

Think Tank européen Pour la Solidarité

www.pourlasolidarite.eu

Collection

Working
paper

La responsabilité sociétale : origine et définition

Mai 2010

Avec le soutien de
la Communauté française de Belgique


Solidarité

Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pouglasolidarite.be

www.pouglasolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Les Cahiers de la Solidarité n°23, série responsabilité sociétale des entreprises et diversité, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier de la Solidarité hors-série, 2010.

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°22, 2009.

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, n°21, 2009

Tiphaine Delhommeau, **Alimentation : circuits courts, circuits de proximité**, Série développement durable et territorial, n° 20, 2009.

Charlotte Creiser, **L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique**, Série développement durable et territorial, n° 19, 2009.

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, série Développement durable et territorial, n° 18, 2009.

Thomas Bouvier, **Construire des villes européennes durables**, tomes I et II, Série développement durable et territorial, n° 16 et 17, 2009.

Europe, énergie et économie sociale, Série développement durable et territorial, n° 15, 2008.

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 14, 2007.

Séverine Karko, **Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives**, Série Développement durable et territorial et politique de la ville, n°12 (n°13 en version néerlandaise), 2007.

Sophie Heine, **Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 11, 2007.

La diversité dans tous ses états, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 10, 2007.

Francesca Petrella et Julien Harquel, **Libéralisation des services et du secteur associatif**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 9, 2007.

Annick Decourt et Fanny Gleize, **Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 8, 2006.

Éric Vidot, **La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?** Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 7, 2006.

Anne Plasman, **Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 6, 2006.

Sarah Van Doosselaere, **Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 5, 2004.

Anne Plasman, **Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 4, 2004.

Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 3, 2004.

Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, **La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 1, 2004.

Pour mieux comprendre les enjeux et les bénéfices que l'entreprise pourrait retirer d'une démarche de RSE, il est tout d'abord nécessaire d'en retracer les origines et les contextes. Bien que le concept soit assez ancien (il émerge aux États-Unis dans les années cinquante) et soit pris en compte par plusieurs organisations internationales depuis les années 70, il ne s'est véritablement développé en Europe qu'au cours de ces dernières années, en tant qu'outil permettant de développer à la fois la croissance et la qualité de l'emploi. Le coup d'envoi fut donné par Jacques Delors en 1995, à travers un appel à la « responsabilité des entreprises pour lutter contre l'exclusion sociale ». Depuis, l'attention apportée par l'Union européenne à la RSE n'a cessé de grandir au point d'être devenue aujourd'hui un élément clé de certaines politiques européennes, telles que l'emploi, la croissance économique et la cohésion sociale. Cependant, l'implication des institutions européennes n'est pas suffisante au développement et à l'encadrement stimulateur de la RSE, qui passe nécessairement par l'appropriation du concept par les parties prenantes, dont les entreprises en particulier.

I. Origines et contexte

La responsabilité sociale (ou sociétale) des entreprises trouve son origine au XIX^{ème} siècle. À l'époque, certains patrons se comportent déjà de façon « socialement responsable » envers leurs employés, en mettant à leur disposition des avantages tels que la prise en charge de l'éducation de leurs enfants, des services sociaux, etc. Ce comportement, que certains qualifient de paternaliste, leur permet de fidéliser leurs employés, mais surtout d'éviter les soulèvements sociaux. Cette conscience « responsable » est loin de faire l'unanimité à l'époque. À l'opposé les socialistes utopiques disciples de Fourier comme Jean-Baptiste Godin innovent pour créer un environnement social au travail tel le célèbre Familistère de Guise et un mode de fonctionnement proche des coopératives de production actuelles. Il faut attendre la fin du XX^{ème} siècle pour que le nouveau concept de RSE se développe et soit finalement accepté.

« Avec le XX^{ème} siècle et la généralisation des lois sociales, cet esprit caritatif a reflué pour laisser place à de larges constructions législatives, conventionnelles et institutionnelles : sécurité sociale, conventions collectives ou comités d'entreprise. L'Europe continentale a façonné peu à peu son nouveau modèle, même si l'apparition de firmes multinationales repose la question des relations entre l'entreprise et la société dès la fin de la Seconde Guerre mondiale. »

Jusqu'au début des années 1970, les entreprises ne se préoccupent que de leur performance économique. La satisfaction des actionnaires est leur priorité. L'économiste Milton Friedman rapporte, d'ailleurs, qu'il est dangereux pour une entreprise de se préoccuper d'autre chose que de la performance financière et de la recherche de profits pour les actionnaires. « Few trends could so thoroughly undermine the very foundations of our free society as the acceptance by corporate officials of a social responsibility other

than to make as much money for their stakeholders as possible. This is a very fundamentally subversive doctrine.»

