Initiatives publiques	p.18
Global Compact de l'ONU	p.18
1.2 Initiatives privées	p.19
1.2.1 Lignes directrices de la GRI	p.19
1.2.2 Global Sullivan Principles	p.20
1.2.3 Principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises (Amnesty)	p.21
1.2.4 SME key de CSR Europe	p.21
1.2.5 Good Corporation	p.22
1.2.6 Principles for Business (Caux Round Table)	p.22
2. Référentiels anglo-saxons	p.23
2.1 Corporate Responsibility Index (BITC)	p.23
2.2 MacBride Principles	p.23
2.3 Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders (Stakeholder Alliance)	p.24
2.4 Standards of Corporate Responsibility (Social Venture Network)	p.24
3. Référentiels français	p.25
3.1 Guide SD 21 000 (AFNOR)	p.25
3.2 Déclinaison française du SME Key (CSR Europe – Alliances)	p.26
3.3 Diagnostic Performance Globale (CJD)	p.27
3.4 Bilan sociétal (CJDES)	p.28
3.5 Référentiel sociétal (IMS)	p.29
4. Notation sociétale	p.30
4.1 Méthodologie Core Ratings	p.30
4.2 Méthodologie Eiris	p.32
4.3 Méthodologie Innovest	p.32
4.4 Méthodologie Vigeo	p.33

# GLOSSAIRE

---

*Ci-dessous quelques définitions, qui clarifieront notre classification :*

❖ **Cadre juridique** : normes édictées par les organismes étatiques nationaux et inter-étatiques internationaux

▪ **Normes juridiques**

Véritables règles juridiques, contraignantes ou obligatoires par nature, dont le non-respect entraîne (en théorie) une sanction.

Ces bases juridiques, indépendamment du fait qu'elles sont plus ou moins respectées, constituent des références incontournables, d'autant plus quand ces normes internationales sont applicables dans le droit interne.

▪ **Soft Law**

Contrairement aux normes énoncées ci-dessus, la « soft law » ou « droit mou » n'a qu'une valeur indicative. Ce sont des normes non contraignantes à observer sur une base volontaire (pas de sanction émanant d'une juridiction judiciaire ou administrative).

Elles constituent surtout des *benchmark* (éléments comparatifs) pour les entreprises, par exemple pour l'élaboration de leurs propres codes de conduite.

❖ **Normes techniques**

Ensemble de procédures, règles ou spécifications permettant d'authentifier les démarches engagées pour améliorer la performance sociale et environnementale de l'entreprise. Ce sont des exigences méthodologiques auxquelles une entreprise se conforme volontairement, pour pouvoir -dans les cas les plus formalisés- être certifiées par un tiers extérieur accrédité.

❖ **Référentiels**

Mesures sans engagement formel ou contraignant qui reposent sur une approche volontariste et libre de la RSE.

Contrairement aux normes techniques, les référentiels sont de simples recommandations et non pas des exigences.

**Remarques :**

Nous n'avons pas abordé ici les règles purement sectorielles, telles le code de conduite de *Clean Clothes Campaign* pour l'industrie du textile (*CCC's Code of Labour Practices*) ou du *Forest Stewardship Council* pour la filière Bois ou encore le *World Federation of the Sporting Goods Industry Model Code of Conduct* pour les marques de sport...

Pour en savoir plus : <http://www.codesofconduct.org/>

Ce portail référence les différents codes de conduite qu'ils soient d'entreprises, d'ONG, de syndicats, ou d'universités.

## I. Cadre juridique

### 1. Droit international

#### 1.1 Déclaration Universelle des Droits de l'Homme - 10 décembre 1948

- santé et sécurité
- engagement vis-à-vis de la communauté
- non-discrimination
- interdiction de l'esclavage
- liberté d'association et droit de négociation collective
- conditions de travail équitables

Pour en savoir plus : [www.unhchr.ch/udhr/lang/frn\\_print.htm](http://www.unhchr.ch/udhr/lang/frn_print.htm)

#### 1.2 Charte Internationale des Droits de l'Homme - 1976

Cette charte est née de l'entrée en vigueur des deux pactes suivants :

- **Pacte international relatif aux droits civils et politiques :**
  - Droit à la vie (art.6), à la liberté et à la sécurité (art.9-1), et au respect de la vie privée (art.17)
  - Interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants (art.7)
  - Liberté de pensée, de conscience et de religion (art.18)
  - Liberté de réunion pacifique (art.21), d'association, y compris le droit de constituer des syndicats (art.22), et de circulation
  - Droits culturels des minorités
- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels :**
  - Favoriser le bien-être général (art.4)
  - Droit de toute personne au travail et à la formation (art.6)
  - Droit de participer à une activité syndicale (art.8)
  - Droit à la sécurité sociale (art.9)
  - Droit à la santé (art.12)
  - Droit à l'éducation (art.13)

Pour en savoir plus : [http://www.droitshumains.org/uni/Formation/02LesPactes\\_f.htm](http://www.droitshumains.org/uni/Formation/02LesPactes_f.htm)

#### 1.3 Conventions de l'ONU – Droits de l'enfant - 1989

La Convention relative aux droits de l'enfant est un ensemble de principes et d'obligations universellement reconnus qui stipule notamment le droit à la survie de tous les enfants, partout et en tout temps ; leur droit de réaliser leur potentiel ; d'être protégés contre les préjudices, les mauvais traitements et l'exploitation ; et de participer pleinement à la vie familiale, culturelle et sociale.

La Convention garantit ces droits en établissant des normes relatives aux soins de santé, à l'éducation et aux services sociaux dont doivent bénéficier les enfants.

La Convention définit l'enfant comme tout être humain de moins de 18 ans. Elle considère en outre l'enfant à la fois comme un individu et comme un membre à part entière d'une famille et d'une collectivité. Un enfant doit donc jouir de tous les droits individuels. Cette série d'engagements a été approuvée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies et 191 États l'ont ratifiée depuis.

Pour en savoir plus : <http://www.unicef.org/french/crc/crc.htm>

#### 1.4 Conventions de l'ONU - Discrimination

- La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de **discrimination à l'égard des femmes** (Résolution 34/180 du 18 décembre 1979).

Pour en savoir plus : <http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/e1cedaw.htm>

- La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de **discrimination raciale** (Résolution 2106 du 21 décembre 1965).

Pour en savoir plus : [http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/d\\_icerd.htm](http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/d_icerd.htm)

#### 1.5 Projet de l'ONU : Principes et responsabilités en matière de droits de l'homme à l'intention des sociétés transnationales

En février 2002, le Groupe de travail sur les activités des sociétés transnationales de la *Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme* a énoncé les Principes et responsabilités suivants :

- Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire
- Droit à la sécurité de la personne (dispositifs conformes tant aux normes internationales qu'aux normes internes du pays ou des pays où les sociétés exercent leurs activités)
- Droits des travailleurs
- Respect de la souveraineté nationale et des communautés locales
- Obligations visant la protection du consommateur
- Obligations visant la protection de l'environnement
- Dispositions générales visant la mise en œuvre de ces principes :
  - Mesures pour leur application rapide et complète, rapports réguliers sur les mesures prises
  - Contrôles périodiques indépendants
  - Réparation efficace et adéquate pour tout dommage subi par des parties affectées

Les Principes sont basés sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant et les conventions de l'OIT.

La Sous-Commission précise que « rien dans les présents Principes ne peut être interprété comme diminuant, restreignant ou affectant d'une manière défavorable les normes plus protectrices des droits de l'homme ».

Le 13 août 2003, ces Principes ont été adoptés par la Sous-Commission. Ils seront soumis à l'approbation de la Commission des Nations Unies sur les Droits de l'Homme en mars 2004.

Pour en savoir plus :

<http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/TestFrame/fa319e648a7b3389c1256d5900459385?Op=OpenDocument>

## 1.6 Conventions de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail

L'ensemble des Etats Membres de l'Organisation Internationale du Travail sont tenus de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des conventions suivantes :

- la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective et **liberté syndicale** (Conventions OIT n°87, 98 et 135) ;
- l'élimination de toute forme de **travail forcé** ou obligatoire (Conv. n°29 et 105) ;
- l'abolition effective du **travail des enfants** (Conv. n°138 et 146) ;
- non-**discrimination** des salariés et égalité des rémunérations (Conv. n°100 et 111) ;
- la **santé** et la **sécurité** des travailleurs (Conv. n°155 et 164) ;
- la réadaptation professionnelle et l'emploi des **personnes handicapées** (Conv. n°159).

Tout membre de l'OIT (Etat, patronat ou syndicat) peut déposer plainte contre un Etat pour non-respect d'une convention ratifiée (mais pas directement contre une entreprise).

