



## RECHERCHE ISR

La norme publique internationale dans la conception et l'exercice de la responsabilité sociale des grandes entreprises européennes

Enquête sur la prise en compte volontaire des instruments internationaux par les entreprises européennes engagées en faveur de la responsabilité sociale

Auteurs :

**Fouad Benseddik**

Directeur des Méthodes et Relations Institutionnelles

Annabelle Szwed

Département des Méthodes et Relations Institutionnelles



## Avant- propos

Nous postulons que la Responsabilité Sociale est un engagement volontaire au moyen duquel toute organisation améliore en continu la réalisation de ses objectifs en intégrant à ses stratégies et ses processus managériaux – y compris la reddition d’informations – le respect et la promotion des droits, des attentes et des intérêts opposables de ses parties prenantes. Cette vision implique une attention particulière aux deux éléments suivants :

- Engagement volontaire : la responsabilité sociale est distincte de la responsabilité légale. La responsabilité sociale s’exerce en rapport à des référentiels de principes d’actions qui sont par nature de caractère dynamique, et dont la poursuite - qu’il s’agisse de prévention, d’abstention ou de promotion de tel ou tel objectif – ne peut être que librement déterminée par l’Organisation et continue dans le temps. A l’inverse, la responsabilité légale s’exerce en rapport à des référentiels de règles positives, délimitées dans leur matérialité et dans le temps. La sanction de la responsabilité sociale s’exprime sur une échelle d’approbation des parties prenantes, selon la conformité réelle ou perçue des engagements de l’organisation avec leurs attentes, leurs convictions ou leurs préférences. La performance d’un exercice de responsabilité sociale mesure la capacité de l’organisation à convertir de façon continue ses engagements en leviers de prévention de risques, autrement dit de réduction de ses incertitudes et de renforcement de ses capacités de création de valeur.
- Opposabilité des droits, des attentes et des intérêts des parties prenantes : si l’engagement et le dialogue avec les parties prenantes (stakeholders) peuvent constituer une manifestation formelle d’exercice de la responsabilité sociale, ils ne peuvent cependant en constituer ni une garantie ni une fin en soi. Il convient de rappeler ici que toute partie prenante n’est pas nécessairement porteuse d’attentes ou d’intérêts opposables (mafias, ong non indépendantes, ...) et que tous les droits, attentes et intérêts opposables ne sont pas nécessairement portés par des acteurs organisés (enfants au travail, générations futures, femmes, biodiversité, etc...). En l’état actuel du monde et de la mondialisation, c’est



précisément l'absence de garanties de respect des droits fondamentaux des parties prenantes par l'ensemble des législations et des pratiques nationales existantes qui soulève l'intérêt renouvelé pour la notion de responsabilité sociale.

Pour ces motifs, et bien qu'ils ne bénéficient d'aucune force contraignante qui favoriserait leur application, les instruments intergouvernementaux constituent aujourd'hui les sources de définition les plus avancées et les plus universellement acceptables de la responsabilité sociale des Organisations. Les « plus universellement acceptables » ne signifie cependant pas, il est important de le répéter, que les instruments en question soient, de fait, « universellement acceptés ou respectés ». En l'état actuel des défis de la globalisation, la responsabilité sociale implique précisément de la part de ceux qui s'en réclament la reconnaissance, la prévention des violations, le respect et, autant que possible, la promotion des principes et des objectifs définis par les conventions, les recommandations et les principes directeurs énoncés par les Institutions internationales aux plans environnemental, social, humanitaire et de gouvernance.

Le champ des normes du droit public international relatif aux entreprises est encore limité et fragile. Deux instruments seulement s'adressent directement aux entreprises, notamment aux multinationales : les Principes Directeurs de l'OCDE (1976, révisés en 2000) qui, outre le respect des législations locales, énumèrent les engagements continus que les entreprises devraient observer - y compris en l'absence de législation spécifique - dans leur sphère d'activité et d'influence - et la Déclaration Tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 1976, révisée en 2000). Il n'était que logique, dans ces circonstances, que des initiatives privées, sectorielles ou transversales soient initiées, les plus avancées ayant le souci de la compatibilité de leurs objectifs avec ceux énoncés par les Institutions internationales publiques : c'est le cas du Pacte Mondial (Global Compact) initié par le Secrétariat général des Nations-Unies en 1999 et de l'Initiative Global pour le reporting (GRI).