La responsabilité sociétale des entreprises s'enracine dans la conjonction de divers mouvements : à partir des années 1970, la guerre du Vietnam, la politique de l'apartheid en Afrique du Sud, les accidents environnementaux (catastrophe de Seveso, explosion de l'usine chimique de Bhopal, marée noire de l'Exxon Valdez, etc.) et les problématiques écologiques (réchauffement de la planète, destruction de la couche d'ozone, déforestation, etc.), mais aussi le désinvestissement des pouvoirs publics et la globalisation des échanges font naître une réflexion approfondie sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, qui connaîtra une accélération dans les années 1990. Certaines entreprises, pointées pour leurs pratiques et leurs impacts par des campagnes menées par des ONG, des syndicats et des consommateurs, mettent en place des politiques constituant les prémisses de la RSE. Elles seront poussées plus loin encore par des scandales économiques, sociaux et financiers divers.

Aujourd'hui, la société attend des entreprises des performances économiques, mais également un engagement social, voire sociétal. Les entreprises sont censées rendre des comptes sur leurs activités, leur mode de fonctionnement, leurs conditions de travail et l'impact de leurs activités sur l'environnement, y compris dans le choix de leurs sous-traitants et fournisseurs en développant une traçabilité sociale... Ce reporting s'adresse aux actionnaires, mais aussi aux clients, aux travailleurs, aux pouvoirs publics, aux associations et ONG.

Les organisations syndicales ou environnementales, les consommateurs, les groupes de défense des droits de l'homme et autres mouvements citoyens se mobilisent fréquemment pour dénoncer les pratiques douteuses de certaines entreprises. Les organisations patronales en sont conscientes : « L'entreprise doit assurer sa fonction essentielle qui est de faire des profits, tout en tenant compte des pressions sociétales fortes, qui lui demandent de participer plus activement à la résolution des problèmes de la cité. »

Afin de répondre aux mouvements contestataires, aux pressions sociales, aux campagnes de dénonciation et aux exigences des investisseurs, les entreprises intègrent de plus en plus la responsabilité sociétale dans leur mode de gestion. Par le biais de la RSE, les entreprises ne se montrent plus seulement intéressées par la recherche et la maximisation du profit, mais se préoccupent également de leur impact sur la société et l'environnement. Elles ont développé pour ce faire un certain nombre d'outils leur permettant de mettre en œuvre des pratiques socialement responsables et de communiquer sur ce thème. Afin de rendre leur démarche plus crédible, beaucoup d'entreprises se sont associées à des ONG pour rédiger des codes de bonne conduite, des chartes éthiques et autres outils de codification. Mais il faut bien constater, comme l'ont fait des études du BIT et de l'OCDE, que seulement 15% de ces codes et chartes contiennent des clauses sur les droits fondamentaux d'association et de négociation collective des travailleurs qui sont des conditions élémentaires de contrôle de l'application des droits et de l'efficacité de leur mise en œuvre.

A. La RSE : une préoccupation à l'origine internationale

Depuis la fin des années 1990, le concept de responsabilité sociétale des entreprises a fait son entrée dans le débat international. Plusieurs organisations internationales ont apporté leur contribution au développement de la RSE dans le monde. Citons, en particulier, l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les Nations unies.

1. Première apparition du concept dans les lignes directrices de l'OCDE

L'OCDE est née en 1961 sur les cendres de l'OECE (Organisation européenne de Coopération économique, chargée d'administrer l'aide des États-Unis et du Canada dans le cadre du Plan Marshall). Elle a pour mission de renforcer l'économie des pays membres, d'en améliorer l'efficacité, de promouvoir l'économie de marché, de développer le libre-échange et de contribuer au développement économique des pays industrialisés et en développement. Les discussions, forums et échanges entre ces pays peuvent se concrétiser par des accords ou des traités formels qui fixent des lignes de conduite et fournissent une base solide aux gouvernements dans la recherche de leur développement national et international.