Pour en savoir plus : [www.ilo.org/public/french/standards/norm/whatare/fundam/index.htm](http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/whatare/fundam/index.htm)

## 2. Normes internationales à caractère moins formel (cadre non contraignant, *soft law*)

### 2.1 Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale - OIT (1977)

→Recommandations que l'OIT adresse aux gouvernements et aux entreprises

Ce code à observer sur une base volontaire recommande aux multinationales d'appliquer dans leurs politiques sociales les conventions de base de l'OIT.

La déclaration est le seul texte de caractère universel traitant du travail et de la protection sociale dans les entreprises multinationales. Les principes qu'elle énonce, dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie, et des relations professionnelles s'adressent aux gouvernements, aux employeurs, y compris aux entreprises multinationales, et aux travailleurs.

Pou en savoir plus : [http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/whatare/lessfrml/dec\\_mne.htm](http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/whatare/lessfrml/dec_mne.htm)

### 2.2 Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales

→Recommandations que les gouvernements adressent aux multinationales

→Dimension la + importante : **social interne**

- Depuis 1976, date de leur première parution, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales visent à garantir un comportement responsable des entreprises multinationales qui soit en harmonie avec les orientations des gouvernements des pays dans lesquels celles-ci opèrent et avec les attentes de la société.

Ils établissent des principes et des normes non contraignantes sur toute une série de questions se rapportant à l'éthique des entreprises, notamment sur **l'emploi et les relations professionnelles**, les **droits de l'homme**, **l'environnement**, la **publication d'informations**, la **concurrence**, la **fiscalité** et la **science et la technologie**.

- En juin 2000, une 4<sup>ème</sup> version révisée des principes directeurs met l'accent sur la RSE et apporte des chapitres nouveaux sur **la suppression du travail des enfants et du travail forcé** ainsi que sur la **lutte contre la corruption et la protection des intérêts des consommateurs**.

En dépit du caractère non contraignant des principes directeurs, les gouvernements des pays de l'OCDE (33 gouvernements) se sont engagés à en promouvoir le respect à travers les *Points de Contact Nationaux*.

Le chapitre des principes directeurs sur l'emploi et les relations professionnelles est l'un des plus détaillés et des plus exhaustifs.

N.B : Depuis la révision de 2000, les principes ont un caractère universel : il concernent toutes les filiales et sites de l'entreprise. Ils s'appliquent en conséquence non seulement dans les pays de l'OCDE mais pratiquement dans tous les pays.

Pour en savoir plus :

[http://www.oecd.org/document/18/0,2340,fr\\_2649\\_34889\\_4880402\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/18/0,2340,fr_2649_34889_4880402_1_1_1_1,00.html)

### 3. Droit européen

#### 3.1 Convention européenne des Droits de l'Homme - 1950

La "Convention européenne des Droits de l'Homme" énonce une liste de droits et libertés fondamentaux : droit à la vie, interdiction de la torture, interdiction de l'esclavage et du travail forcé, droit à la liberté et à la sûreté, droit à un procès équitable, pas de peine sans loi, droit au respect de la vie privée et familiale, liberté de pensée, de conscience et de religion, liberté d'expression, liberté de réunion et d'association, droit au mariage, droit à un recours effectif, interdiction de discrimination.

La Convention prévoit un mécanisme international de contrôle. Toutes les allégations de violation des droits de l'homme sont directement soumises à la Cour européenne des Droits de l'Homme (Strasbourg), qui statue sur des requêtes individuelles et des requêtes inter-étatiques.

Pour en savoir plus : <http://conventions.coe.int/treaty/fr/Summaries/Html/005.htm>

#### 3.2 Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne

##### →Instrument favorisant le respect des droits fondamentaux par les Etats membres

Cette charte, à laquelle devra adhérer tout nouveau candidat à l'intégration européenne, proclamée à Nice, en 2000, reprend en un texte unique, l'ensemble des droits civiques, politiques, économiques et sociaux des citoyens européens ainsi que de toutes personnes vivant sur le territoire de l'Union.

Ces droits sont regroupés en six grands chapitres : la dignité, les libertés, l'égalité, la solidarité, la citoyenneté et la justice.

Pour en savoir plus : [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/unit/charte/fr/rights.html](http://europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/fr/rights.html)

### 3.3 Directives du Conseil de l'UE sur des problématiques de RSE

- **Directive du 9 février 1976** relative à la mise en œuvre du principe de **l'égalité de traitement entre hommes et femmes** en ce qui concerne **l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail**.

Pour en savoir plus : <http://europa.eu.int/scadplus/leg/fr/cha/c10906.htm>

- **Directive du 20 juillet 1998** relative au rapprochement des législations des Etats membres concernant les modalités et la procédure des **licenciements collectifs**, et au renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs.

Pour en savoir plus : <http://europa.eu.int/scadplus/leg/fr/cha/c10808.htm>

- **Directive du 29 juin 2000** relative à la mise en œuvre du principe de **l'égalité de traitement entre les personnes** sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Pour en savoir plus : <http://europa.eu.int/scadplus/leg/fr/lvb/l33114.htm>

- **Directive du 27 novembre 2000** portant création d'un cadre général en faveur de **l'égalité de traitement entre les personnes de l'UE**, quels que soient leur religion ou leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle, en matière **d'accès à un emploi ou à une profession, de promotion, de formation professionnelle, de conditions d'emploi et de travail**.

Pour en savoir plus : <http://europa.eu.int/scadplus/leg/fr/cha/c10823.htm>

### 3.4 Projet du Parlement européen (1999) pour un code de conduite européen contraignant

→ **Projet d'intégration des obligations légales dans les codes de conduite volontaires des entreprises.**

Le 15 janvier 1999, le Parlement européen a adopté une Résolution sur *des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en voie de développement : vers un code de conduite*.

Dans cette Résolution, le Parlement recommande :

#### 1. **L'Elaboration, sur la base des normes internationales, d'un code de conduite européen modèle contribuant à uniformiser davantage les codes de conduite volontaires :**

Elle vise à garantir l'application des normes minimales adoptées au niveau international (Déclaration Tripartite, lignes directrices de l'OCDE, conventions de base de l'OIT, Déclaration des droits de l'homme et les différents conventions des NU...) dans les domaines suivants : environnement ; santé et conditions de sécurité sur le lieu de travail ; non recours au travail forcé, au travail des prisonniers ou au travail des enfants ; et respect des droits de la femme et des droits des peuples autochtones ainsi que des droits fondamentaux de l'homme.

#### 2. **La mise en place d'un Observatoire européen, avec dispositions relatives aux procédures de plainte et aux mesures correctrices :**

Elle vise à garantir le respect des normes minimales dans les codes de conduite des entreprises.

Pour en savoir plus : [http://www.europarl.eu.int/plenary/default\\_fr.htm#reports](http://www.europarl.eu.int/plenary/default_fr.htm#reports) (chercher *par rapporteur* : M.Richard Howitt).

#### 4. Document de cadrage de l'UE

<b>Livre vert de la Commission européenne</b>
---

→ **Minimal européen : OIT + OCDE**

En juillet 2001, la Commission a présenté le Livre Vert, destiné à définir un cadre européen pour la promotion du concept RSE.

Il s'agit d'un cadre non contraignant : la Commission valorise les initiatives proactives et innovantes des entreprises.

Dans ce cadre, l'UE recommande aux entreprises de faire la preuve et d'informer l'opinion publique de leur adhésion aux principes directeurs de l'OCDE (cf.p.6) dans leur action de promotion de la RSE auprès des pays en voie de développement.

La Commission souligne également la nécessité, dans le cadre de la mondialisation, de respecter les normes fondamentales du travail (cf. Conventions OIT p.5).

Selon la Commission, il serait bon que les codes de conduite :

- aient donc comme normes minimales communes de référence les conventions de l'OIT et les principes directeurs de l'OCDE ;
- incluent des mécanismes appropriés d'évaluation et de contrôle de leur mise en œuvre ainsi qu'un système de conformité ;
- associent les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes concernées, y compris dans les pays en voie de développement, à leur élaboration, leur contrôle et leur suivi.

