



DÉVELOPPEMENT DURABLE; RSE ET PARTIES PRENANTES

NAJOUA TAHRI

MCF IAE DE MONTPELLIER

PLAN DE LA PRÉSENTATION

- I. Introduction
- II. Historique
- III. Définitions
- IV. La théorie des parties prenantes: cadre théorique de la RSE
- V. Cadre légal et réglementaire en France
- VI. Les agences de notation
- VII. Exemples de politiques de RSE
- VIII. Conclusion

NB : Pour aller plus loin JP Gond et Jacques Igalens « Manager la RSE » avec le cas DANONE Ed Pearson2012

INTRODUCTION:

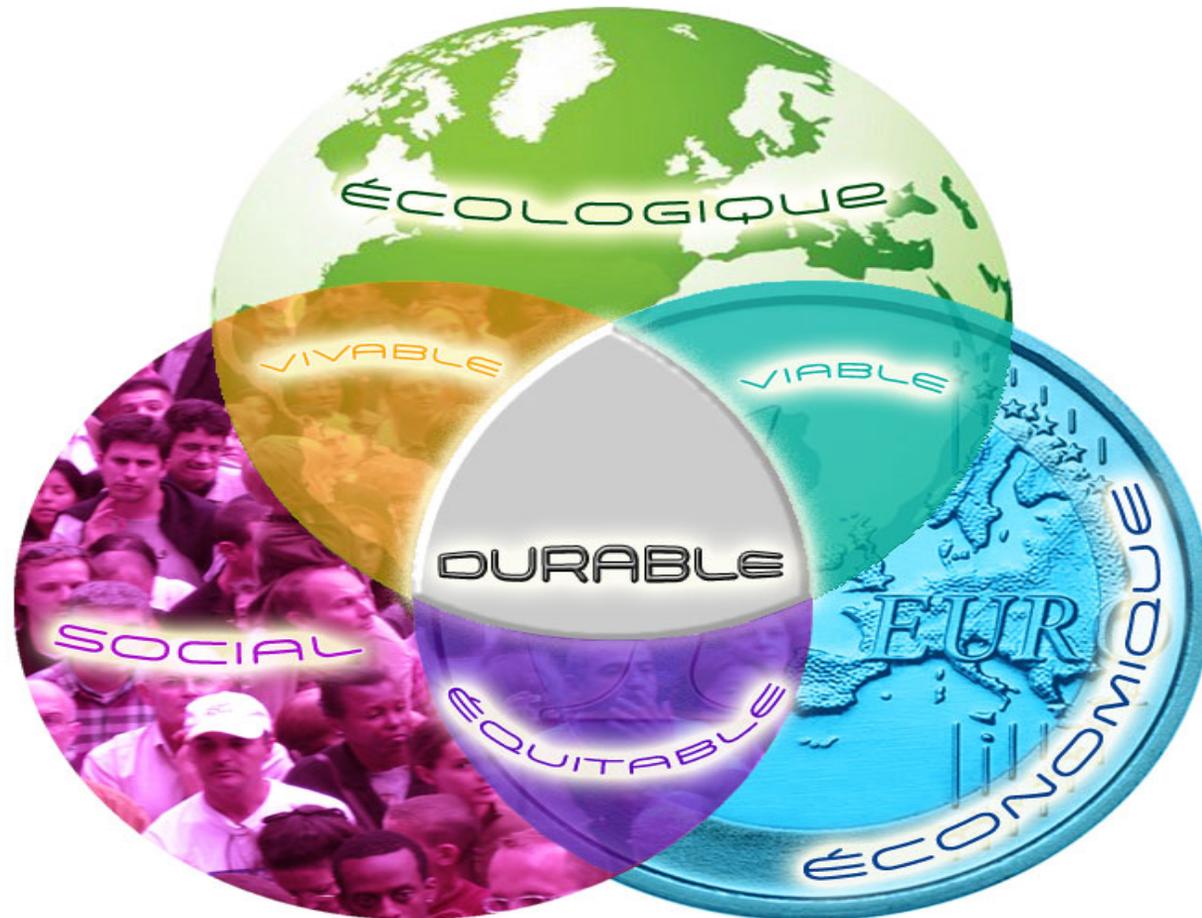
- RSE et développement durable, des origines différentes
- RSE et développement durable, un socle commun

- 
- Dans le monde des entreprises, développement durable et responsabilité sociale de l'entreprise sont devenus des termes largement substituables.
 - L'un et l'autre sont souvent présentés comme reposant sur trois piliers, économique, social et environnemental avec parfois un quatrième pôle constitué par la gouvernance.
 - S'agit-il donc d'un même concept sous deux appellations différentes ?
 - Ou bien, malgré des usages communs, doit-on faire une différence entre l'un et l'autre ?

RSE et développement durable, des origines bien différentes...

- Le terme de RSE apparaît en 1953 dans un ouvrage américain, « Social responsibilities of the businessman » écrit par Howard Bowen (1908-1989).
- En français le concept de « social responsibility » est traduit un peu rapidement par « responsabilité sociale » alors qu' il s' agit plutôt de responsabilité sociétale, c' est-à-dire responsabilité de l' entreprise vis-à-vis de la société civile.
- Aux Etats-Unis, la tradition philanthropique a toujours été ancrée dans la religion et, à certains égards, la conception de Bowen se rattache au courant philanthropique. Pour lui, conformément à ce courant, « ceux qui ont reçu doivent donner ».

- Le **développement durable** apparaît, quant à lui, en 1987 dans le rapport intitulé « Notre avenir commun » que Mme Gro. H. Brundtland remet à l' ONU.
- Elle le définit comme « un développement qui répond aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».
- Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de " **besoins** ", et plus particulièrement les besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d' accorder la plus grande priorité, et l' **idée des limitations** que l' état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l' environnement à répondre aux besoins actuels et à venir.