« L'OCDE aide les gouvernements à favoriser la prospérité et à lutter contre la pauvreté en encourageant la croissance économique, la stabilité financière, les échanges et l'investissement, la technologie, l'innovation, l'esprit d'entreprise et la coopération au développement. Elle veille à ce que le développement économique et social ne se fasse pas au prix d'une dégradation insidieuse de l'environnement. »

Dans cet esprit, l'OCDE lance, en 1976, les « lignes directrices de l'OCDE ». Ces dernières exhortent les multinationales à agir en conformité avec les politiques gouvernementales et les attentes de la société. Elles sont reprises par la Commission européenne dans son Livre vert pour la promotion de la RSE, qui relève que les lignes directrices de l'OCDE « constituent l'ensemble le plus exhaustif de règles approuvées à l'échelon international sur les activités de ce type d'entreprises ».

Concrètement, « ces principes directeurs sont des recommandations concernant une conduite responsable des affaires adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales opérant dans ou depuis les 33 pays qui ont souscrit aux principes directeurs. Si de nombreuses entreprises ont développé leur propre code de conduite au cours de ces dernières années, les principes directeurs de l'OCDE constituent le seul code complet et approuvé au niveau multilatéral que les gouvernements s'engagent à promouvoir ».

Les principes directeurs de l'OCDE présentent deux aspects positifs :

1. Ils couvrent un éventail assez large de questions et donnent ainsi une vision plus globale des réalités de l'entreprise. L'OCDE s'intéresse, en effet, aux normes environnementales et de travail, mais aussi à la lutte contre la corruption et aux intérêts des consommateurs. Les différents thèmes couverts par ces principes sont :

- la publication d'informations,
- l'emploi et les relations professionnelles,
- l'environnement,
- la lutte contre la corruption,
- les intérêts des consommateurs,
- les sciences et les technologies,
- la concurrence,
- la fiscalité.

2. Ils s'accompagnent d'un processus de contrôle et de procédures de sanctions prévoyant qu'une des parties prenantes puisse saisir l'OCDE si elle estime qu'il y a non-respect des principes signés. L'OCDE jouera le rôle d'arbitre et si aucune solution ne se dégage pour régler le désaccord, le litige sera alors rendu public. Cette possible pression ou sanction médiatique jouent un rôle incitatif.

D'autres travaux, comme la promotion de la coopération dans le domaine de l'investissement international ou la rédaction d'un code de conduite sur le gouvernement d'entreprise, sont également pris en charge par l'OCDE. Ces thèmes et actions visant à faciliter l'échange entre les gouvernements, mais aussi à assurer une meilleure gestion sociale et environnementale de l'entreprise, font de l'OCDE un acteur très important sur la scène internationale.

2. Les principes de la RSE & l'OIT

« L'Organisation internationale du Travail a été créée en 1919 par le traité de Versailles pour promouvoir la justice sociale par l'amélioration des conditions de vie et de travail dans le monde. Devenue institution spécialisée de l'ONU en 1946, elle élabore, développe et promeut de manière globale, un système de normes internationales du travail. »

En 1944, la Conférence internationale du Travail adopte la Déclaration de Philadelphie qui redéfinit les buts et objectifs de l'organisation en se basant sur les principes suivants :

- Le travail n'est pas une marchandise.
- La liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu.
- La pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous.

- Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

L'OIT a pour but d'améliorer la qualité de vie au travail. Afin d'obtenir des résultats concrets, l'Organisation rassemble les employeurs, les salariés et les gouvernements autour d'objectifs communs ; elle encourage aussi les réunions tripartites et accorde une importance particulière au dialogue et à la concertation sociale.

Dans cet esprit et afin de concrétiser les avancées obtenues grâce au tripartisme, l'OIT a établi une série de normes internationales du travail sous forme de conventions ou de recommandations, destinées à guider l'action nationale des pays membres et à promouvoir une meilleure qualité de vie au travail à un niveau international.

En 1977, l'OIT adopte la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Cette déclaration, rééditée deux fois et traduite en de nombreuses langues, offre des lignes de conduite pour les multinationales, les gouvernements, les employeurs et les salariés dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles.