Pour en savoir plus : [http://europa.eu.int/comm/off/green/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/off/green/index_fr.htm)

## 5. Droit français

### 5.1 Loi NRE - Article 116 relatif au reporting social et environnemental des sociétés françaises cotées

**Article 116-1 : dimension sociale et sociétale** : Champs à renseigner par l'entreprise dans son rapport

Catégories	Thèmes abordés
Emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectifs et nature des emplois (CDD, CDI, recrutements, licenciements, heures supplémentaires, régies)</li> <li>- Infos sur les plans sociaux et les mesures de reclassement</li> </ul>
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organisation du temps de travail</li> <li>- durée pour les salariés à plein temps et les temps partiels</li> <li>- absentéisme et motifs</li> </ul>
Autres éléments liés au Travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les rémunérations et leur évolution</li> <li>- les charges sociales</li> <li>- égalité professionnelle hommes/femmes</li> <li>- application du titre IV du livre du travail<sup>1</sup></li> </ul>
Dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les relations professionnelles</li> <li>- Le bilan des accords collectifs</li> </ul>
Les conditions d'hygiène et de sécurité	
La formation	
L'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés	
Les œuvres sociales	
L'importance de la sous-traitance	
L'impact territorial des activités de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en matière d'emploi</li> <li>- en matière de développement régional</li> </ul>
Les relations avec la société civile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les associations d'insertion</li> <li>- les établissements d'enseignement</li> <li>- les associations de défense de l'environnement</li> <li>- les associations de consommateurs</li> <li>- les populations riveraines</li> </ul>
Relations fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- promotion auprès des fournisseurs des conventions fondamentales de l'OIT</li> <li>- respect de ces conventions par les filiales de l'entreprise</li> </ul>
Développement des pays d'implantation	prise en compte par les filiales étrangères de l'impact de leurs activités sur le développement régional et les populations locales

: Domaine sociétal

Pour en savoir plus : [www.sri-in-progress.com/article.mpl?id=318&version=fr](http://www.sri-in-progress.com/article.mpl?id=318&version=fr)

<sup>1</sup> La Direction doit fournir au CE toutes les justifications (analyse de marché, etc.) des décisions proposées en matière d'emploi.

## **5.2 Loi du 16 novembre 2001 - Lutte contre les discriminations**

Cette loi correspond à une transposition des directives européennes portant sur les cas de discrimination (cf.p.7).

Selon le texte français, la discrimination signifie « traiter de façon défavorable des personnes pour des motifs prohibés ». 17 motifs prohibés (origine, sexe, mœurs, situation de famille, opinions religieuses, activités syndicales, apparence physique, âge...) ont été listés à cet effet.

Pour en savoir plus : <http://www.social.gouv.fr/hm/pointsur/discrimination/presentloi.htm>

## **5.3 Loi du 10 juillet 1987 - Emploi des personnes handicapées**

Le texte fondateur de la prise en charge du handicap date du 30 juin 1975. Plus spécifiquement en matière d'emploi, la loi du 10 juillet 1987 fixe des seuils d'embauche des personnes handicapées, ainsi qu'un mécanisme de pénalités financières pour les contrevenants à cette obligation.

Pour en savoir plus : <http://www.handipro83.org/regle/loi87.htm#?>

## **5.4 Loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi**

Cette loi vise à favoriser l'insertion par l'activité économique des personnes en difficultés par le biais du travail temporaire. La possibilité de création d'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) en est issue.

Pour en savoir plus : [http://www.legislation.cnaf.fr/textes/loi/TLR-LOI\\_911405\\_31121991.htm](http://www.legislation.cnaf.fr/textes/loi/TLR-LOI_911405_31121991.htm)

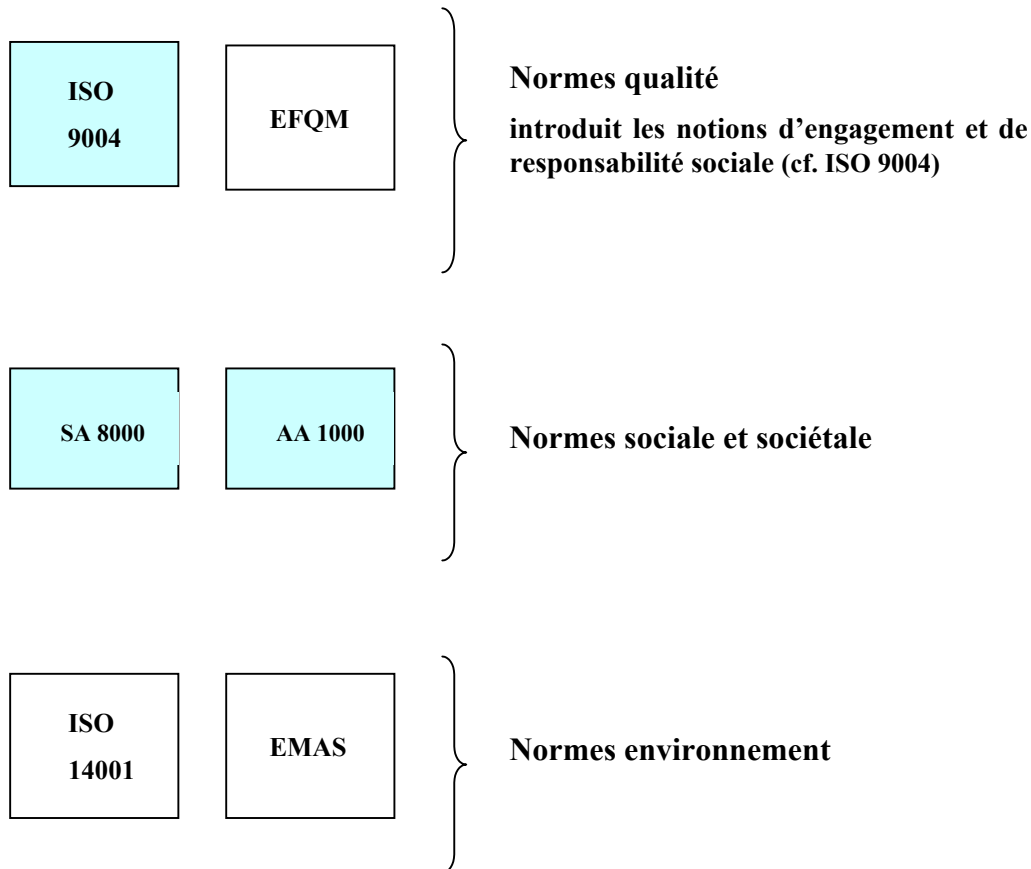
## **5.5 Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 - Politique de réindustrialisation**

Cet aspect de la gestion des plans sociaux constitue une nouveauté en matière législative. Son instauration date de la loi de modernisation sociale de 2001. Celle-ci crée, dans son article 118, l'obligation pour les groupes de plus de 1000 salariés qui ferment un site de signer avec le préfet une convention prévoyant des actions de réactivation du territoire ainsi que leur contre-partie financière. Le décret définissant les modalités d'application de cette disposition est actuellement en cours d'élaboration.

Pour en savoir plus : <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MESX0000077L>

## II. Normes techniques internationales

*Pour y voir plus clair : un bref panorama des différentes normes dans le domaine social et environnemental.*



### 1. Norme ISO 9004 : 2000

- norme dite « management de la qualité totale »
- norme sans certification = démarche « volontaire d'auto-contrôle pour l'amélioration continue »
- prise en compte du développement durable
- processus à améliorer et non procédures figées

Comparés à ceux de l'ISO 9001, les objectifs de satisfaction des clients et de qualité des produits sont étendus pour inclure la satisfaction de toutes les parties intéressées (actionnaires, fournisseurs, personnel, et la collectivité dans son ensemble) dans la norme ISO 9004.

Le **Marché** reste la préoccupation majeure (le but est de satisfaire au mieux la demande du client).

A noter le caractère innovant de la 9004 qui invite l'entreprise à évaluer elle-même la qualité de son management, selon les 8 principes de la série 9000 :

- **orientation client** : aller au-devant des attentes clients  
→ dans la logique ISO 9004, est à élargir aux autres parties intéressées
- **Leadership** : impulsion des dirigeants (finalité, orientations et organisation du projet)
- **implication du personnel**

- **approche processus** : focalise la politique de l'entreprise sur ses activités les plus contributives à l'atteinte de ses objectifs majeurs (réponse responsable et équitable aux attentes des parties intéressées).
- **management par approche système** : préconise la vision large et globale (dans l'espace et le temps) comme champ de réflexion stratégique de la direction.
- **relations mutuellement bénéfiques avec les fournisseurs** : stratégies « gagnant-gagnant »
- **approche factuelle pour les prises de décision** : conseille de ne prendre les décisions qu'en connaissance des causes et des conséquences. Focus sur le système d'information et de communication de l'entreprise.
- **amélioration continue** : selon le cycle PDCA (plan-do-check-act), dit « roue de Deming ».

Pour en savoir plus : <http://www.iso.ch/iso/fr/iso9000-14000/iso9000/iso9000index.html>

P.S : L'ISO 9004 est l'équivalent international du modèle d'excellence **EFQM** (Modèle Européen de Management par la Qualité Totale / 1994) qui intègre à la fois le client, les actionnaires, le personnel, la collectivité et l'environnement dans l'auto-évaluation de l'entreprise . Certains plaident pour une complémentarité entre le modèle EFQM et ISO (l'EFQM sur le plan stratégique et l'ISO pour le niveau opérationnel).