Nous avons interrogé<sup>1</sup> en Juillet 2008 les entreprises européennes qui, de notre point, ont intégré des principes et des objectifs tangibles de responsabilité sociale à leur stratégie et à leurs processus, sur les conditions dans lesquelles elles appréhendent les référentiels de l'OCDE et celui de l'OIT. Nous les avons également interrogées sur le statut qu'elles accordent au Pacte Mondial des Nations Unis et à l'Initiative Globale de reddition de l'Information développée par la GRI. Notre objectif était de mesurer - à travers l'audience de ces instruments auprès des entreprises les plus concrètement engagées sur le terrain de la responsabilité sociale – jusqu'à quel degré la norme publique universelle est intelligible, opérationnelle et, à terme, susceptible de contribuer à la régulation du marché international et des comportements de ses principaux acteurs, les entreprises.

---

1 Leader européen de la notation de la Responsabilité Sociale des Entreprises, le Groupe Vigeo mesure les performances et les niveaux d'engagements des entreprises en matière de développement durable et de responsabilité sociale, et identifie leurs stratégies et leurs managements des risques.

Le Groupe Vigeo est également spécialisé dans les audits en responsabilité sociale auprès des entreprises et des organisations.

Les équipes de Vigeo sont basés sur 4 sites – Paris, Bruxelles, Milan et Casablanca et comptent 75 salariés rassemblant 17 nationalités différentes.

Pour plus d'information : [www.vigeo.com](http://www.vigeo.com)



## Remerciements

Vigeo remercie les entreprises qui ont bien voulu participé à cette enquête (voir annexe)

Nous remercions le secrétariat de l'OCDE, représenté par Marie- France Houde et à la GRI, représentée par Paul Hohnen, pour leur coopération et leurs encouragements à cette étude



## Sommaire

Avant- propos .....	<b>2</b>
Remerciements .....	<b>5</b>
I. Résultat de l'enquête .....	<b>7</b>
1. L'influence des instruments internationaux .....	<b>7</b>
2. Les entreprises les plus engagées ont une assez bonne compréhension de la dimension transnationale des principes et des objectifs définissant leur responsabilité sociale.....	<b>8</b>
3. Notoriété, exhaustivité et opérationnalité des référentiels internationaux.....	<b>8</b>
a. Les Principes Directeurs de l'OCDE : le plus exhaustif des instruments .....	<b>10</b>
b. L'utilisation du Pacte Mondial.....	<b>11</b>
c. La GRI : une réponse au besoin de reddition.....	<b>13</b>
4. Autres cadres de reporting peu développés .....	<b>14</b>
II. Perspectives .....	<b>16</b>
1. Le constat de Vigeo .....	<b>16</b>
2. La position de Vigeo par rapport au Global Reporting Initiative.....	<b>17</b>
Annexes .....	<b>18</b>
Présentation des trois référentiels internationaux et du reporting.....	<b>18</b>
1. Les Principes Directeurs de l'OCDE : le référentiel RSE .....	<b>18</b>
2. Le Pacte Mondial (Global Compact) : Un engagement déclaratif des entreprises.....	<b>18</b>
3. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale: un instrument spécialisé.....	<b>19</b>
4. Global Reporting Initiative : outil standardisé de reporting .....	<b>20</b>
Liste des entreprises participantes à l'enquête.....	<b>21</b>

## I. Résultat de l'enquête

Cette enquête a été menée auprès des entreprises<sup>2</sup> notées par Vigeo et se focalise sur les entreprises européennes les plus performantes en matière de RSE.

## 1. L'influence des instruments internationaux

Les référentiels internationaux de la famille des Nations Unies inspirent les principes et les objectifs de la plupart des entreprises présentant des engagements de responsabilité sociale à la fois complets, tangibles et efficacement déployés (tableau 1). La quasi-totalité d'entre elles affirment baser leurs engagements au minimum sur le Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies - Global Compact - (92%), les deux tiers disent se référer à la Déclaration Tripartite de l'OIT (64%) et elles sont un peu plus d'une entreprise sur deux à revendiquer sinon la conformité au moins la compatibilité de leurs stratégies et de leurs actes de gestion avec les Principes Directeurs de l'OCDE (55%).