En 1998, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail met en exergue certaines normes fondamentales. Cette déclaration, qui s'applique à tous les membres de l'OIT sans faire l'objet d'aucune ratification, marque une avancée dans les quatre domaines suivants :

- La liberté syndicale et la négociation collective.
- Le travail forcé.
- Le travail des enfants.
- L'égalité et la non-discrimination.

Bien que l'Organisation internationale du Travail lutte activement pour de meilleures conditions de vie au travail, la question de la responsabilité sociétale des entreprises a été fortement débattue au sein de l'organisation. En effet, ce concept fait entrer un nouvel interlocuteur dans les discussions : les ONG. Ceci introduit un changement non négligeable dans le modèle tripartite habituel.

Aujourd'hui, le secrétariat permanent de l'organisation, le Bureau international du Travail (BIT), suit les évolutions en matière de RSE et effectue différentes recherches sur ce thème. Il a également mis en place une coopération avec les Nations unies pour l'élaboration du Pacte mondial des Entreprises, le Global Compact.

3. Les Nations unies et le Global Compact

En 1999, lors du Forum économique mondial de Davos, le Secrétaire général des Nations unies, Kofi Annan, lance le Global Compact. Celui-ci vise à promouvoir la responsabilité sociétale des entreprises et comporte dix principes, inspirés de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations unies contre la corruption. L'adhésion au Global Compact se fait sur base volontaire.

John Ruggie, le représentant spécial des Nations unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises depuis 2005, estime qu'il est plus important que jamais que les parties prenantes et les institutions, y compris le secteur privé, collaborent pour solidifier les liens entre les peuples et les sociétés.

B. La RSE et l'Europe

La RSE s'inscrit dans le débat sur la mondialisation, la compétitivité et le développement durable. Partant du constat que ce développement ne peut exister s'il n'est pas fondé sur la croissance économique, la cohésion sociale et la protection de l'environnement, la Commission européenne invite, dès 2001, les entreprises à intégrer les aspects sociaux et environnementaux dans leurs activités.

Dans ce chapitre sont présentées les différentes étapes de l'intégration de la RSE dans les politiques européennes depuis la fin des années 1990, afin de mieux comprendre l'importance de ce concept aujourd'hui.

1. Les étapes

- a. Le Manifeste des Entreprises contre l'Exclusion sociale : première étape de la Commission européenne en faveur de la RSE

En 1995, Jacques Delors, alors Président de la Commission européenne, et un groupe d'entreprises européennes lancent simultanément un Manifeste des Entreprises contre l'Exclusion sociale et un appel à la responsabilité des entreprises pour lutter contre cette forme d'exclusion.

Afin de donner un caractère durable à ce Manifeste, le European Business Network for Social Cohesion (EBNSC) est créé dans la foulée. Ce réseau européen d'entreprises est chargé de promouvoir le dialogue et l'échange de bonnes pratiques en matière de RSE entre les différents secteurs d'activités. En octobre 1998, l'EBNSC est rebaptisé CSR (Corporate Social Responsibility) Europe.

b. Le Conseil européen de Lisbonne en 2000 : prise en compte du sujet par les chefs d'État et de gouvernement

En mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne franchit une nouvelle étape importante en faisant appel au sens des responsabilités sociales des sociétés afin de réaliser « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale » .

c. L'Agenda social de 2000 : la RSE devient un outil de la politique sociale européenne

En décembre 2000, dans son Agenda pour la Politique sociale (2000–2005), la Commission souligne l'importance de la RSE en tant qu'un des instruments permettant d'accéder à la nouvelle économie. Les grandes orientations de cette politique sociale sont les suivantes :

- Augmenter et améliorer les emplois.
- Anticiper et tirer parti du changement de l'environnement de travail en développant un nouvel équilibre entre souplesse et sécurité.
- Lutter contre toutes les formes d'exclusion et de discrimination pour favoriser l'intégration sociale.
- Moderniser la protection sociale.
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Renforcer le volet social de l'élargissement et des relations extérieures de l'Union européenne.

d. Le Livre vert de la Commission européenne en 2001 : diffusion du concept auprès des parties prenantes

En juillet 2001, la Commission publie un Livre vert visant à « promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises ». Ce Livre vert « vise à lancer un large débat sur la façon dont l'Union européenne pourrait promouvoir la responsabilité sociale des entreprises au niveau tant européen qu'international et, notamment, sur les moyens d'exploiter au mieux les expériences existantes, d'encourager le développement de pratiques novatrices, d'améliorer la transparence et de renforcer la fiabilité de l'évaluation et de la validation des diverses initiatives réalisées en Europe » .