### 3. Norme sociale SA 8000 / SAI

- **Norme d'origine américaine régissant les conditions de travail (exigeante : demande un investissement important des entreprises et complexe à auditer)**
- **S'appuie sur les conventions OIT, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Convention de l'ONU sur les droits des enfants**
- **Rédaction en concertation avec des entreprises internationales et des organisations telles qu'Amnesty International**

La norme SA 8000 a été créée en 1997 aux Etats-Unis par le *Council on Economic Priorities (Social Accountability International* depuis 2001), organisation à but non lucratif qui réunit des syndicats, des entreprises, des ONG, des représentants gouvernementaux et des organismes certificateurs.

La norme vise à garantir de bonnes conditions de travail dans l'entreprise qui l'adopte, mais aussi chez ses fournisseurs, sous-traitants et services après-vente.

Les neuf domaines de la performance sociale selon cette norme :

- interdiction du travail des enfants
- interdiction du travail forcé
- interdiction des pratiques disciplinaires
- respect des règles essentielles de santé et de sécurité
- liberté d'association et droit de négociation collective
- limitation de la durée de temps de travail
- versement d'un salaire minimum pour subvenir aux besoins fondamentaux
- non-discrimination de race, genre, religion, etc.
- suivi et contrôle indépendant de l'application de la norme

Peu utilisée en Europe et aux Etats-Unis, la norme rassemble le plus grand nombre d'entreprises certifiées en Asie. En France, trois grands distributeurs - Auchan, Promodès et Carrefour - ont décidé de l'adopter.

Si la norme est encore peu répandue, elle inspire toutefois nombre de chartes d'entreprises.

Le système SA8000 se fonde sur les techniques du contrôle ISO : en spécifiant des actions correctives et préventives, en encourageant des améliorations continues, et en se concentrant sur les systèmes de gestion et de documentation prouvant l'efficacité de ces systèmes.

A noter que ces certifications et contrôles sont davantage destinés à donner aux entreprises des informations sur leurs performances réelles quant à leurs conditions de travail, plus qu'à établir un rapport public sur lesdites performances. SA 8000 est cependant compris ici comme un contributeur important au développement des facteurs de performances sociales «contrôlables».

Pour en savoir plus : <http://www.cepaa.org/SA8000/SA8000.htm>

#### 4. Norme AA 1000 / AccountAbility

→origine UK et surtout utilisée par les grandes entreprises britanniques

→spécificité: aborder l'entreprise sous l'angle des processus qu'une organisation doit suivre pour rendre compte de sa performance, et non du niveau de performance qu'une entreprise devrait atteindre.

L'Institut AccountAbility est à l'origine de la norme AA 1000. Fondé en 1996 au Royaume-Uni, cet institut regroupe plus de 300 membres (universitaires, groupes d'intérêt, consultants et entreprises) d'une vingtaine de pays, et s'engage à promouvoir la RSE dans le but d'améliorer la performance des organisations.

La norme AA 1000, créée en 1999, détermine les méthodes à utiliser pour le reporting en particulier<sup>2</sup>. Elle se penche sur les procédures de mise en œuvre plutôt que sur les éléments du rapport. En ce sens, elle est complémentaire de la GRI.

L'AA 1000 est particulièrement axée sur la qualité du **dialogue et les échanges participatifs avec les parties prenantes**. A ce titre, elle ne propose pas d'indicateurs prédéfinis mais des lignes directrices pour amener les parties prenantes à co-produire ces indicateurs.

Elle œuvre, sans véritablement l'écrire, sur la dimension **gouvernance** de l'entreprise.

Pour en savoir plus : <http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp>

---

<sup>2</sup> Et dans une moindre mesure pour la planification, la comptabilité, l'audit et l'intégration.

#### 4. Normes environnementales : pour rappel

Dans les cas les plus formalisés, le système de management environnemental -SME<sup>3</sup>- peut faire l'objet d'une reconnaissance par un tiers, par le biais de la certification selon la norme internationale ISO 14001 ou d'un enregistrement suivant le règlement communautaire EMAS (Système communautaire de management environnemental et d'audit). L'ISO 14001 et l'EMAS sont aujourd'hui en France les deux systèmes de certification existants pour l'environnement et la norme ISO est la plus courante (c'est la plus ancienne).

❖ **ISO 14 001** : est basée sur le principe de management par amélioration continue selon le cycle PDCA (plan-do-check-act)<sup>4</sup>, principe de base du management environnemental. La trame de fond de cette norme est similaire à celle des normes qualité de la série ISO 9000 (cf.ISO 9004 p11).

❖ **EMAS ou Eco-Audit** : est entré en vigueur dans les Etats membres de l'UE en 1995. Cette norme prolonge ISO 14001 sur deux aspects notables : la conformité réglementaire, et surtout l'exigence d'une communication des performances et des résultats obtenus pour la collectivité, à travers la « déclaration environnementale ». En outre, la participation active des salariés constitue l'un des moteurs du système.

Il est à noter que la Commission européenne étudie s'il est opportun d'appliquer l'approche EMAS aux performances sociales des entreprises.

---

<sup>3</sup> = méthodes de gestion et d'organisation visant à prendre en compte de façon systématique l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement, à évaluer cet impact et à le réduire.

<sup>4</sup> boucle d'amélioration continue, dite « roue de Deming »

### III. Référentiels

#### 1. Référentiels internationaux

##### 1.1 Initiatives publiques

<b>Global Compact / ONU</b>
-----------------------------

→Axé principalement environnement et RH

→ Plus de 700 entreprises adhérentes

Lancé à l'initiative de Kofi Annan en 1999 à Davos, le Global Compact est une instance de réflexion au sein des Nations Unies qui associe les entreprises aux ONG et à l'ensemble de la société civile, afin de promouvoir la RSE.

Dans ce cadre, les entreprises doivent adopter et appliquer neuf principes dans les domaines de Droits de l'Homme, des normes de travail et de l'environnement.

Les principes du Global Compact sont inspirés de :

- La déclaration universelle des Droits de l'homme
- Les conventions de l'OIT
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement

Ils s'inspirent également des *Sullivan Principles* (cf.p.15).

Les 9 principes sont :

**Droits de l'Homme** : (Déclaration Universelle des Droits de l'homme)

Principe 1 : respect des droits humains dans la sphère d'influence des entreprises

Principe 2 : contrôle des abus

**Normes du travail** : (OIT)

Principe 3 : soutien à la liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective

Principe 4 : élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : élimination de la discrimination en matière de recrutement et d'emploi

**Environnement** : (PNUE) principes 7, 8 et 9

Pour en savoir plus : [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

## 1.2 Initiatives privées

### 1.2.1 Lignes directrices de la GRI / CERES

→ dans le domaine de l'environnement, considérées comme un modèle

→ incluent aussi des principes directeurs ambitieux sur la production de rapports sociaux

→ validation par les parties prenantes et adaptation sectorielle des principes directeurs (tourisme, automobile, télécoms)

Créé en 1997 par le CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) et l'UNEP (United Nations Environment Programme), la GRI est une initiative internationale et multi-partite, associant plus de 1000 participants, représentant une centaine d'organisations (grandes entreprises, ONG, organisations internationales, agences des Nations Unies, consultants, associations d'entreprises, universités...) pour la mise en place d'un cadre commun pour la notification volontaire des incidences économiques, environnementales et sociales de l'activité au niveau des organisations.

L'objectif de la GRI est de renforcer la comparabilité et la crédibilité des pratiques en matière de rapport de développement durable à l'échelle mondiale.

La GRI a publié en 1999 des lignes directrices pour la production volontaire de rapports sur le DD (nouvelle édition en 2002).

#### **Plan du rapport DD préconisé par la GRI :**

- Engagement du PDG (sur la démarche de DD et son sens pour l'entreprise, objectifs futurs...)
- Indicateurs clés de performance sociale et environnementale\*
- Profil de l'entreprise
- Description des politiques et des systèmes de management mis en place pour atteindre les objectifs sociaux et environnementaux
- Relations avec les parties prenantes (méthodes et résultats)
- Performance générale de l'organisation
- Performance opérationnelle sur les 3 pôles du DD
- Performance des produits ou services (impact sociaux et environnementaux)
- Revue générale de la stratégie de DD

\***Structure GRI** : Economie / Environnement / Social

→ Focus sur les thématiques sociales internes et externes (d'après l'édition 2002 des lignes directrices) :

#### **Pratiques en matière d'emploi et de travail décent**

- Emploi
- Relations sociales
- Santé et sécurité
- Formation et éducation
- Diversité et égalité des chances

#### **Société civile :**

- Collectivité
- Corruption
- Financement des partis politiques
- Concurrence et tarifs

#### **Droits de l'Homme**

- Stratégie et management
- Non-discrimination
- Liberté d'association et négociation collective
- Travail des enfants
- Travail forcé
- Mesures disciplinaires
- Mesures de sécurité
- Droits des populations autochtones

#### **Responsabilité des produits**

- Santé et sécurité des consommateurs
- Produits et services
- Publicité
- Respect de la vie privée

Pour en savoir plus : <http://www.globalreporting.org/>

## 1.2.2 Global Sullivan Principles

→ Proche du Global Compact mais dimension + sociale

En 1977, le Révérend Leon H. Sullivan édictait les « Sullivan Principle », code de conduite à destination des entreprises intervenant en Afrique du Sud. Le code devint rapidement une directive unanimement reconnue sur la responsabilité sociale et **l'égalité des chances**.