LES FACETTES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- L'environnement: **l'intégrité écologique** est une condition
- L'économie: **le développement économique** est un moyen
- Le social: **le développement social et humain** est un objectif
- **L'équité est une condition, un moyen et un objectif** (selon Gendron et Réverêt, 2000)

- 
- La RSE est donc née dans un **contexte religieux américain** tandis que le développement durable voit le jour dans une instance internationale et laïque, la commission mondiale sur l' environnement et le développement de l' ONU.
 - Malgré son antériorité la RSE a eu du mal à percer et il faut attendre les années soixante-dix et quatre-vingt pour que, sous la pression de contestations elle revienne à l' ordre du jour.
 - Les critiques auxquelles sont confrontées les multinationales américaines à partir de la guerre du Vietnam, conduisent à poser la question de la responsabilité

- C'est à partir de ces contestations que la théorie des parties prenantes verra le jour, selon cette théorie encore controversée aujourd'hui, l'entreprise a des devoirs moraux vis-à-vis de différents groupes, tels que les clients, les fournisseurs, les salariés, les représentants de la société civile (notamment les ONG), les pouvoirs publics, etc.
- Le DD, au contraire de la RSE, connaît le succès dès sa naissance et la conférence de Rio, « le sommet de la Terre », en 1992 reprend sa définition pour aboutir à des engagements dans le secteur public, connus sous le nom d'Agenda 21.
- La responsabilité sociale des entreprises c'est le volet appliqué aux entreprises du développement durable .

RSE et développement durable, un socle commun

- En juillet 2001, la commission européenne a publié un livre vert intitulé *Promouvoir un cadre européen pour la RSE*. Ce document définit la RSE « **comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes** ».
- Pour sa part, l'AFNOR considère que le concept de développement durable associe trois objectifs : efficacité économique, équité sociale et préservation de l'environnement.

- 
- Enfin il convient de signaler l'importance de l'évaluation non-financière des entreprises. En effet cette pratique venue du monde anglo-saxon mais largement adaptée au contexte européen pousse les entreprises à adopter un comportement socialement responsable et à en rendre compte régulièrement.
 - C'est l'évaluation non-financière, couplée à l'évaluation traditionnelle, qui permet aux investisseurs de composer des portefeuilles « socialement responsables » ou de développement durable.
 - En Europe l'agence VIGEO note régulièrement environ 1500 sociétés sur les six critères suivants : la gestion des ressources humaines, les droits de l'homme, le management environnemental, les relations avec les fournisseurs, l'engagement sociétal et le gouvernement d'entreprise

DÉFINITIONS

Définition de la responsabilité sociétale des organisations par la norme ISO 26000 (2010)

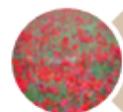
- Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :
 - contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société
 - prend en compte les attentes des parties prenantes
 - respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales
 - est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en oeuvre dans ses relations
- « Pour définir le périmètre de sa responsabilité sociétale, identifier les domaines d'action pertinents et fixer ses priorités, il convient que l'organisation traite [*toutes*] les « questions centrales » suivantes :
- la gouvernance de l'organisation
 - les droits de l'Homme
 - les relations et conditions de travail
 - l'environnement
 - la loyauté des pratiques
 - les questions relatives aux consommateurs

Définition de la RSO

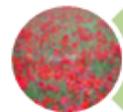
- « Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ces décisions et de ses activités sur la société et l'environnement, se traduisant par un **comportement éthique et transparent**, qui :
- contribue au développement durable, à la santé et au bien-être de la société,
 - prend en compte les attentes des parties prenantes,
 - respecte les lois en vigueur et est en accord avec les normes internationales de comportement,
 - est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »

Source : ISO/DIS 26000 -8 Octobre 2009

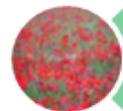
LES 7 PRINCIPES DE LA RSO



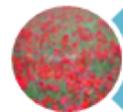
Responsabilité de rendre compte



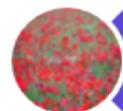
Transparence



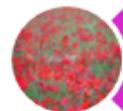
Comportement éthique



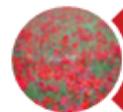
Respect des intérêts de parties prenantes