Le processus de consultation du Livre vert, ouvert à tous, attire un nombre important de parties concernées (pouvoirs publics, organisations internationales, entreprises, partenaires sociaux, ONG, associations, etc.). Plus de 250 contributions sont ainsi enregistrées : toutes confirment l'utilité d'un débat sur le concept de RSE et presque toutes se déclarent favorables à une action de la Commission dans ce domaine.

Cependant, certaines voix s'élèvent contre la proposition de la Commission :

- Les entreprises insistent pour que la dimension volontaire de l'approche RSE soit maintenue, car elle leur permet davantage d'innovation et de créativité, et favorise aussi la recherche de solutions adéquates et spécifiques en fonction de leur secteur d'activité et de leur situation géopolitique.
- Les syndicats, les ONG, et autres groupes de réflexion, quant à eux, s'opposent à toute approche volontaire sous la direction exclusive des entreprises en matière de RSE, arguant que les rapports sociaux, les audits et les labels ne sont efficaces et crédibles que s'ils sont réglementés par les pouvoirs publics au travers d'une méthode de standardisation et/ou de contrôle. Ils demandent dans un premier temps à la Commission de proposer un cadre sur la base des valeurs du modèle social européen, les syndicats demandent en particulier la création d'une obligation de rapport annuel pour toutes entreprises de plus de 500 travailleurs, avec l'établissement de paramètres de références à évaluer par des agences de notations habilitées.

Le Conseil des Ministres européens de Laeken, dans sa résolution du 3 décembre 2001, précise « qu'une approche européenne de la RSE pourrait contribuer à son développement en complétant les mesures existantes aux échelons local et national et en leur apportant une valeur ajoutée ». Il souligne également le fait que « la RSE peut non seulement favoriser un niveau élevé de cohésion sociale, la protection de l'environnement et le respect des droits fondamentaux, mais aussi améliorer la compétitivité dans tous les types d'entreprises, de la PME à la multinationale, et dans tous les secteurs d'activités ».

Le Parlement européen, quant à lui, propose d'intégrer la RSE dans tous les domaines de compétences de l'Union européenne.

e. La Communication de la Commission de juillet 2002 : première stratégie européenne pour le développement de la RSE

En juillet 2002, suite aux consultations du Livre vert, la Commission publie une Communication sur la responsabilité sociale des entreprises, dans laquelle elle expose sa stratégie de promotion de la RSE au sein de l'Union. Ce document s'adresse aux institutions européennes, aux États membres, aux partenaires sociaux, aux associations d'entreprises et de consommateurs, ainsi qu'à chaque entreprise et à toute autre partie concernée « (...) puisque la stratégie européenne de promotion de la RSE ne peut être développée et appliquée qu'à travers leur action conjointe ».

La Commission y propose d'axer sa stratégie sur les domaines suivants :

- Mieux faire connaître l'impact positif de la RSE sur les entreprises et les sociétés, en Europe et dans le monde, notamment au sein des pays en développement.
- Renforcer l'échange d'expériences et de bonnes pratiques sur la RSE entre entreprises.

- Promouvoir le développement des capacités de gestion de la RSE.
- Stimuler la RSE au sein des PME.
- Faciliter la convergence et la transparence des pratiques et des instruments de RSE.
- Créer au niveau européen un Forum plurilatéral sur la RSE.
- Intégrer la RSE aux politiques communautaires.

f. Le Forum plurilatéral européen, suite logique de la Communication

À la suite de sa Communication et afin de permettre aux différentes parties prenantes de réfléchir sur le thème de la RSE et d'en dégager une interprétation commune, la Commission organise, en octobre 2002, un Forum plurilatéral sur la RSE (Multi Stakeholder Forum).

Celui-ci réunit une vingtaine d'organisations représentant, au niveau européen, les employeurs, les réseaux d'entreprises, les salariés et la société civile, représentative des autres parties prenantes, dans une première expérience de dialogue civil ou sociétal. La Commission assume la présidence du Forum ; d'autres institutions et organisations y bénéficient d'un statut d'observateur.