Le 2 novembre 1999, le Père Sullivan voit son initiative reconnue par l'ONU et son secrétaire général Kofi Annan avec la signature et le lancement des « Global Principles Sullivan of Corporate Social Responsibilities », appelant les entreprises du monde entier à prendre en compte dans leurs stratégies les droits de l'homme et la justice sociale et économique, où qu'elles opèrent. La version internationale des Principes Sullivan est soutenue par le directeur général d'Amnesty International, la présidente de la commission des droits de l'homme des Nations-Unies, et par de nombreuses entreprises mondiales telles que General Motors, Chevron Corp., Colgate-Palmolive ou Sunoco

Les « Global Principles Sullivan of Corporate Social Responsibilities » sont formés de huit principes que les entreprises adhérentes s'engagent à respecter et dont elles doivent régulièrement rendre compte :

- Le soutien à l'universalité des **droits de l'homme** et, plus particulièrement de ceux du personnel des entreprises adhérant à ces principes, des communautés dans lesquelles elles interviennent et de l'ensemble des parties prenantes,
- La promotion de **l'égalité devant l'emploi**, le respect des couleurs, races, genres, âges, ethnies et croyances religieuses du personnel, et le refus du travail des enfants, des châtiments corporels et de toute autre forme d'abus,
- Le respect de la **liberté d'association**,
- Des **salaires décents** permettant au minimum de couvrir les besoins élémentaires ; la promotion sociale et économique du personnel,
- Des locaux de travail sécurisés et sains, la **protection de la santé** humaine et de l'environnement, la promotion du développement durable,
- La promotion d'une **compétition juste et équitable**, qui assure le respect de la propriété intellectuelle et des autres droits de propriété, et le refus de la corruption passive et active,
- La **collaboration avec les gouvernements et les communautés** dans lesquelles les sociétés adhérentes opèrent, afin d'améliorer la qualité de vie desdites communautés (leur bien-être éducatif, culturel, économique et social), la formation des travailleurs défavorisés et leur emploi,
- La promotion des principes ci-dessus auprès des entreprises avec lesquelles les sociétés adhérentes travaillent.

Pour en savoir plus : <http://globalsullivanprinciples.org/principles.htm>

### 1.2.3 Principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises / *Amnesty International*

En janvier 1998, Amnesty International a établi une liste des principes relatifs aux droits humains pour guider les entreprises multinationales dans leur politique de responsabilité sociale. Cette liste repose principalement sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, les deux pactes internationaux et les conventions de l'OIT :

- Ligne de conduite de l'entreprise concernant les droits humains
- Sécurité
- Engagement vis-à-vis de la communauté
- Non-discrimination
- Droit de ne pas être tenu en esclavage
- Santé et sécurité
- Liberté d'association et droit de négociation collective
- Conditions de travail équitables
- Surveillance de la situation des droits humains

A l'occasion du Club d'Affaires du 27 septembre 2002, ils ont rappelé ces principes fondamentaux, à partir desquels ils ont établi une grille des contributions des entreprises aux droits humains.

Pour en savoir plus : [http://www.amnesty.asso.fr/05\\_amnesty/55\\_france/554/src\\_ent/act7000198.pdf](http://www.amnesty.asso.fr/05_amnesty/55_france/554/src_ent/act7000198.pdf)

### 1.2.4 SME Key / *CSR Europe*

→ Cibles : PME

→ Voir déclinaison du SME Key (CSR Europe – Alliances) p.24

Créé en 1996 à la suite de la déclaration européenne des entreprises contre l'exclusion sociale, rédigée à l'initiative de Jacques Delors, le réseau CSR Europe, qui comprend aujourd'hui 57 entreprises membres et dispose de 15 structures-relais dans 14 pays européens, est à l'origine du *SME Key*.

Structure du référentiel :

#### - **Vocation et valeurs**

- Informations générales sur l'entreprise
- Mission et valeurs de l'entreprise
- Relations avec les partenaires externes
- Réalisation de rapport social ou RSE, de projet ou de charte d'entreprise
- Implication dans la RSE

#### - **Impact économique, social et environnemental**

- L'impact économique
- L'impact social
  - salariés
  - clients
  - actionnaires
  - fournisseurs et co-traitants
  - pouvoirs publics
  - environnement social
- L'impact environnemental

Sur chacun de ces thèmes, organisation des informations en deux temps :

- description des actions menées
- identification des indicateurs de mesure de l'impact

Pour en savoir plus : [www.csreurope.org/](http://www.csreurope.org/)

### 1.2.5 Good Corporation

Good Corporation est une norme d'origine britannique, distribuée par une entreprise privée : The Good Corporation. Il s'agit d'une charte de bonne conduite RSE destinée aux entreprises de toute taille et de tout secteur, déclinée en 65 actions concrètes et en 6 rubriques :

- Salariés
- Clients
- Fournisseurs et sous-traitants
- Communauté et environnement
- Actionnaires et autres publics financiers
- Engagement de la Direction

Dans un premier temps, l'entreprise remplit un questionnaire en ligne pour connaître sa situation (degré de préparation pour accéder à la vérification et à la norme). Elle s'inscrit ensuite auprès de *Good Corporation* pour obtenir plus d'informations et effectue une demande de vérification. Une fois que le contrat est signé, un vérificateur indépendant (agence de conseil agréé par *Good Corporation*) effectue une analyse de l'entreprise selon les critères RSE de la charte.

Le « vérificateur » contrôle les éléments suivants en matière de RSE :

- l'existence d'une politique
- la mise en place d'un système pour mettre en œuvre cette politique
- l'existence d'indicateurs attestant du bon fonctionnement de ce système
- la validation des parties prenantes quant à la qualité de ce système

70 entreprises (TPE-multinationales) avaient été certifiées à l'été 2003, la principale étant Total.

Pour en savoir plus : [www.goodcorporation.com](http://www.goodcorporation.com)

### 1.2.6 Principles for Business (*Caux Round Table*)

→ dimension surtout sociétale

Fondé en 1986 par Frederik Philips, ancien président de Philips, et Olivier Giscard d'Estaing, vice-président de l'INSEAD, le Caux Round Table, qui réunit des chefs d'entreprises venant d'Europe, du Japon et des Etats-Unis, est à l'origine des *Principles for Business* (1994).

Ces principes se proposent d'offrir une norme mondiale à laquelle les entreprises puissent se référer dans la conduite de leurs affaires.

Les principes sont les suivants :

- **Impact économique et social des entreprises** au sein des communautés locales, régionales, nationales et universelles dans lesquelles elles opèrent,
- **Respect des règles** nationales et internationales tout en veillant aux conséquences néfastes de certains comportements, même légaux,
- **Soutenir les échanges multilatéraux** (GATT, Organisation Mondiale du Commerce...)
- **Respect de l'environnement**
- **Interdire toute opération illicite** (opérations de corruption, de blanchiment d'argent...)

Pour en savoir plus :

<http://www.cauxroundtable.org/documents/PrinciplesforBusinessFrenchTranslation.doc>

## 2. Référentiels anglo-saxons (initiatives privées)

### 2.1 Corporate Responsibility Index / BITC

#### → Origine UK

BITC, qui est le relais du réseau CSR Europe en Grande-Bretagne et qui s'appuie sur un noyau de 700 entreprises membres, a mis au point le *Corporate Responsibility Index* en 2002. Cet outil de benchmarking des pratiques RSE analyse les points suivants :

- l'**intégration de la stratégie DD dans l'entreprise** : information, sensibilisation, formation, prise en compte dans management et évaluation de la performance

- les initiatives **sociétales** (« community »)
- les démarches **environnementales**
- les relations avec le **marché**
- les pratiques **sociales internes**

Pour chaque thème : identification des :

- problématiques clés
- objectifs
- dispositifs de sensibilisation, formation interne et communication externe
- système de monitoring

Pour en savoir plus : <http://www2.bitc.org.uk/programr>

### 2.2 MacBride Principles

#### → Irlande du Nord / dimension sociale et sociétale

#### → inspirent codes de conduite des entreprises et des normes d'origine anglo-saxonne

Les principes de Mac Bride ainsi dénommés après que le prix Nobel de la Paix ait été décerné à Séan Mac Bride (80's), s'adressent aux sociétés travaillant en Irlande du Nord, leur demandant de suivre ces principes dans toute leurs procédures de gestion et leurs établissements.