Respect de la loi



Respect des normes internationales de comportement

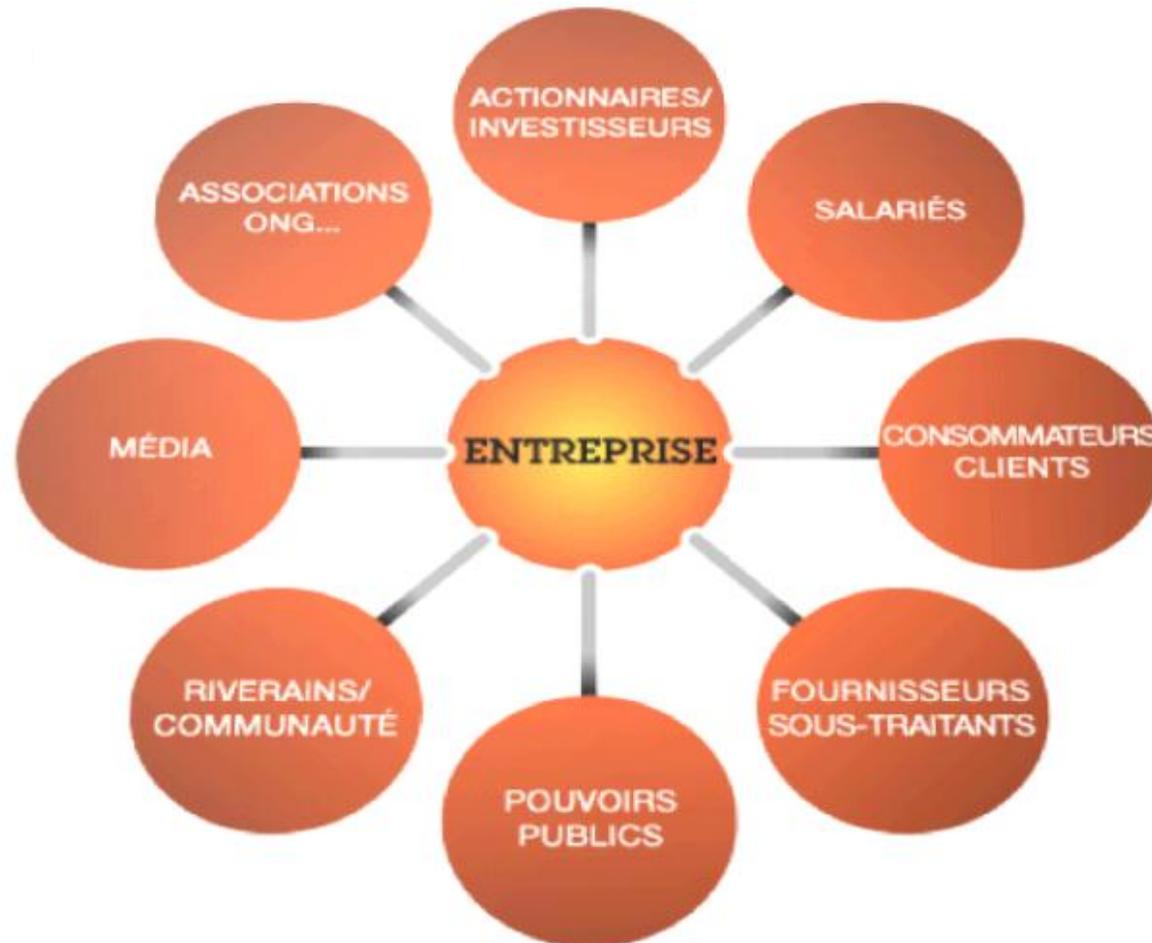


Respect des droits de l'homme

HISTORIQUE

- 1953 : Bowen : Social responsibilities of the business men
- 1977 : Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique social
- 1997 Global reporting initiative initiée par le PNUE et la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES)
- 2000 : Global Compact/pacte mondial lancé par l'ONU (DH, normes de travail, environnement, la lutte contre la corruption)
- 2001 Livre vert de la Commission européenne
- 2001 : France : obligation de reporting extra-financier pour les entreprises cotées en France
- 2007 – 2010 : France : processus Grenelle Environnement
- 2010 : norme internationale ISO 26000 Responsabilité sociétale des Organisations
- 2010 : France : stratégie nationale pour la biodiversité
- 2011 : communication commission européenne du 25 octobre 2011 « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 »
- 2013 : France : plateforme nationale pour la RSE auprès du Premier ministre
- 2014 : 22 octobre parution de la directive UE sur le reporting extra-financier des grandes entreprises

CADRE THÉORIQUE : LA TPP





LES PARTIES PRENANTES

INTRODUCTION:

- La notion de partie prenante est devenue incontournable dans les réflexions sur la gouvernance des entreprises.
- Une approche par les parties prenantes permet de créer de la valeur et l'engagement avec les parties prenantes apparaît comme une nécessité pour les entreprises cherchant un avantage concurrentiel

- 
- De grands groupes comme Danone, Lafarge, L'Oréal ou encore Véolia ont très tôt intégré les parties prenantes dans leur gouvernance.
 - Dans ces entreprises, la relation traditionnelle – souvent conflictuelle – entre quelques parties prenantes (salariés/employeurs, entreprises/organismes de consommateurs ou entreprises/ONG) laisse la place à une nouvelle gouvernance : gérer un ensemble de relations dites « partenariales. »

GESTION DES PARTIES PRENANTES: UN MODÈLE DE GESTION

- Gérer efficacement, c'est donc satisfaire les intérêts de toute une gamme d'intéressés externes et internes.
- Le modèle traite ces PP comme des partenaires qui ont du pouvoir, dont leur action peut aussi bien gêner qu'aider l'entreprise.