L'objectif du Forum plurilatéral sur la RSE est d'aider les entreprises et les autres parties prenantes à s'entendre sur la manière de renforcer l'efficacité de cette contribution et de permettre sa vérification, dans l'intérêt de tous, y compris des entreprises elles-mêmes.

À la fin de son mandat, durant l'été 2004, le Forum produit un rapport final mais il faut bien constater une marginalisation des ONG et des syndicats qui les amèneront à une appréciation critique du Forum. Le rattachement de la RSE à la DG Entreprise comme pilote principal – la DG Emploi/Affaires sociales n'ayant plus qu'un rôle secondaire et la DG environnement n'étant pas du tout impliquée – amplifie le contrôle exclusif de la RSE par les entreprises.

g. L'agenda social 2005–2010 ou le renforcement de l'importance de la RSE pour la croissance et l'emploi

« Le nouvel agenda cherche à procurer de l'emploi et à garantir l'égalité des chances pour tous et à faire en sorte que les bienfaits de la dynamique de la croissance et de l'emploi de l'Union soient perceptibles pour tout un chacun. »

En février 2005, à l'occasion de la présentation de l'Agenda social renouvelé pour 2005–2010 et dans un contexte de révision de la Stratégie de Lisbonne, la Commission souligne, une fois encore, l'importance de la RSE pour atteindre les objectifs de croissance et d'emploi. Dans sa communication au Conseil de printemps, elle cite notamment la RSE comme une solution pour la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

« Les initiatives volontaires des entreprises, prenant la forme de pratiques touchant à leur responsabilité sociale, peuvent apporter une contribution essentielle au développement durable tout en renforçant le potentiel d'innovation et la compétitivité de l'Europe.»

h. L'Alliance européenne pour la RSE en 2006, une approche renouvelée de la RSE

Suite aux nouvelles observations et recommandations formulées par le Forum, la Commission publie, le 22 mars 2006, une nouvelle communication intitulée Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises. L'institution européenne lance également l'Alliance européenne pour la responsabilité sociale des entreprises sous l'égide de CSR-Europe et de Business Europe. Ouverte à toutes les entreprises impliquées dans des initiatives de RSE, cette structure bénéficie d'un soutien politique et financier total de la Commission. Elle doit, d'une part, faciliter la mobilisation et la reconnaissance des différentes initiatives en matière de RSE mises en œuvre par les entreprises et, d'autre part, fournir des critères pour mesurer les attitudes des entreprises en la matière. Les ONG, qui en sont exclues, se sont regroupées depuis dans une Coalition européenne pour la justice dans l'entreprise (European Coalition for Corporate Justice, ECCJ) et les syndicats développent leurs propres stratégies.

Le Parlement a fermement critiqué l'approche de la Commission dans un rapport rédigé par le député britannique Richard Howitt et adopté au mois de mars 2006. Il lui reproche, notamment, de laisser aux entreprises la liberté de choisir la manière dont elles doivent prendre en compte les paramètres sociaux et environnementaux dans leurs activités.

Le texte de la Commission propose de :

- Soumettre les pratiques environnementales des entreprises à un contrôle comparable à celui exercé en matière de concurrence.
- Mettre en avant certaines priorités pour la responsabilité sociale des entreprises dans les politiques intérieures et extérieures de l'Union européenne.
- Créer un forum européen de la RSE composé de représentants des entreprises, des syndicats, des ONG, des autorités publiques et des pays tiers.

Le Parlement a, quant à lui, demandé à la Commission de mettre en place une norme européenne de labellisation des produits respectueux des droits de l'homme et des droits fondamentaux des travailleurs. La commission Emploi du Parlement plaide également pour une meilleure intégration de la RSE aux politiques et programmes de l'Union.

2. La pertinence d'une approche européenne

Selon la Commission européenne, la principale contribution d'une approche européenne serait d'apporter une valeur ajoutée aux actions existantes et de les compléter :

- en instaurant un cadre européen global destiné à favoriser la qualité et la cohérence des procédures observées dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, grâce à l'élaboration de principes, d'approches et d'outils génériques, et à la promotion de bonnes pratiques et d'idées innovantes ;
- en soutenant les bonnes pratiques destinées à assurer une évaluation financièrement avantageuse et une vérification indépendante des procédures de responsabilité sociale des entreprises, et en garantissant ainsi leur efficacité et leur crédibilité.