Tableau 1

2. 1. Is your company's CSR approach based on / inspired by international CSR guidance standards or instruments? If so, which? (Information on some of the many principles and guidance can be found in a recent paper by the OECD Secretariat entitled 'Overview of selected initiatives and instruments relevant to corporate social responsibility'. This is available at: <a href="http://www.oecd.org/dataoecd/18/56/40889288.pdf">http://www.oecd.org/dataoecd/18/56/40889288.pdf</a> )			
	Yes	No	Response Count
OECD MNE Guidelines	55.1% (49)	44.9% (40)	89
ILO Tripartite Declaration	64.0% (57)	36.0% (32)	89
UN Global Compact	92.1% (82)	7.9% (7)	89
		Others (please describe)	42
		<i>answered question</i>	89
		<i>skipped question</i>	0

Ce tableau confirme la popularité du Pacte Mondial et le désigne à la fois comme premier point d'accès et comme principal support permettant aux entreprises une expression internationalement intelligible de leur responsabilité sociale. La Déclaration tripartite sur les Multinationales et la Politique sociale (OIT) et les Principes directeurs à l'attention des Multinationales (OCDE) recueillent une notoriété moindre que le Global Compact alors qu'ils lui sont antérieurs. Cette différence est d'autant plus remarquable que les préconisations du Global Compact sont de caractère strictement déclamatoire (l'entreprise qui y souscrit a le choix discrétionnaire de la forme, du contenu et du mode de

<sup>2</sup> Ce questionnaire a été envoyé à 262 entreprises notées par Vigeo. Parmi ces entreprises, figure le top 200 qui regroupe les entreprises européennes les plus avancées en matière de RSE. Les 62 entreprises restantes sont des entreprises signataires du Pacte Mondial. Au total, 89 entreprises ont répondu à cette enquête.



reddition sur tout ou partie des 10 engagements définissant le Pacte) ; d'autre part, les engagements préconisés par le Pacte mondial correspondent à un sous-ensemble de ceux préconisés par l'OCDE.

2. Les entreprises les plus engagées ont une assez bonne compréhension de la dimension transnationale des principes et des objectifs définissant leur responsabilité sociale

Une entreprise sur deux (52,8 %) déclare ne pas limiter sa vision de la responsabilité sociale à des dispositifs de conformité avec les législations nationales telles que la loi française NRE<sup>3</sup> ou le « 2006 UK companies Act »<sup>4</sup> et se baser de préférence sur les standards internationaux (voir tableau 2). Ce résultat confirme le caractère neuf et encore mitigé de la reconnaissance par les entreprises des dimensions transnationales que requiert la pertinence des définitions et les périmètres de déploiement de leur responsabilité sociale.

Tableau 2

3. 2. Is your company's approach derived from national or regional "legal" requirements (e.g. French NRE Law, 2006 UK Companies Act, etc.)?			Response Percent	Response Count
No			52.8%	47
If yes, please describe			47.2%	42
<i>answered question</i>				89
<i>skipped question</i>				0

3. Notoriété, exhaustivité et opérationnalité des référentiels internationaux.

Tableau 3

4. 3. Does your company refer to specific international principles or guidance it has used (e.g. OECD MNE Guidelines and Global Compact principles) in its CSR or sustainability reporting? a) If yes, which guidance instruments?			
	Yes	No	Response Count
OECD MNE Guidelines	39.0% (30)	61.0% (47)	77
UN Global Compact	87.2% (75)	12.8% (11)	86
ILO Tripartite Declaration	53.9% (41)	46.1% (35)	76
		Others (please describe)	40
<i>answered question</i>			87
<i>skipped question</i>			2

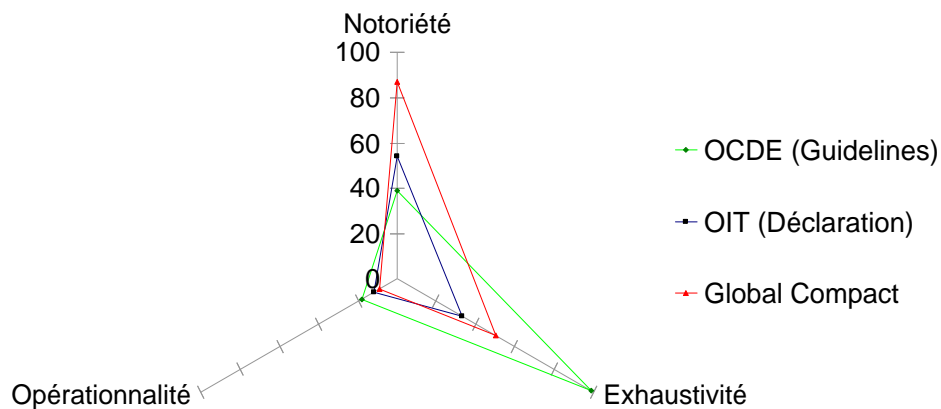
3 L'article 116 de la loi sur les Nouvelles réglementations économiques (NRE) entraîne, de la part des entreprises, une formalisation des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux. Pour plus d'information :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000223114&dateTexte=>