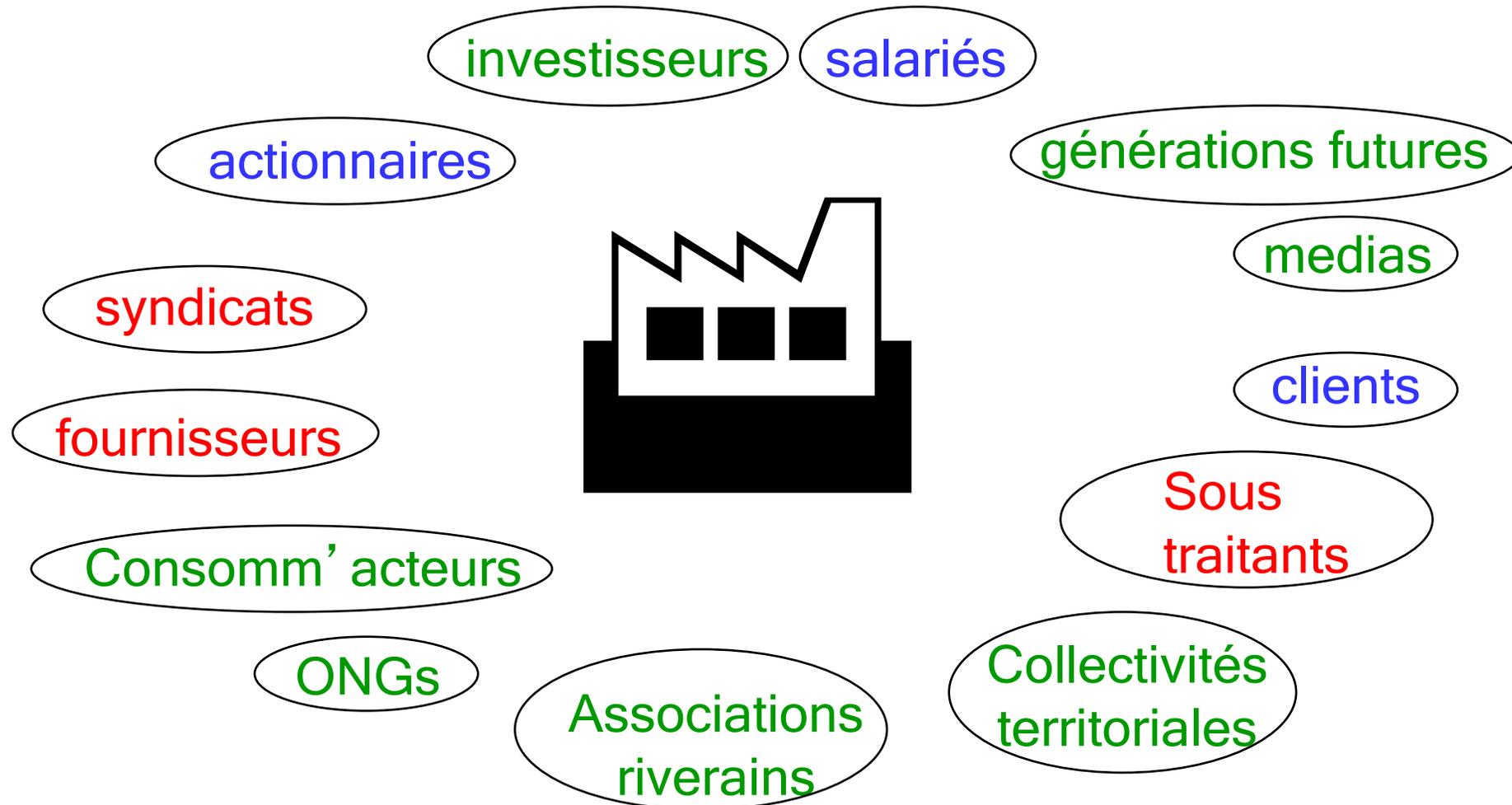
GESTION DES PARTIES PRENANTES: UN MODÈLE DE GESTION

- Toute analyse des décisions d'entreprise doit commencer par une analyse de ses relations avec son environnement, et en particulier de ses PP les plus saillantes.
 - Mener à une représentation graphique (carte des PP)
 - Déboucher sur la détermination de la stratégie de relation la plus appropriée à adopter face à chaque groupe de PP.

LA THÉORIE DES PARTIES PRENANTES

- Les entreprises désirant s'engager dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale doivent s'attacher aux préoccupations des « parties prenantes »
- Elles doivent prendre en compte leurs attentes et en rendre compte.
- La prise en compte des parties prenantes peut concourir à la performance sociétale et à la performance économique de l'entreprise

LES STAKEHOLDERS



LES STAKEHOLDERS

D' une représentation **actionnariale**
(Friedman)

À

Une représentation **partenariale**
(Freeman)

1) Le modèle anglo-saxon

On qualifie ce modèle de **modèle ' ' actionnarial' ' ,** il est celui de l' économie dominante. Il s' agit avant tout de sécuriser les investissements des actionnaires. Dans cette optique l' entreprise a une valeur *actionnariale* et le rôle des marchés financiers consiste à réguler l' ensemble de ce système.

-Le modèle anglo saxon s' intéresse, au fond, aux divergences d' intérêts entre actionnaires et dirigeants

Il ne prend pas en compte les intérêts des autres parties prenantes (salariés, clients, état, etc.)

2) Le modèle de gouvernance partenarial

Cette modèle valorise davantage les relations avec toutes les parties prenantes et la création de valeur sur le long terme. En effet, la maximisation de la Performance n' est plus le monopole des seuls actionnaires.

-La problématique consiste donc à optimiser la *valeur partenariale* dans un contexte de divergences de points de vue donc de conflits d' intérêts entre les parties prenantes.

Le système de gouvernance de l' entreprise doit être en mesure de définir des règles permettant d' éviter ou de limiter les conflits

SEULE RESPONSABILITÉ : LE PROFIT

«There is one and only one social responsibility of business : to use its resources and engage in activities designed to increase its profits...»

Friedman M., 1962, *Capitalism and Freedom*

LES STAKEHOLDERS

« *Tout groupe ou individu qui peut affecter ou être affecté par l'accomplissement des objectifs de l'entreprise* »