Il est important de trouver les éléments qui permettront le développement de la RSE aux niveaux européen et international. Une telle dynamique suppose une meilleure compréhension du concept et des enjeux, mais aussi une définition commune assortie de principes généraux auxquels toutes les entreprises pourront adhérer.

II. Définition du concept de responsabilité sociétale des entreprises

A. Définition du concept de RSE

Dans sa Communication intitulée La responsabilité sociale des entreprises : une contribution des entreprises au développement durable, la Commission européenne définit la RSE comme « l'intégration volontaire par les entreprises des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ».

Afin de mieux comprendre cette définition, il paraît opportun de s'arrêter sur quelques-unes des notions sur lesquelles elle repose.

Intégration volontaire

La démarche volontaire signifie que les entreprises prennent librement des engagements afin d'améliorer leurs performances sociales et environnementales au-delà des obligations légales.

L'enjeu sous-jacent de cette démarche porte sur le rôle et la place de la législation, d'une part, et sur la place des acteurs sociaux, d'autre part, dans l'exercice de cette responsabilité. S'il est opportun et souhaitable que des initiatives volontaires soient prises

pour une meilleure prise en compte des préoccupations sociales et environnementales, cela ne peut se concevoir sans un cadre améliorant l'application de la réglementation et non se substituant à cette dernière.

Cet aspect volontaire est fortement remis en cause par certains partenaires sociaux et par les acteurs de la société civile. Ils lui reprochent, entre autres, de laisser aux entreprises la liberté de choisir la manière dont elles doivent prendre en compte les paramètres sociaux et environnementaux dans leurs activités. Ils estiment, de manière générale, que la Commission ne garantit pas la responsabilité des entreprises devant leurs partenaires, n'impose pas des conditions sociales et environnementales, n'instaure pas des normes et des principes internationaux, ne recourt pas à des mesures de politique générale comme les marchés publics et les subventions publiques pour encourager un comportement responsable et ne garantit pas un contrôle indépendant.

Cependant, une démarche volontaire peut constituer un atout car elle permet à l'entreprise de trouver les meilleures solutions et d'adapter le concept de RSE à sa structure en fonction de son secteur et de sa situation géographique.

Dans son dernier avis sur le sujet, le Comité économique et social européen rappelle qu'« une démarche socialement responsable doit reposer sur une application effective et dynamique des normes existantes (législation et accords collectifs) et s'accompagner d'engagements volontaires allant au-delà des normes ».

Selon Novethic, cinq éléments sont importants pour qu'une démarche volontaire soit efficace :

- La capacité des parties – publiques et privées – d'exercer une surveillance efficace.
- La diffusion d'une information qualitative et quantitative suffisante et fiable.
- En cas de non-respect, le recours à des menaces crédibles de réglementation et des pénalités individualisées.
- Des objectifs clairs, mesurables, dotés de paliers intermédiaires, avec intervention d'un tiers externe vérifiant les données fournies.
- La promotion d'activités d'assistance et de publications lors du processus.

Intégration de préoccupations sociales et environnementales

La responsabilité sociétale des entreprises est basée sur le principe de la Triple Bottom Line, c'est-à-dire la recherche de profits, le respect de normes sociales et environnementales. La performance d'une entreprise ne se calcule pas seulement en fonction de critères économiques, mais doit également être évaluée au niveau social et environnemental.

L'expression People, Planet, Profit est souvent employée pour traduire cette triple performance de l'entreprise. « Triple approche : conception selon laquelle les

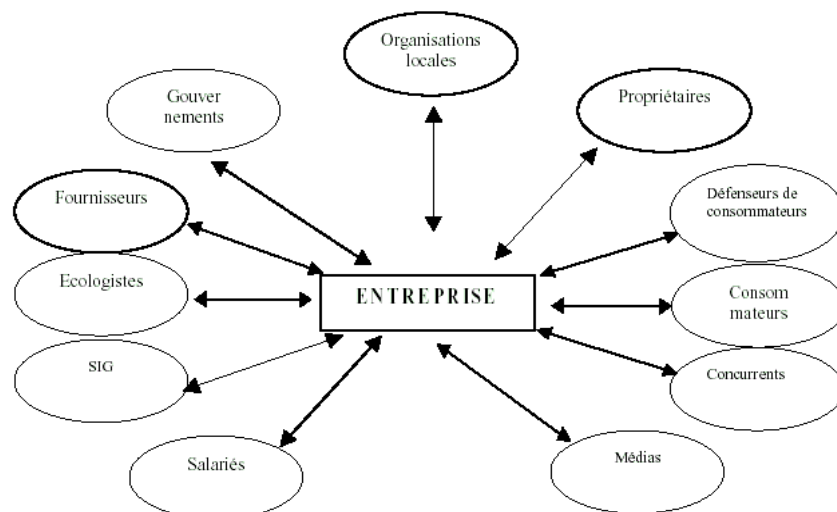
performances globales d'une entreprise doivent être mesurées en fonction de sa contribution combinée à la prospérité économique, à la qualité de l'environnement et au capital social.»