4 Pour plus d'information : [http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts2006/ukpga\\_20060046\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts2006/ukpga_20060046_en_1)



Les entreprises engagées en faveur de principes et d'objectifs tangibles de responsabilité sociale rendent compte volontiers des référentiels internationaux dont elles s'inspirent, notamment dans leurs rapports de Développement Durable ou de RSE (voir tableau 3). Le Pacte Mondial recueille la plus grande notoriété, sans doute en raison de la force suggestive que lui confère l'universalité de l'emblème de l'Organisation des Nations Unies ; à l'inverse, le référentiel de l'OCDE est le moins invoqué bien que la totalité des entreprises sous revue sont rattachées à des pays membres de cette Organisation et que le champ des prescriptions composant ses Principes Directeurs est le plus complet des instruments internationaux destinés au monde des affaires. Une segmentation aussi prononcée dans les choix des référencements publics de leurs principes de responsabilité sociale suggère que l'importance que les entreprises accordent à la communication sur leurs engagements est somme toute plus élevée que celle qu'elles portent à leur exhaustivité. Alors que leur fonction de légitimation est désormais avérée et que leur exhaustivité varie en proportion inverse de leurs destinataires parmi les milieux d'affaires internationaux<sup>5</sup>, c'est l'amélioration de leur opérationnalité qui apparaît comme la plus urgente nécessité pour le renforcement de l'influence des instruments internationaux.



<sup>5</sup> Le Pacte mondial de l'ONU s'adresse à l'ensemble des entreprises du monde tandis que les Principes Directeurs de l'OCDE, qui sont partie intégrante de la Déclaration sur l'Investissement, sont destinées aux entreprises des pays membres de l'OCDE ainsi qu'aux onze autres pays signataires, ce qui est tout à fait regrettable au regard de l'étendue des chapitres qui les composent comme au regard, surtout, du plein rattachement de l'ensemble de leurs prescriptions au corpus des normes des Nations Unies.



a. Les Principes Directeurs de l'OCDE : le plus exhaustif des instruments

Les entreprises qui se réfèrent aux Principes Directeurs de l'OCDE mettent particulièrement en exergue les principes suivants (voir tableau 4):

- Le respect des droits de l'homme
- La promotion de l'emploi et la prévention de la corruption
- La protection de l'environnement

En revanche, les principes que l'OCDE est précisément la seule organisation internationale à prescrire directement et explicitement à l'attention du monde des affaires se trouvent être les moins référencés par les entreprises. La transparence fiscale et le respect des intérêts des consommateurs sont cités par moins d'une entreprise sur trois, suivis du respect des règles de la concurrence loyale (37%).

Tableau 4

5. b) If your company refers to the OECD MNE guidelines, to which of them does it specifically refer to ? (These are listed below for convenience.) OECD MNE Guidelines			
	Yes	No	Response Count
General reference to the OECD guidelines	66.0% (31)	34.0% (16)	47
II. General policies	48.4% (13)	53.6% (15)	28
III. Employment	50.0% (15)	50.0% (15)	30
IV. Human Rights	53.3% (16)	46.7% (14)	30
V. Environment	48.3% (14)	51.7% (15)	29
IX. Taxation	28.0% (7)	72.0% (18)	25
VII. Consumer Interests	28.0% (7)	72.0% (18)	25
VIII. Competition	37.0% (10)	63.0% (17)	27
VI. Bribery	50.0% (15)	50.0% (15)	30
		<i>answered question</i>	48
		<i>skipped question</i>	41

La plupart des entreprises qui en revendiquent l'observation (84,1%) considèrent les Principes Directeurs de l'OCDE comme un instrument (voir tableau 5):

- utile au reporting RSE auprès des actionnaires (85,4%)
- de nature à contribuer à la prévention des risques de dumping social et environnemental à l'échelle du marché mondial (76,8%)
- sans risque de distorsion de concurrence à l'échelle internationale (82%)



Tableau 5

14. 6. Do you think OECD MNE Guidelines:			
	Yes	No	Response Count
a) May help companies in reporting on their social responsibility to their stakeholders	85.4% (70)	14.6% (12)	82
b) May help preventing social and environmental dumping risks in the world market	76.8% (63)	23.2% (19)	82
c) May constitute a constraint which penalizes developed countries in competition with developing countries	28.0% (23)	72.0% (59)	82
d) Offer nothing concrete	15.0% (13)	84.1% (69)	82
		<i>answered question</i>	82
		<i>skipped question</i>	7

#### b. L'utilisation du Pacte Mondial

Le site officiel du Pacte Mondial<sup>6</sup> indique que l'entreprise participante doit entre autre « faire publiquement campagne en faveur du Pacte mondial et de ses principes en ayant recours à des moyens de communication tels que communiqués de presse, discours, etc » [...] « Décrire dans son rapport annuel (ou autre rapport semblable) comment elle soutient ('Communication sur le progrès') le Pacte mondial et ses principes ».