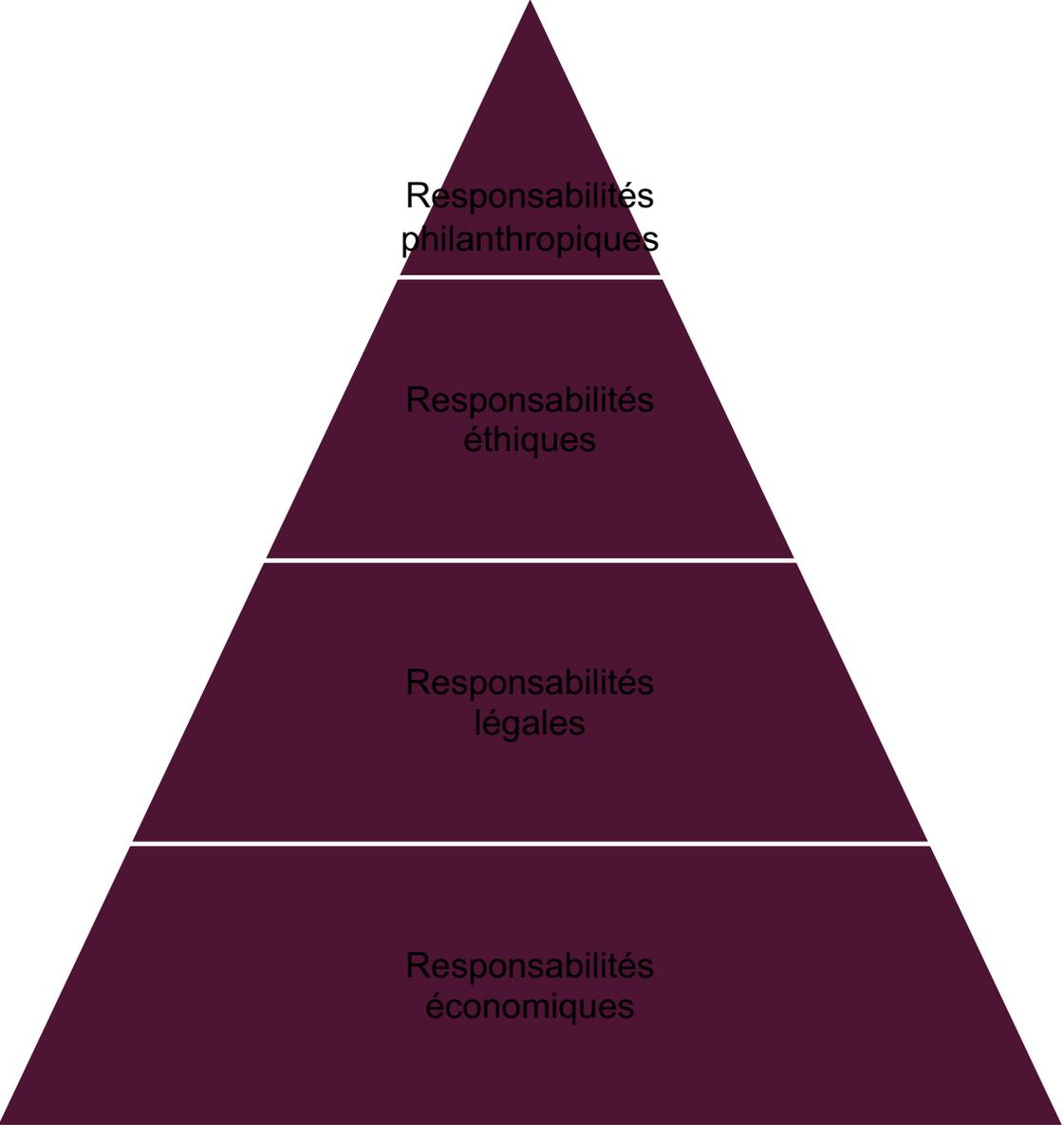
Freeman R.E., 1984, *Strategic Management : a stakeholder approach*

LES STAKEHOLDERS SELON FREEMAN

- Propriétaires
- Communauté financière
- Clients
- Associations de consommateurs
- Syndicats
- Salariés
- Syndicats professionnels patronaux
- Concurrents
- Fournisseurs
- Gouvernements
- Groupes politiques

LES TYPOLOGIES DES STAKEHOLDERS

- On peut distinguer (Carroll, 1989) les parties prenantes primaires impliquées dans le processus économique et ayant un contrat direct avec la firme et les parties prenantes secondaires ayant des relations volontaires ou non avec la firme dans le cadre d'un contrat plutôt implicite
- parties prenantes primaires (les groupes cruciaux pour la survie de l'organisation) versus parties prenantes secondaires (le voisinage, la société civile, les pouvoirs publics,...);



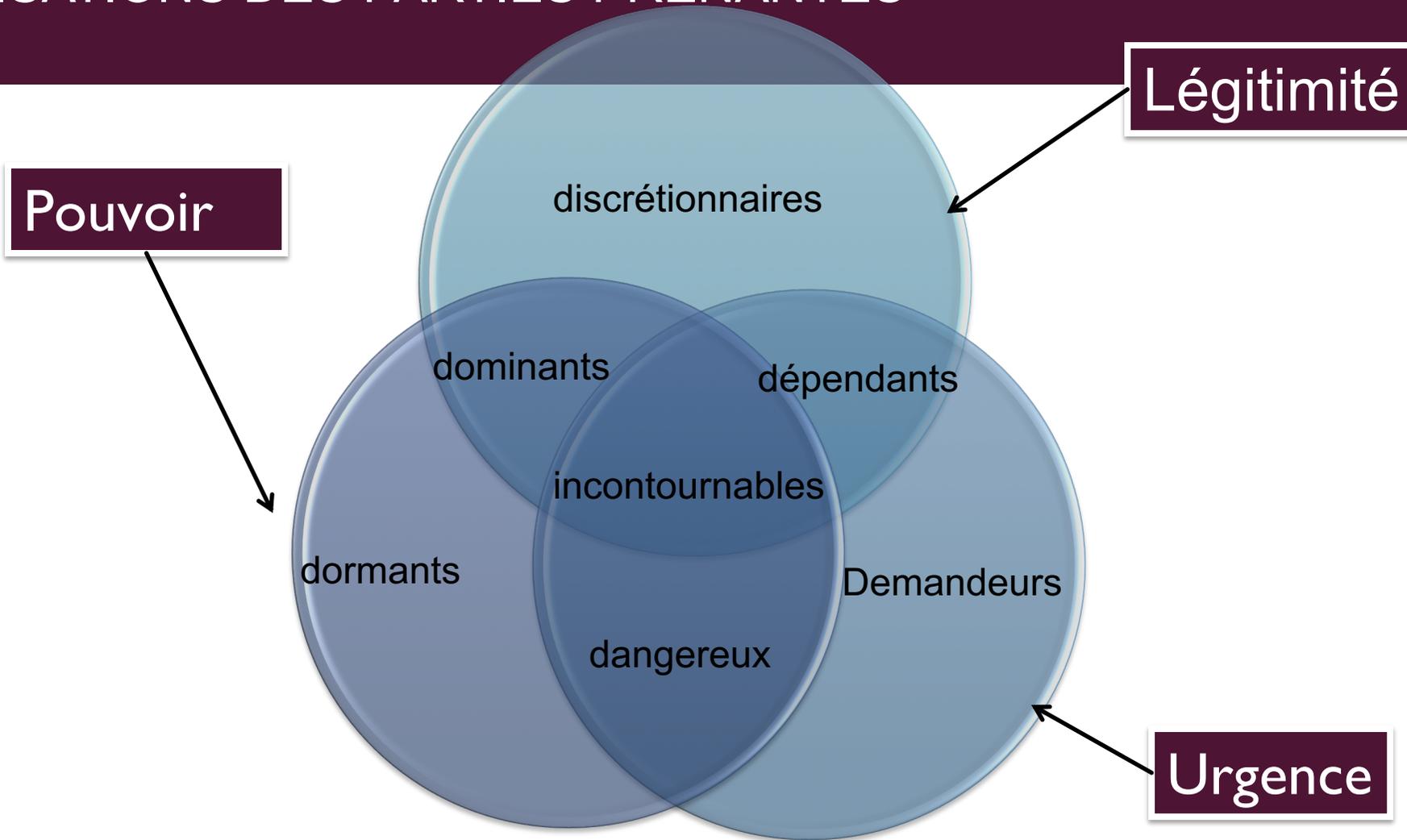
- 
- *Clarkson (1995) distingue les parties prenantes volontaires et involontaires*