Ces principes se concentrent directement sur la politique de l'embauche, de promotion, de la discipline, de l'emplacement d'usines, de l'exposition de n'importe quels symboles sectaires et séparatifs dans le lieu de travail, de l'utilisation d'outils sectaires, tels des journaux ou bulletins sectaires, pour recruter des cadres pour une entreprise.

Les partisans de ces principes maintiennent que ces pratiques peuvent contribuer positivement au processus de paix en cours en Irlande du Nord et être des soutiens pour les efforts de construction de communautés locales paisibles dans leurs secteurs.

Pour en savoir plus : <http://www1.umn.edu/humanrts/links/macbride.html>

## 2.3 Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders / Stakeholder Alliance

- origine US / 1996
- perspective exclusivement reporting
- dimension sociale et sociétale importante

Créée dans les années 90 à Washington, et regroupant plus de 5 millions de membres (travailleurs, consommateurs, groupes d'intérêt, investisseurs), la Stakeholder Alliance est à l'origine de la norme *Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders*.

Cette norme s'inspire des *Sullivan Principles*, de la *Social Accountability 8000* et des *MacBride Principles*.

Elle vise à rendre les entreprises plus transparentes face aux différents acteurs sociaux, en les guidant dans leur reporting.

Les normes du *Corporate Report to Stakeholders* sont les suivantes :

**I. Fréquence et disponibilité** : le rapport doit être publié tous les ans et ouvert au public. Des suppléments *ad hoc* sont édités si nécessaire.

**II. Clients** : les informations doivent éclairer leurs décisions d'achat et l'utilisation de produits et de services, et répondre à leurs préoccupations en matière de conditions de travail, d'impact environnemental, et d'engagement RSE.

**III. Salariés** : le rapport doit permettre aux employés actuels et potentiels d'être entièrement informés des décisions en matière d'emploi ; comme il doit permettre aux consommateurs, aux acteurs publics et aux autres stakeholders d'évaluer pleinement les conditions de travail dans l'entreprise (rémunérations équitables, travail des enfants, exploitation, et liberté d'association).

**IV. Communautés locales, régionales, nationales et internationales** : l'information doit permettre aux communautés d'appréhender dans leur intégralité les risques associés à l'activité de l'entreprise (santé et sécurité) ; d'évaluer les efforts de l'entreprise auprès de la société civile via des actions de solidarité et des contributions directes ou indirectes dans le domaine public ; et d'avoir connaissance des exonérations fiscales, subventions ou tout autre avantage dont bénéficie l'entreprise, y compris de la performance de celle-ci en réponse à ces aides.

Pour en savoir plus : <http://www.stakeholderalliance.org/sunstds.html>

## 2.4 Social Venture Network's Standards of Corporate Responsibility

- utilisés aux Etats-Unis

Fondé en 1987, le Social Venture Network est un réseau à but non lucratif regroupant aujourd'hui 400 dirigeants d'entreprise américains autour des enjeux de RSE.

9 domaines sont analysés par le réseau Social Venture Network :

**Éthique** – mise en application des normes et pratiques « éthiques »

**Responsabilité** – reconnaissance des stakeholders et informations pour éclairer leurs décisions.

**Gouvernance** – équilibre entre les intérêts des employés, des clients, des investisseurs, des fournisseurs, des communautés, et autre stakeholders, dans les objectifs stratégiques et le management quotidien de l'entreprise

**Performance financière** – création de valeur pour les actionnaires tout en assurant une croissance à long terme.

**Pratiques en matière d'emploi** – gestion de RH qui favorise le développement personnel et professionnel des employés, et la diversité à tous les niveaux.

**Relations avec les partenaires** – ligne de conduite avec les partenaires ; favoriser et surveiller la responsabilité sociale des partenaires.

**Produits et services** – identifier et répondre aux exigences les plus pointues.

**Communauté** – action proactive et coopérative auprès de la communauté.

**Protection de l'environnement**

Pour en savoir plus : <http://www.svn.org/Initiatives/standards.html>

### 3. Référentiels français (initiatives privées)

#### 3.1 AFNOR / Guide SD 21 000

Le guide SD 21 000 est issu du groupe de travail lancé par l'AFNOR<sup>5</sup>, rassemblant près de 80 membres d'horizons divers (entreprises, ONG, institutions...).

Le guide s'adresse aux responsables et décideurs d'entreprises, quelque soit leur taille et leur champ d'actions, en vue d'apporter une aide à la réflexion pour la prise en compte des enjeux du Développement Durable (DD) dans la stratégie et le système de management de l'entreprise, en favorisant les principes d'**amélioration continue**<sup>6</sup>, et les approches **système**<sup>7</sup> et **processus**<sup>8</sup>.

Le SD 21000 se décompose en 3 parties :

- La 1<sup>ère</sup> a pour objectif d'apporter un appui à la réflexion initiale, lors de l'élaboration de la politique et de la stratégie de l'entreprise. Elle expose les enjeux socio-économiques majeurs du DD, d'un point de vue stratégique et opérationnel.
- La 2<sup>ème</sup> porte sur la mise en œuvre de la démarche, en proposant des recommandations hiérarchisées pour aider l'entreprise à fixer ses objectifs **stratégiques** liés au DD.

Cette série de recommandations s'inscrit dans une complémentarité avec les normes de système de management, de qualité et de protection de l'environnement. SD 21000 les prolonge via une orientation convergente vers le DD, qui devient le concept supérieur et directeur.

- La 3<sup>ème</sup> apporte des éléments plus opérationnels à intégrer dans le management et la mise en œuvre des moyens de l'entreprise pour atteindre ses objectifs.

Pour en savoir plus : [www.afnor.fr](http://www.afnor.fr)

<sup>5</sup> L'association française de normalisation, reconnue d'utilité publique et placée sous la tutelle du ministère français de l'industrie, a pour rôle essentiel d'aider les acteurs socio-économiques à élaborer les référentiels et les normes dont ils ont besoin pour leur développement.

<sup>6</sup> Démarche de progrès

<sup>7</sup> Vision longue distance et long terme dans la réflexion stratégique

<sup>8</sup> Identification des activités les plus contributives à l'atteinte des objectifs majeurs

### 3.2 Déclinaison française du SMEKey de CSR Europe par Alliances

#### → Cibles : PME

Créée en 1994, l'association Alliances comprend environ 100 entreprises et organisations adhérentes. Sa vocation est d'accompagner les Petites et Moyennes Entreprises de la région Nord-Pas-de-Calais dans la mise en place de démarches RSE.

CSR Europe, avec le partenariat de la Caisse des Dépôts et Consignation, a sollicité Alliances pour faire l'adaptation, le test et la mise au point en France de son guide européen, le SME Key, sur la responsabilité sociale et environnementale des Moyennes et Petites Entreprises.

- Objectifs : Démarche volontaire d'auto-évaluation et d'accompagnement des PME dans l'élaboration de leur stratégie RSE et la mise en place d'une démarche de progrès (formation, évaluation, actions).
- Contenu : environ 300 questions, déclinées comme suit :

#### Partie I – Vocation et valeurs

- A. Informations générales concernant l'entreprise
- B. Missions et valeurs de l'entreprise
- C. Relations avec les partenaires externes
- D. Réalisation de rapport social ou RSE, de projet ou de charte d'entreprise
- E. Implication dans la RSE

#### Partie II – Impact économique, social et environnemental de l'entreprise sur la société

- A. L'impact économique
- B. L'impact social

##### **1. Salariés**

- Egalité des chances (race, sexe, âge, invalidité)
- Santé, hygiène et sécurité
- Ambiance de travail
- Formation et développement
- Communication
- Salaire & avantages
- Relations syndicales
- Gestion des mutations de l'entreprise

##### **2. Clients**

- Satisfaction des clients
- Fidélisation des clients
- Qualité et sécurité des produits
- Services / services après-vente
- Relations clients
- Initiatives de marketing social ou humanitaire
- Sensibilisation des consommateurs

##### **3. Actionnaires**

- Type d'actionnariat
- Relations avec les actionnaires
- Principe et politique de distribution
- Principe de gouvernance d'entreprise

##### **4. Fournisseurs et co-traitants**

- Relations avec les fournisseurs et co-traitants
- Sensibilisation des fournisseurs
- Soutien des fournisseurs locaux
- Délai de paiement des factures
- Pots de vin et corruption

## 5. Pouvoirs publics

- Relations avec les pouvoirs publics

## 6. Environnement social

- Œuvres de bienfaisance, donations et soutien à de bonnes causes
- Action générée par les salariés
- Impact sur la société
- Développement économique local
- Participation à l'éducation des jeunes
- Lutte contre l'exclusion
- Participation à la vie de la Cité

C. L'impact environnemental

Partie III – Perspectives d'avenir

Pour en savoir plus : [www.smekey.org](http://www.smekey.org)

### **3.3 La performance globale du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises (CJD)**

Mouvement patronal, le CJD est un lieu de réflexion collective qui rassemble des chefs d'entreprise et cadres dirigeants (2400 membres en France).