D'après les résultats de l'enquête (voir tableau 6), la plupart des entreprises ayant répondu font référence aux 10 Principes du Pacte Mondial.

<sup>6</sup> Pour plus d'information voir la « Foire aux questions » du site officiel du Pacte Mondial <http://www.un.org/french/globalcompact/faq.shtml>



Tableau 6

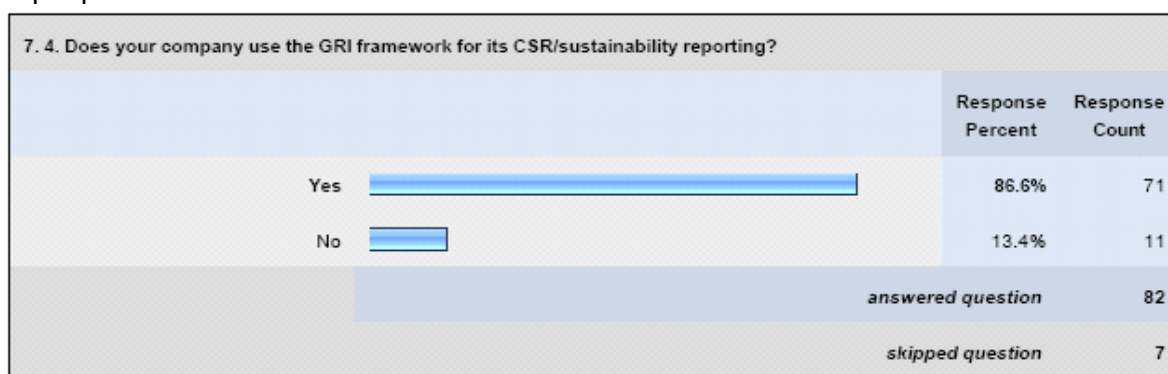
6. c) Global Compact principles			
	Yes	No	Response Count
General reference to Global Compact principles	93.7% (74)	6.3% (5)	79
Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights	93.1% (67)	6.9% (5)	72
Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses	93.1% (67)	6.9% (5)	72
Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining	94.4% (68)	5.6% (4)	72
Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour	94.4% (68)	5.6% (4)	72
Principle 5: the effective abolition of child labour	94.4% (68)	5.6% (4)	72
Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation	94.4% (68)	5.6% (4)	72
Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges	94.4% (68)	5.6% (4)	72
Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility	94.4% (68)	5.6% (4)	72
Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies	94.4% (67)	5.6% (4)	71
Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery	94.4% (68)	5.6% (4)	72
		<i>answered question</i>	81
		<i>skipped question</i>	8



### c. La GRI : une réponse au besoin de reddition

La GRI propose un outil d'aide au reporting apprécié et reconnu par les entreprises. En effet, parmi celles qui ont répondu, une large majorité (86%) affirme utiliser ce cadre pour leur reporting RSE/Développement Durable (graphique 7).

Graphique 7



Par ailleurs, l'actualisation de l'outil est suivie par les entreprises : le nouveau format proposé par la GRI (G3) est davantage utilisé par rapport à l'ancienne version (G2) (voir tableau 8).

Tableau 8

8. a) If yes, which version generation of the guideline do you use?				Response Count
	Yes	No		
G2	23.7% (9)	76.3% (29)		38
G3	95.5% (64)	4.5% (3)		67
<i>answered question</i>				70
<i>skipped question</i>				19

Enfin, plus de 95 % des entreprises utilisant le cadre de la GRI indiquent (voir tableau 9) que leurs rapports de RSE rendent compte de leurs activités dans tous les principaux domaines et indicateurs de performance formulés par la GRI (Economie, Environnement, Droits Humains, Société, Responsabilité des produits, Travail).

En revanche les entreprises promeuvent légèrement moins l'utilisation de l'outil de la GRI sur leurs sites web que dans leur rapport annuel de RSE/Développement Durable (voir tableau 10).