Volontaires (qui interagissent volontairement avec l'organisation) versus parties prenantes non volontaires (qui subissent l'interaction, par exemple le voisinage);

- *Pour Mitchell, Agle et Wood (1997), "les PP possèdent au moins un de ces 3 attributs : le pouvoir, la légitimité et l'urgence (de leurs demandes)"*

LES TYPOLOGIES DES STAKEHOLDERS

CATÉGORISATIONS DES PARTIES PRENANTES



MODÈLE DE MITCHELL ET AL.

CRITÈRES D'IDENTIFICATION DE PP

- **Existence d'une relation**
 - L'organisation et la PP sont en relation
 - La PP exerce son droit de parole avec respect envers l'organisation
- **Dépendance – Organisation dominante**
 - La PP est dépendante de l'organisation
 - L'organisation a du pouvoir sur la PP
- **Dépendance – PP dominante**
 - *L'organisation est dépendante de la PP*
 - *La PP a du pouvoir sur l'organisation*

MODÈLE DE MITCHELL ET AL.

CRITÈRES D'IDENTIFICATION DE PP

- • Pouvoir mutuel – relation de dépendance mutuelle ➤ L'organisation et la PP sont mutuellement dépendantes
- • Bases d'une relation de légitimité
 - L'organisation et la PP sont en relation contractuelle ➤ La PP a des revendications envers l'organisation
 - La PP a quelque chose en danger
 - La PP a des revendications morales envers l'organisation
- • Intérêts de la PP
 - La PP a des intérêts dans l'organisation

- Le pouvoir est défini comme « *une relation entre des acteurs sociaux au sein de laquelle un acteur social A peut faire faire à un autre acteur social B ce qu'il n'aurait pas fait sans cela* » (Dahl, 1957). Il s'agit du pouvoir exercé sur l'entreprise.
- Le pouvoir est un attribut nécessaire dans la mesure où la stratégie adoptée par l'entreprise envers son environnement dépend du pouvoir que les groupes ont sur elle.
- Ce pouvoir vient des ressources qu'ils contrôlent et au degré d'interdépendance qu'ils ont avec la firme.

- 
- La légitimité est définie comme « *une perception que les activités d'une entité sont désirables ou appropriées à un certain système de normes socialement construit, à des valeurs, des croyances et des définitions* » (Suchman, 1995).
 - Elle peut avoir des degrés différents dans les relations des parties prenantes avec l'entreprise.
 - Associée au pouvoir, elle conduit à une relation d'autorité.



=> L'urgence désigne le degré de la revendication de la PP à laquelle cette dernière réclame une attention immédiate.

L'urgence est fondée sur deux éléments :

- d'une part, la sensibilité au temps, c'est-à-dire la frontière à partir de laquelle la partie prenante considère que le délai de réaction du dirigeant face à la demande est inacceptable (sensibilité temporelle) ;

Et

- d'autre part, l'importance de la demande ou l'importance de la relation pour le demandeur.

MODÈLE DE MITCHELL ET AL.

PROPOSITIONS

- ➤ **Saillance** : *niveau de priorité à donner à la réponse nécessaire envers les revendications des PP.*
- ➤ La saillance d'une PP est positivement liée à l'accumulation du nombre d'attributs – *pouvoir, légitimité et urgence* – présents selon la perception du gestionnaire.

MODÈLE DE MITCHELL ET AL.

PROPOSITIONS

- a) La saillance d'une PP est faible quand seulement un seul attribut est présent selon la perception du gestionnaire.
Pas d'action concrète n'est nécessaire.
- Dormante = surveillance élevée par le gestionnaire, danger potentiel
 - Demandeuse = insistante et bruyante, mais non dangereuse, surveillance modérée par le gestionnaire
 - Discrétionnaire = selon la bonne volonté du gestionnaire, pas de danger potentiel;

b) La saillance d'une PP est modérée quand deux attributs sont présents selon la perception du gestionnaire. *Le gestionnaire prend des actions envers ces PP.*

- Dominante = elle peut influencer l'entreprise et faire des alliances. Le gestionnaire l'implique dans les processus et les communication
- Dangereuse = le gestionnaire doit utiliser des stratégies pour maîtriser l'impact de son action sans toutefois entamer des discussions directes
- Dépendante = peu dangereuse sans l'aide d'une PP détenant le pouvoir, discrétion du gestionnaire et surveiller

- 
- c) La saillance d'une PP est élevée quand trois attributs sont présents selon la perception du gestionnaire.
- ❖ Incontournable = prioritaire pour le gestionnaire. Doit prendre des actions rapides et concrètes.

CONCLUSION

- L'intérêt pour les gestionnaires d'un modèle dynamique d'identification des PP se confirme par la modification possible de saillance.
- Cela demande différents degrés et types d'attention dépendamment des attributs possédés et du niveau de ces attributs qui peuvent varier selon les enjeux et dans le temps.