Une vingtaine de dirigeants d'entreprise et d'experts (RH, environnement, juridique, commercial, RSE) du CJD ont travaillé pendant deux ans sur le « Diagnostic Performance Globale ». L'outil a été expérimenté auprès de 400 entreprises en 2002/2003.

Le Diagnostic Performance Globale questionne le dirigeant sur tous les champs de la RSE (social, sociétal, environnemental). Le questionnement est inéluctablement rapporté à la stratégie de l'entreprise et ses valeurs, et à la nécessité d'objectivation (tableaux de bord), mais aussi à ce qui compose ses propres enjeux et les champs significatifs pour elle.

▪ Le guide est structuré en 11 domaines :

➤ Domaines transversaux :

- Stratégie à moyen terme et indicateurs
- Domaine « Economique »
- Domaine « Innovation »
- Domaine « Valeur / Sens »
- Domaine dialogue et concertation

➤ Domaines parties prenantes de l'entreprise :

- Domaine « Actionnaires, Associés et Partenaires financiers »
- Domaine « Clients »
- Domaine « Fournisseurs »
- Domaine « Relations Salariés »
- Ressources humaines
- Dialogue social
- Domaine « Hygiène, Sécurité, Environnement »
- Domaine « Société Civile »

▪ Pour aboutir à une synthèse, les questions suivantes sont posées :

- Qu'est-ce qui est pertinent, significatif et critique dans mon entreprise dans ce domaine ?
- Quels sont mes atouts ?
- Quels sont mes points faibles ?

Pour en savoir plus : [www.cjd.net/flash.htm](http://www.cjd.net/flash.htm)

### 3.4 Bilan sociétal du Centre des Jeunes Dirigeants et des Acteurs de l'Economie Sociale

→ **Cibles : prioritairement les entreprises de l'économie solidaire**

Le CJDES, qui regroupe les dirigeants de coopératives, mutuelles et associations, ainsi que de nombreux acteurs de l'économie sociale, est à l'origine du Bilan Sociétal.

Le Bilan sociétal a pour objectif d'évaluer l'entreprise sur 3 dimensions à la fois :

- sa performance économique
- son efficacité sociale
- son impact sur son environnement

Il vise à :

- être un support de dialogue entre les différentes parties prenantes, internes et externes à l'entreprise (animation)
- être un outil d'aide à la décision et de management (gouvernance et stratégie)
- rendre compte de ses pratiques (transparence)
- permettre une démarche d'amélioration en continu (progrès)
- valoriser les pratiques de l'entreprise dans les domaines sociétaux (communiquer)

La démarche d'évaluation repose sur un questionnaire portant sur 450 points, organisés en **9 domaines** :

- activités, produits et relations clients
- gestion économique
- anticipation, innovation, prospective
- production, organisation du travail
- ressources humaines
- acteurs internes – citoyens de l'entreprise
- environnement humain, social et institutionnel
- environnement biophysique
- finalités, valeurs éthiques

Ces questions sont elles-mêmes « répertoriées » sous **15 critères d'appréciation**, déclinés dans chaque domaine du questionnaire :

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| • activité   | • éthique                       |
| • citoyenneté interne  | • respect de l'environnement    |
| • citoyenneté locale et économique   | • satisfaction                  |
| • compétitivité  | • sécurité-santé                |
| • convivialité   | • solidarité                    |
| • créativité et esthétique   | • utilité sociale et collective |
| • efficacité et efficience   | • viabilité                     |
| • employabilité et développement des capacités cognitives (ou développement des compétences) |                                 |

La méthode utilisée est le principe d'auto-évaluation croisée : il est demandé aux groupes d'acteurs concernés par un domaine ou un item de répondre séparément à une grille de questions pour aboutir à une objectivité relative dans l'évaluation.

Un logiciel permet de recueillir et de traiter les réponses aux questionnaires des différentes parties prenantes.

Il comporte ensuite une phase d'analyse et de diagnostic avec un **auditeur externe**, devant amener l'entreprise à fixer des objectifs d'évolution, pouvant être vérifiés dans le temps grâce à un bilan sociétal réitéré quelques années plus tard. Ce diagnostic et les objectifs fixés doivent être transmis, voire établis, avec les parties prenantes, dans un souci de transparence et de dialogue social.

Pour en savoir plus : [www.cjdes.org](http://www.cjdes.org)

### 3.5 Référentiel sociétal de l'IMS

Les démarches sociétales des entreprises, entendues comme les initiatives qui favorisent la cohésion sociale et le développement des territoires où elles sont implantées, sont généralement peu connues et peu valorisées.

Dans ce contexte, l'IMS a lancé, avec un noyau d'entreprises pilotes, un Programme, dont l'ambition est de créer un Référentiel qui permette de préciser le champ du Sociétal et les modalités de prise en compte de cette dimension au sein de l'entreprise, pour pouvoir :

- Aider l'entreprise à structurer et à optimiser sa démarche sociétale :
  - En réalisant un diagnostic de sa situation, au regard de ses facteurs de performance économique et des exigences de ses parties prenantes
  - En l'accompagnant sur les thématiques jugées prioritaires à l'issue du diagnostic
- Nourrir les référentiels existants et les grilles des agences de notation, et ainsi favoriser la prise en compte de la dimension sociétale de la RSE, par une large diffusion auprès de tous les acteurs de la RSE.

Enrichi par les compétences et l'expérience d'un groupe de travail inter-entreprises, le référentiel prend en compte l'ensemble des réglementations, normes et standards nationaux et internationaux existants, ainsi que les bonnes pratiques des entreprises observées dans chacun des champs du sociétal.

Le référentiel s'appuie sur un **principe d'analyse** -inspiré des processus qualité- qui permet d'apprécier les démarches de progrès :

- le **management** des démarches sociétales (mode d'intégration dans la politique de l'entreprise et déploiement), associé à des indicateurs de moyens,
- les **résultats** obtenus, associés à des indicateurs de résultats.

L'analyse porte sur **4 champs** :

- **Engagement citoyen** :
  - Mécénat d'entreprise
  - Campagnes en faveur d'une cause d'intérêt général
  - Contribution aux recherches et débats sur un problème de société.
- **Ancrage dans les territoires** :
  - Respect des communautés locales et prise en compte de leurs spécificités
  - Contribution au développement socio-économique local
  - Soutien aux démarches locales intégrées
- **Gestion de la diversité** :
  - Promotion de la mixité et de l'égalité hommes/femmes
  - Equilibre vie privée/vie professionnelle
  - Diversité culturelle
  - Intégration professionnelle des personnes handicapées
- **Pratiques commerciales et financières solidaires** :
  - Soutien au développement de l'économie solidaire
  - Distribution de produits labellisés commerce équitable
  - Adaptation des produits et services pour des populations en difficulté
  - Produits « partage »

N.B : L'analyse des démarches sociétales de l'entreprise à partir du référentiel tient compte des enjeux spécifiques de chaque entreprise, en fonction de sa culture, de son positionnement, de ses spécificités sectorielles et territoriales.