Tableau 9

9. b) Which Performance Indicators and/or which Sector Supplements? Performance Indicators			
	Yes	No	Response Count
Economic	95.7% (66)	4.3% (3)	69
Environment	97.1% (68)	2.9% (2)	70
Human Rights	97.0% (64)	3.0% (2)	68
Society	97.1% (68)	2.9% (2)	70
Product Responsibility	97.1% (67)	2.9% (2)	69
Labor	97.1% (68)	2.9% (2)	70
Sector Supplements (please identify those used)			30
<i>answered question</i>			70
<i>skipped question</i>			19

Tableau 10

10. c) Does your company reference its use of the GRI framework in its CSR reporting (annual report / CSR report), on your website, or in other ways?			
	Yes	No	Response Count
CSR reporting	92.8% (64)	7.2% (5)	69
Website	83.3% (55)	16.7% (11)	66
Others (please describe)			9
<i>answered question</i>			70
<i>skipped question</i>			19

#### 4. Autres cadres de reporting peu développés

Parmi les entreprises qui ne recourent pas au cadre de reporting de la GRI une minorité affirme utiliser un dispositif alternatif (tableau 11), généralement développé par elles-mêmes et plutôt inspiré à 57, 1% (voir tableau 12) par leur top-management. Ces choix apparaissent davantage dans leurs rapports annuels que sur leurs sites web (tableau 13). Cette pratique tendrait à accréditer l'idée que le cadre de la GRI est primordialement retenu comme support de communication à l'attention des parties prenantes au sens large plutôt que comme cadre d'informations intégré à la reddition financière.



Tableau 11

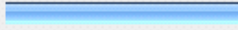
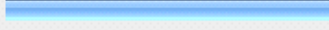
11. 5. If your company does not use the GRI framework, do you use another CSR or sustainability reporting format?		
	Response Percent	Response Count
Yes 	41.7%	10
No 	58.3%	14
<i>answered question</i>		24
<i>skipped question</i>		65

Tableau 12

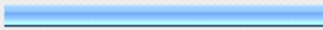
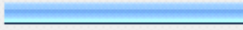
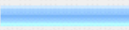
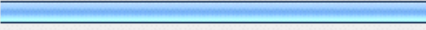
12. b) If so, has this system been specifically developed by the top-management of your company?		
	Response Percent	Response Count
Yes 	57.1%	8
No 	42.9%	6
<i>answered question</i>		14
<i>skipped question</i>		75

Tableau 13

13. c) Do you reference this specific reporting system in your CSR annual reporting (annual report / CSR report), on your website, or in other ways?		
	Response Percent	Response Count
Website 	23.1%	3
CSR annual reporting 	76.9%	10
Other ways (please describe)		4
<i>answered question</i>		13
<i>skipped question</i>		76



## II. Perspectives

### 1. Le constat de Vigeo

La méthodologie et La vision de la Responsabilité Sociale des Entreprises retenu par Vigeo se réfèrent en grande partie aux Principes Directeurs de l'OCDE destinés aux entreprises multinationales.

Parmi les nombreuses initiatives (Global Compact, la GRI, la déclaration Tripartite de l'OIT, les textes de l'Union Européenne tels que Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, etc., ...), beaucoup portent sur des fragments de ces Principes et reprennent leur contenu. De fait, les Principes directeurs développés par l'OCDE semblent confrontés au paradoxe séparant, d'un côté, leur incontestable valeur téléologique et normative (ils représentent le référentiel d'objectifs de responsabilité sociale le plus complet et le plus strictement adossé à des normes du droit public international) et, de l'autre côté, l'absence de mécanismes institutionnels dédiés à leur déploiement stratégique et/ou managérial par les entreprises. Les Points de Contacts Nationaux que les Etats membres de l'OCDE ont dévolus aux Principes directeurs fonctionnent comme des instances de conciliation en cas de difficulté d'application mais ne semblent pas offrir de leviers suffisants pour la promotion des lignes directrices en question. La réduction de ce paradoxe est un des principaux défis à la contribution que l'OCDE pourrait apporter à une compréhension meilleure et des pratiques de responsabilité sociale plus étendues, plus efficaces et mieux reconnues. De plus, la formalisation par l'OCDE de guides explicatifs assortis de recensements des meilleures pratiques observées parmi les entreprises du monde entier permettrait d'atténuer le reproche sévère adressé à l'Organisation et à ses lignes directrices (Club « des pays riches » alors même que de cet outil: recueille l'adhésion de 30 pays membres de l'OCDE et de onze pays non membres (l'Argentine, le Brésil, le Chili, l'Égypte, l'Estonie, Israël, la Lettonie, la Lituanie, le Pérou, la Roumanie et la Slovaquie)).