Transformation de la façon de voir l'entreprise

- « La TPP transforme l'entreprise du statut d'outil de production au service de l'avoir de ses actionnaires en un acteur socialisé face à un environnement composé de différentes parties prenantes, où les actionnaires occupent une place de choix, mais pas une place unique. »

(Pasquero, 2008, p.35)

GESTION DES PARTIES PRENANTES DANS L' ENTREPRISE

Une entreprise adopte une stratégie intégrant les parties prenantes si :

- Elle réalise une **cartographie** des parties prenantes pour distinguer les plus pertinentes
- Un **processus organisationnel** existe pour intégrer leurs intérêts

DRESSER LA CARTE DES PARTIES PRENANTES (1)

Une image vaut parfois mille mots. C'est dans cet esprit qu'une cartographie des parties prenantes est établie.

- Cette cartographie constitue pour l'entreprise un véritable outil stratégique pour identifier les acteurs ayant un intérêt (*stake*) particulier. C'est une technique à la fois simple et régulièrement utilisée pour recenser de manière exhaustive l'ensemble des parties prenantes concernées .
- ⇒ L'identification des parties prenantes intéressées constitue un premier acte majeur de management du développement durable.
- ⇒ C'est un signal fort de l'élargissement du champ des préoccupations de l'entreprise au-delà de ses propres « frontières ».

DRESSER LA CARTE DES PARTIES PRENANTES (2)

1) Identifier les parties prenantes prises en compte dans la carte :

Dans ce processus d'identification, il s'agit d'aller au-delà de la structure formelle de l'organisation, pour intégrer toutes les relations indirectes et/ou informelles de celle-ci :

- ⇒ Il est utile de ne pas se limiter aux seules parties prenantes avec lesquelles l'entreprise entretient des liens contractuels (clients, salariés ou actionnaires)
- ⇒ s'adresser à des groupes plus largement touchés (tels que les organismes à vocation environnementale, groupes communautaires ou même les gouvernements).

DRESSER LA CARTE DES PARTIES PRENANTES (3)

2) Identifier les perceptions et les attentes de chaque PP.

- Les différentes PP possèdent différentes perceptions, particulièrement sur le plan émotionnel concernant des événements sensibles comme le recyclage ou la non-pollution.
 - Toutes ces perceptions doivent être prises en compte dans l'établissement de la politique de l'entreprise pour s'assurer de la mise en œuvre de pratiques perçues comme acceptables pour l'ensemble de ces parties prenantes (ou du moins pour la plupart d'entre elles).
- => Segmenter les PP selon leurs attentes (logique similaire à celle du marketing avec les clients potentiels).

DRESSER LA CARTE DES PARTIES PRENANTES (4)

La carte doit au final donner :

- une image de ce que sont les groupes de partenaires, quels intérêts ils représentent, la quantité de pouvoir qu'ils possèdent ou encore s'ils constituent des opportunités ou des obstacles à l'atteinte des objectifs stratégiques.
- Souligner leurs relations entre elles et avec l'entreprise.
- Permettre de mieux connaître les attentes des PP pour les hiérarchiser et ainsi procéder à un ciblage : gouverner les parties prenantes clés en les impliquant et en les informant le mieux possible.

DRESSER LA CARTE DES PARTIES PRENANTES (5)

Remarque générale :

L'établissement de la carte des PP n'est pas un simple exercice graphique ayant pour objectif de figurer en bonne place sur les documents de communication.

Il est stratégique pour l'organisation afin de gagner le soutien de l'ensemble de ces parties prenantes, internes comme les actionnaires et les salariés, mais aussi externes comme les clients, les territoires, les ONG, etc

- 
- La toute première étape pour développer une cartographie propre à l'entreprise est de lister les parties prenantes selon le triple objectif de économique, social et environnemental.
 - Chaque entreprise possède des caractéristiques uniques qui vont dicter sa perception de sa responsabilité sociale.

- 
- Les PP font partie d'un réseau social. Il convient d'essayer d'en prendre conscience puis de prendre en compte ce réseau (les rapports entre les parties prenantes, les différents rôles qu'elles jouent, les groupes auxquelles elles appartiennent, etc.).

- 
- Toute la difficulté réside dans la construction des cartographies de relations, très souvent complexes, car plus le réseau s'étend moins il devient facile de le piloter, en raison du nombre croissant des interactions entre des parties prenantes hétérogènes. Si cette hétérogénéité est associée à une pluralité et de valeurs, l'entreprise **se trouve très vite face à une diversité et de relations qui exige un mode de gouvernance adapté.**
 - Un outil comme le « Stakeholder 360 » peut être utile. Se focalisant sur les relations entre parties prenantes, le Stakeholder 360 propose un questionnaire permettant de collecter les perceptions à la fois des représentants de et de ses parties prenantes. Il fournit ainsi aux différentes parties les informations nécessaires pour améliorer et pérenniser leurs relations.

LES CRITIQUES DE LA THÉORIE DES PARTIES PRENANTES

Où s'arrêtent les parties prenantes : n'importe qui pourrait revendiquer d'être considéré comme une PP ?

Critique de Tirole

TPP amène les dirigeants à poursuivre plusieurs objectifs.

Ils peuvent alors tout justifier par la poursuite de ces objectifs (y compris l'absence de résultats financiers). Pour Tirole, seuls les gouvernements peuvent arbitrer entre les intérêts des parties prenantes.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Transposition de la directive européenne Reporting

- Les sociétés employant plus de 500 personnes devront publier, dans leurs rapports annuels, des informations *"sur leurs politiques, les risques liés et les résultats obtenus en ce qui concerne les questions d'environnement, sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption, ainsi que de diversité dans la composition des conseils d'administration ou de surveillance »*
- La proposition prévoit que les informations pourront être fournies au niveau du groupe, et non pas par chaque société membre d'un groupe. De même, elle ne fournit pas de modèle précis, *"laissant aux sociétés une grande marge d'appréciation pour fournir les informations voulues de la manière qu'elles jugent la plus utile. Elles pourront appliquer les principes directeurs internationaux ou nationaux qu'elles jugent appropriés (par exemple, le Pacte mondial de l'ONU, la norme ISO 26000 ou le code de durabilité allemand)".*

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Niveau France : Décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale

- Publics concernés : sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (sociétés cotées) ; sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions non cotées dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires est au minimum de 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est au moins de 500 ; actionnaires de ces sociétés ; organismes tiers indépendants chargés de contrôler ces informations.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

- Entrée en vigueur : s'agissant des informations à mentionner dans le rapport de gestion, le décret est applicable :
 - pour les sociétés cotées, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2011, avec obligation pour la société de justifier, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elle s'est trouvée dans l'impossibilité de fournir certaines des informations ;
 - pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 1 milliard d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 5 000, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2011, avec obligation pour la société de justifier, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elle s'est trouvée dans l'impossibilité de fournir certaines des informations ;
 - pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 400 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 2 000, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2012 ;
 - pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 500, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2013.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

- Le décret précise enfin que l'organisme tiers indépendant chargé de vérifier les informations est désigné, selon le cas, par le directeur général ou le président du directoire, pour une durée qui ne peut excéder six exercices, parmi les organismes accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par tout autre organisme d'accréditation signataire de l'accord de reconnaissance multilatéral établi par la coordination européenne des organismes d'accréditation.

La vérification effectuée par l'organisme tiers indépendant comporte une attestation relative à la présence dans le rapport de gestion de toutes les informations prévues par les textes, un avis motivé portant, d'une part, sur la sincérité des informations et, d'autre part, sur les explications données par la société sur l'absence de certaines informations ainsi que l'indication des diligences qu'il a mises en œuvre pour accomplir sa mission de vérification.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

- 1° Informations sociales :
 - « a) Emploi :
 - « — l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ;
 - « — les embauches et les licenciements ;
 - « — les rémunérations et leur évolution ;
 - « b) Organisation du travail :
 - « — l'organisation du temps de travail ;
 - « c) Relations sociales :
 - « — l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ;
 - « — le bilan des accords collectifs ;
 - « d) Santé et sécurité :
 - « — les conditions de santé et de sécurité au travail ;
 - « — le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail ;
 - « e) Formation :
 - « — les politiques mises en œuvre en matière de formation ;
 - « — le nombre total d'heures de formation ;
 - « f) Égalité de traitement :
 - « — les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - « — les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;
 - « — la politique de lutte contre les discriminations ;

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

- Devoir de vigilance

Proposition de loi sur le devoir de vigilance des multinationales vis-à-vis de leurs filiales et sous-traitants afin d'assurer un cadre juridique stable pour l'accès à la justice des victimes de dommages graves sur le plan social et environnemental (suite du drame du Rana Plaza) A suivre ...

- Plan national RSE

Construction d'un plan national à transmettre à la Commission Européenne

- ODD (Objectifs de développement durable) ONU

- COP 21 : Paris Climat 2015

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

- Transposition de la directive Achats Publics

Projet d'ordonnance en ligne sur le site de Bercy

- Directive droit des actionnaires

Une proposition de loi de révision de la directive « Droit des actionnaires » a été présentée par la CE afin d'améliorer le régime de gouvernement des entreprises pour le financement à long terme, par exemple en ce qui concerne les engagements des actionnaires, l'actionnariat des employés, l'information sur la gouvernance et les questions sociales et environnementales. Avec un Say On Pay contraignant

- Etat exemplaire (flotte de voitures électriques, bâtiments publics à énergie positive, zéro déforestation...)

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

- Loi sur l'expertise et l'alerte

CNDASE (Commission nationale de la déontologie et des alertes en matières de santé publique)

- Audits énergétiques (entreprises de plus de 250 salariés)
- Transition énergétique : réduction de l'intensité des GES pour les aéroports, IK pour les salariés se déplaçant en vélo, obligation des plans de mobilité pour les entreprises, ...
- Révision de la norme ISO 14001 : identification des attentes des parties intéressées et performance environnementale.

LES AGENCES DE NOTATION

- L'offre des agences de notation extra-financière :
 - Analyse extra-financière des entreprises, ESG
 - Analyse des PME (small et mid caps) et private equity
 - Analyse des Etats (fonds obligataires ISR investis en emprunts d'Etat)
 - Analyse des supranationaux et collectivités locales
 - Analyse normative (normes et conventions internationales)
 - Analyse sur les controverses
 - Engagement
 - Gouvernance et vote (proxinvest en France)
 - Evaluation des portefeuilles
 - Notation sollicitée
 - Green Bonds
 - Indices ISR (DJSI, FTSE4GOOD, ASPI Eurozone, Gaïa index..)
 - Certification

LES AGENCES DE NOTATION

- Les agences généralistes à portée internationales

- EIRIS Ltd 1983 RU (Londres, Paris, Boston, Washington)

Pour les évaluations ESG, 110 axes de recherche comprenant au total 200 indicateurs : environnement, parties prenantes, DH, gouvernance.

- Inrate : Suisse 1955

- MSCI ESG Research (USA) Morgan Stanley New York, Toronto, Boston, Paris, Londres, Manille, Sydney, Peking, Bombay

- Oekom Research 1993 Munich, Paris, Londres

- Solaron 2007 Bangalore (Inde)

LES AGENCES DE NOTATION

- VIGEO

Arese puis Vigeo (2002)

Capital : gestionnaires financiers (BPCE) 47%, Organisations syndicales 27%, Entreprises 26%

Paris, Casablanca, Milan, Londres, Tokyo, Santiago du Chili

<http://www.lecese.fr/content/3-questions-fouad-benseddik>

EXEMPLES DE POLITIQUES DE RSE

- Danone : Mission , Stratégie, Mise en œuvre, Innovation sociale
- <http://www.danone.com/fr/pour-tous/mission-strategie/notre-mission/>
- <http://www.danone.com/fr/pour-tous/mission-strategie/notre-strategie/>
- <http://www.danone.com/fr/pour-tous/mission-strategie/notre-facon-de-faire/>
- <http://www.danone.com/fr/pour-tous/mission-strategie/notre-facon-de-faire/linnovation-sociale/>

CONCLUSION