## 4. Notation sociétale

### 4.1 Méthodologie Core Ratings

→ approche sectorielle, axée business (création de valeur économique) sous l'angle risques / opportunités

CoreRatings est constituée de 2 entités : CoreRatings LTD à Londres et CoreRatings SAS Paris, avec 5 équipes sectorielles :

- Télécoms, technologies, médias
- Biens et services de consommation courante
- Industrie pharmaceutique et cosmétique
- Banques, assurances et services financiers
- Biens et services industriels

CoreRatings est organisé autour de 2 départements :

- 1- Le service de prestations de recherche et d'analyses dédiées, pour une clientèle d'investisseurs
- 2- La notation sollicitée, pour une clientèle d'entreprises

Pour ces 2 types de notation, l'agence publie un rating « Responsabilité d'Entreprise », qui se concentre sur tous les principaux impacts et sur les risques qui y sont associés dans les domaines environnementaux, sociaux, sociétaux, gouvernement d'entreprise et éthiques. Le rating se déroule en 3 étapes :

Etape 1 : Identification des risques spécifiques sectoriels

Etape 2 : Analyse des risques spécifiques sectoriels sur l'investissement et la croissance

→ L'effet potentiel de chaque risque sur l'investissement est mesuré à travers le prisme d'une série de leviers de création de valeur :

- **Atteinte à l'image et à la réputation** : détérioration de l'image de marque et de la capacité de l'entreprise à générer des revenus, liée à un changement de perception du marché et des clients/consommateurs
- **Pérennité des actifs immatériels** : pérennité de la valeur du capital intangible de l'entreprise (propriété intellectuelle, goodwill,...)
- **Domages collatéraux** : exposition à des dommages provoqués par la rupture de relations commerciales avec des fournisseurs, clients, banquiers et/ou investisseurs de l'entreprise
- **Infraction réglementaire** : coûts directs et indirects engendrés par l'intervention des autorités de régulation et/ou de tutelle, suite à un manquement de l'entreprise à satisfaire certaines exigences réglementaires
- **Responsabilité civile/pénale** : exposition de l'entreprise à des actions en justice collectives ou individuelles
- **Attractivité sociale de l'entreprise** : capacité de l'entreprise à attirer, maintenir et conserver sur le long terme les compétences internes nécessaires au développement de ses activités stratégiques
- **Avantage compétitif** : capacité d'ajustement résultant de changements dans la demande des clients et des innovations technologiques.

### Etape 3 : Evaluation du management des risques par l'entreprise

Cette évaluation s'effectue en mesurant les réponses données à 12 questions regroupées dans 5 domaines pour chacun des risques identifiés :

- **Développement d'une politique/programme :**
  - L'entreprise a-t-elle développé une politique ou une série de programmes recouvrant ses risques ?
  - Cette politique prend-t-elle en considération des standards internationaux pertinents ?
  - L'autorité responsable de cette politique se situe-t-elle à un niveau approprié dans l'entreprise ?
- **Mise en œuvre de la politique :**
  - Cette politique s'applique-t-elle à tous les niveaux de l'organisation où les risques sont concentrés ?
  - L'entreprise a-t-elle défini des objectifs spécifiques et appropriés permettant de mesurer la performance ?
  - L'entreprise a-t-elle clairement établi des protocoles internes pour la mise en œuvre des programmes ?
- **Validation :**
  - L'entreprise a-t-elle un système de contrôle afin d'assurer la conformité avec sa politique et/ou son management de la gestion des risques ?
  - La performance fait-elle l'objet d'un reporting au management exécutif et comment sont gérées les exceptions ?
- **Performance :**
  - Quelles sont les performances de l'entreprise au regard de ses objectifs spécifiques et de ses indicateurs clés de performance ?
  - La performance de l'entreprise a-t-elle été améliorée ?
- **Transparence et information :**
  - L'entreprise divulgue-t-elle clairement sa politique et sa performance en relation avec des risques spécifiques ?
  - L'entreprise a-t-elle mis en place un dialogue avec ses partenaires clés afin de prendre en considération leurs attentes ?

#### ➤ **Focus sur la dimension sociétale**

Une partie de la notation de CoreRatings est dédiée aux questions liées aux relations avec les différents partenaires externes de l'entreprise, dans une dimension sociétale. Ces questions revêtent une acuité particulière, selon la sensibilité du secteur et la stratégie de développement de l'entreprise, dans les pays émergents notamment. Par exemple, une entreprise qui développe un ancrage local fort dispose d'un avantage compétitif certain si son activité dépend en grande partie de l'acceptation de la population (cimenterie).

Le mécénat est intégré dans la notation lorsqu'il participe au rayonnement de la réputation de l'entreprise. Il est également pris en compte lorsqu'il prolonge l'action de l'entreprise dans des territoires souffrant d'une absence d'infrastructures sociales et environnementales.

Pour en savoir plus : [www.coreratings.com](http://www.coreratings.com)

## 4.2 Méthodologie EIRIS

L'agence britannique EIRiS est un organisme de recherche indépendant qui fournit des informations extra-financières aux gérants de fonds et aux investisseurs (Terra Nova est le partenaire commercial d'EIRiS en France).

EIRiS propose sa recherche à travers la base de données *Ethical Portfolio Manager* (EPM). Les clients de ce logiciel peuvent accéder aux informations d'EIRiS sur les pratiques RSE de 2500 entreprises

### ➤ Focus sur la dimension sociétale

La qualité des relations de l'entreprise avec la société civile est l'un des principaux domaines d'appréciation, notamment au niveau des :

- Droits de l'homme (politique, systèmes de contrôles, et reporting concernant les droits de l'homme)
- Dons aux partis politiques
- Initiatives de gestion des produits et services
- Parties prenantes (politique et système de managements relatifs aux parties prenantes)
- Implication dans la communauté
- Tiers Monde

Pour en savoir plus : [www.eiris.org](http://www.eiris.org)

## 4.3 Méthodologie Innovest

L'agence américaine a ouvert un bureau en France fin 2002.

Spécialisée à l'origine dans la performance environnementale (modèle EcoValue 21), l'analyse d'Innovest couvre aujourd'hui les champs suivants :

- la performance environnementale
- le gouvernement d'entreprise
- le capital humain
- le capital parties prenantes
- la responsabilité sociétale produits et services
- la responsabilité sociétale dans les pays émergents

nouveau modèle IVA,  
« Intangible Value Assessment »

A travers ce modèle, Innovest analyse 600 grands groupes internationaux.

Pour en savoir plus : [www.innovestgroup.com](http://www.innovestgroup.com)

#### 4.4 Méthodologie Vigeo

N.B : l'agence propose deux types de produits: les notations sollicitées pour les entreprises, à partir d'audits approfondis de celles-ci ; et les notations déclaratives à destination des investisseurs, sur la base des documents publics fournis par l'entreprise.

La notation déclarative de Vigeo reprend les cinq critères qui avaient été définis par Arese (politique de ressources humaines, prise en compte de l'environnement, relations avec les clients et fournisseurs, relations avec les actionnaires et relations avec la société civile au sens large), en allant plus loin dans l'analyse, notamment sur la question du respect des droits de l'homme.

La notation sollicitée est délivrée au terme d'une évaluation approfondie, conduite dans l'entreprise, sur place et sur pièces, des performances sociale, environnementale et sociétale des entreprises, au regard des politiques, des procédures, des moyens et des résultats du système managérial.

La notation sollicitée s'adresse aux dirigeants d'entreprise qui veulent être éclairés - ou éclairer leurs parties prenantes - sur leur niveau de performance RSE et identifier :

- Les zones d'excellence de l'entreprise (opportunités, points forts) et ses zones de vulnérabilité (risques, points faibles, handicaps) ;
- Le niveau de cohérence des politiques conduites au regard des enjeux RSE du (des) secteur(s) d'activité et des territoires d'implantation ;
- Les niveaux d'efficience (moyens au regard des résultats) et d'efficacité (résultats au regard des objectifs) des politiques conduites ;
- Les dynamiques à l'œuvre durant les 2 à 3 dernières années ;
- Le niveau de prise en considération des parties prenantes ;
- La qualité de l'information RSE directement rendue accessible à des tiers.

#### ➤ Le modèle d'analyse :

Le référentiel de Vigeo prend en compte l'ensemble des principes énoncés à l'intention des entreprises par les organisations internationales (Conventions, recommandations, principes directeurs des Nations Unies, de l'OIT, de l'OCDE) ainsi que les dispositions prévues dans les instruments de l'UE, les législations nationales et les conventions sectorielles.

Vigeo passe en revue 6 domaines à partir de 38 critères de responsabilité évaluant le comportement de l'entreprise au regard de 298 indicateurs.

Domaines	Critères	Indicateurs
Droits humains	5	49
Ressources Humaines	8	76
Environnement	10	65
<b>Engagement sociétal</b>	4	32
Clients fournisseurs	7	70
Gouvernement d'entreprise	4	36

#### ➤ **Focus sur la dimension sociétale**

Dans le domaine « engagement sociétal », Vigeo évalue les initiatives de l'entreprise par rapport à la société civile et aux territoires dans lesquels elle opère, via les sous-thèmes suivants :

- Gestion de l'impact de l'activité de l'entreprise sur le territoire d'implantation :
  - Engagements en faveur du développement économique des pays/zones d'implantation (retombées économiques liées à son activité)
  - Engagements en faveur de l'emploi local et de la formation
  - Transfert de compétences et de technologies
- Comportement sociétal de l'entreprise :
  - Prise en compte des impacts sociétaux attachés à ses produits ou services
  - Contributions de l'entreprise à des causes d'intérêt général (notamment à travers des activités de mécénat).

Pour en savoir plus : <http://www.vigeo.com/index.htm>