En revanche, le Global Compact profite de sa légitimité induite par l'ONU. Pour les entreprises, il présente l'avantage immédiat d'être un inventaire des Principes Directeurs de l'OCDE et repose sur un simple engagement déclaratif de ces dernières. Cependant, ces Principes ne reprennent qu'en partie ceux énoncés par l'OCDE et par conséquent offre une vision réductrice de la RSE.

La déclaration tripartite de l'OIT est un instrument de qualité, inspiré par les Principes Directeurs de l'OCDE, mais reste spécialisé dans le domaine Social. Les autres domaines de RSE ne sont pas traités par cette déclaration.

Enfin, la GRI est une institution gouvernée, quant à elle, par différentes parties prenantes qui ne bénéficie pas encore d'un bien-fondé universel comme celui accordé par exemple par l'ONU au Global Compact. L'outil qu'elle propose est à différencier des 3 premiers. C'est un instrument d'aide au reporting reconnu dans le monde des entreprises et non pas un référentiel formulant des recommandations visant à agir en conformité avec les politiques gouvernementales et les attentes de la société.



## 2. La position de Vigeo par rapport au Global Reporting Initiative

A travers ses lignes directrices, le Global Reporting Initiative (GRI) entend fournir aux organisations de toutes sortes (sociétés, organisations gouvernementales ou non-gouvernementales, PME, etc.) un cadre universel pour rendre compte de leurs performances Economique, Sociale et Environnementale (ESG).

Vigeo soutient la GRI dans la mesure où cette initiative reconnaît les principes et les buts définis par la communauté internationale comme des objectifs universels justifiant la construction d'un cadre commun d'informations pour le reporting des organisations.

A ce titre, et en référence à son activité d'évaluation, Vigeo considère les lignes directrices de la GRI comme un outil permettant :

- d'évaluer le respect par une organisation des principes et des buts internationalement reconnus et préconisés en matière de responsabilité sociale,
- de comparer les organisations sur la base d'indicateurs fixes et comparables reflétant leur prise en compte et leur contribution à ces objectifs. Dans cette perspective, les compléments sectoriels représentent un véritable progrès.

Néanmoins, Vigeo ne considère pas la conformité avec les lignes directrices du GRI comme:

- épuisant l'exercice de la reddition des engagements et résultats de responsabilité sociale, constituant une assurance quant à la pertinence et l'exhaustivité des objectifs poursuivis par une organisation au regard des buts qui lui sont universellement opposables.

Par ailleurs, Vigeo ne pénalise pas dans son exercice d'évaluation une entreprise rendant compte de ses performances ESG autrement qu'en suivant les lignes directrices du GRI.

L'utilisation des lignes directrices du GRI peut clarifier le contenu du reporting d'une organisation et contribuer ainsi à renforcer le degré d'assurance de Vigeo quant à la qualité de ce reporting. La qualité des outils de reporting dont se dote une entreprise est prise en compte dans l'analyse de Vigeo en tant que moyen valorisé dans la "dimension de déploiement" de la performance d'une entreprise.

Toutefois Vigeo ne considère pas que la conformité avec les lignes directrices du GRI constitue une assurance raisonnable de maîtrise adéquate des risques associés à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

## Annexes

### Présentation des trois référentiels internationaux et du reporting

Les principes Directeurs de l'OCDE destinés aux multinationales<sup>7</sup>, la Déclaration Tripartite de l'Organisation Internationale du Travail<sup>8</sup> (OIT), le Pacte Mondial<sup>9</sup> des Nations Unis, sont des instruments relativement récents, développés depuis les années 70, à disposition des entreprises multinationales désireuses de s'engager activement dans un développement à la fois social, économique et environnemental.

Il est important de distinguer les différences de natures, d'objectifs et d'enjeux de ces initiatives. Pour cela, il convient de rappeler synthétiquement ces référentiels internationaux :

#### 1. Les Principes Directeurs de l'OCDE : le référentiel RSE

Les « Principes Directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales » énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des affaires dans les domaines tels que les droits de l'homme, l'éthique de l'entreprise, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, la fiscalité, les relations sociales, l'environnement ou encore la protection des consommateurs.

Il s'agit de recommandations non contraignantes adressées aux entreprises par les gouvernements qui y ont souscrit.

Les Points de Contacts Nationaux (PCN) sont des services gouvernementaux chargés de favoriser la mise en œuvre des Principes Directeurs de l'OCDE.

#### 2. Le Pacte Mondial (Global Compact) : Un engagement déclaratif des entreprises

Le pacte Mondial est une initiative lancée en 1999 au Forum économique mondial de Davos, en Suisse, par l'ancien Secrétaire Général des Nations Unis, Kofi Annan. Il invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 10 valeurs fondamentales dans les domaines suivants<sup>10</sup> :

<sup>7</sup> Organisation de Coopération et de Développement Economiques, *Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, <http://www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf>, PDF, 1976 Révision 2000

<sup>8</sup> Organisation Internationale du Travail, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage>, 1977, révisée en 2000

<sup>9</sup> Kofi Annan, Forum économique mondial de Davos, *Le Pacte Mondial*, <http://www.un.org/french/globalcompact/>, 1999

<sup>10</sup> Source : <http://www.un.org/french/globalcompact/>

La phase opérationnelle du Pacte a été lancée au Siège de l'ONU à New York, le 26 juillet 2000



- Droits de l'Homme
  1. Les entreprises sont invités à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;et
  2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de la violation des droits de l'homme.
  
- Normes de travail
  3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
  4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligataire ;
  5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
  6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
  
- Environnement
  7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
  8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
  9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
  
- Lutte contre la corruption
  10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et de pots- de- vin.

Le Pacte Mondial a comme objectif de favoriser les changements au sein de ces organisations, promouvoir les responsabilités civiques et encourager les solutions innovatrices et les partenariats.

Cet instrument est juridiquement non contraignant et repose sur un engagement déclaratif des entreprises.

### 3. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale: un instrument spécialisé

La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, lancée en 1977 révisée en 2000, édicte des principes dans le domaine de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des relations professionnelles. Instrument spécialisé, cette déclaration vise à promouvoir une contribution active des entreprises multinationales aux progrès économiques et sociaux tout en minimisant les effets négatifs de leurs activités. La mise en application de cette déclaration est suivie par l'OIT, qui produit régulièrement des rapports sous forme d'enquêtes dans les pays membres. Les résultats sont discutés par le Conseil d'administration, qui regroupe des délégués et déléguées des directions d'entreprises, du personnel et des gouvernements.



#### 4. Global Reporting Initiative : outil standardisé de reporting

Elle a été initialement développée aux EU en 1997 par le CERES (Réseau National de fonds d'investissement, d'organismes environnementaux et autres groupes d'intérêt public oeuvrant pour la gestion environnementale des entreprises) à laquelle participent des entreprises, des consultants et des universités pour élaborer un cadre et des règles destinés aux entreprises soucieuses de développement durable.

Son objectif est d'élaborer et de diffuser des lignes directrices pour aider les entreprises à produire à produire des rapports sur les dimensions économiques, sociales et environnementales de leurs activités, produits et services.

En France, c'est l'Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE) qui travaille sur la mise en œuvre du référentiel GRI par les entreprises.



## Liste des entreprises participantes à l'enquête :

Accor	IRISH LIFE & PERMANENT
Adecco SA	KBC Group
AEROPORTS DE PARIS	LAFARGE S.A.
AkzoNobel	Linde AG
Allaince & Leicester	Man Group plc
Anglo American plc	Merck KGaA
ArcelorMittal	Munich Reinsurance Group
assicurazioni generali	National Grid plc
Atlantia	Norsk Hydro ASA
AXA Group	Novartis International AG
BAE SYSTEMS PLC	Novo Nordisk A/S
Banca Monte dei Paschi di Siena	Novozymes
Banco Santander	Orkla
Barclays PLC	Outokumpu Oyj
BASF SE	Pearson PLC
BBVA	Pernod Ricard
British Airways	PSA PEUGEOT CITROEN
BT Group plc	Randstad Holding nv
Capgemini	Red Eléctrica de España
CNP Assurances	RSA
Coca- Cola Hellenic	RWE AG
Compagnie de Saint- Gobain	sanofi- aventis
Crédit Agricole S.A.	SAP
CRH plc	SKF AB
Danske Bank Group	Smith & Nephew plc
Deutsche Lufthansa AG	SOCIETE GENERALE
Deutsche Post AG	Sodexo
Deutsche Postbank AG	SOLVAY
Dexia	Steria
DnB NOR	suez
E.ON AG	telecom italia
EADS	Telefónica
EDF	THALES
Essilor International	UBS AG
F. Hoffmann- La Roche	UNICREDIT GROUP
Fortis	Unione di Banche Italiane SCpA
GDF SUEZ	VINCI
GlaxoSmithKline	Vodafone Group Plc
Groupe Danone	Wienerberger AG
GRUPO BANCO POPULAR	Xstrata plc
GRUPO FERROVIAL	Yara International ASA
Holmen AB, Sweden	
IBERDROLA, S.A:	
Imerys	
IMI plc	
Imperial Tobacco Group PLC	
INDITEX S.A.	
Indra	