La Commission européenne s'est inspirée des conceptions des différents États membres pour donner cette triple dimension à la RSE. Le schéma ci-dessous résume parfaitement les origines et les sources d'inspiration qui ont permis à l'Europe de construire son modèle de RSE.

Les relations avec les parties prenantes

Depuis les années 1970, l'expression « stakeholders » est utilisée dans les théories de management et de gestion. Ce concept des « parties prenantes » permet de mieux rendre compte de la réalité de l'entreprise et d'étudier toutes les interactions qu'une organisation entretient avec son milieu. L'entreprise n'étant pas un système fermé et imperméable, sa survie dépend d'un nombre important de facteurs sociaux et environnementaux, qui ne se réduisent pas aux actionnaires et aux clients. Dans sa publication *Strategic management : a stakeholder approach*, Edward Freeman définit les parties prenantes comme « tout groupe ou individu qui peut être affecté ou est affecté par l'accomplissement des objectifs d'une organisation ».

« Chaque groupe représenté dans une bulle a un parti pris, un enjeu (« a stake ») dans l'entreprise, d'où la dénomination de partie prenante, de détenteur d'un enjeu (stakeholders). »



Source : FREEMAN (1984), modèle simplifié

Tableau 1 – L'entreprise et ses parties prenantes

Le schéma ci-dessus présente l'ensemble des parties prenantes ayant une influence directe ou indirecte sur la vie de l'entreprise. Chaque groupe de « stakeholders » doit être pris en compte par l'entreprise lors de la définition de ses objectifs et de sa mission.

« La Théorie des Stakeholders établit que la nature des parties prenantes d'une organisation, leurs valeurs, leur influence relative sur les décisions et le type de situation constituent des informations relevantes pour prévoir le comportement organisationnel. »

Les attentes des parties prenantes sont parfois difficiles à concilier avec les objectifs de l'entreprise. C'est pourquoi, il est important pour l'entreprise d'instaurer un dialogue et de communiquer avec tous sans exception afin de trouver un terrain d'entente et de dégager des buts communs.

B. Les caractéristiques d'une démarche socialement responsable

La définition proposée par la Commission européenne permet de déduire neuf critères de base caractéristiques d'une démarche socialement responsable :

- Critère 1 : la RSE doit être adoptée volontairement par l'entreprise.
- Critère 2 : les mesures prises par l'entreprise en matière de RSE doivent dépasser les exigences légales (il n'est pas précisé « et contractuelles » alors que dans certains pays européens celles-ci font force de lois, ndlr) et les normes sociales et environnementales, mais ne doivent pas se substituer à la législation en vigueur. « Les entreprises adoptent un comportement socialement responsable en allant au-delà des prescriptions légales et s'engagent dans cette démarche volontaire parce qu'elles jugent qu'il y va de leur intérêt à long terme.»
- Critère 3 : l'entreprise doit intégrer la RSE à son mode de gestion et de management. « La RSE n'est pas une option à 'rajouter' aux activités centrales de l'entreprise – elle a trait à la gestion même de l'entreprise. » L'adhésion de la haute direction est nécessaire afin de pouvoir bénéficier des ressources financières et matérielles permettant l'intégration de la RSE.
- Critère 4 : la mise en place de la RSE ne peut se faire sans un dialogue avec toutes les parties prenantes, ce qui induit un réel gouvernement d'entreprise, qui permet d'établir un certain nombre de règles et de pratiques régissant les relations entre les différentes parties prenantes. Selon l'OCDE, « le régime de gouvernement d'entreprise devrait concourir à la transparence et à l'efficacité des marchés, être compatible avec l'état de droit et clairement définir la répartition des responsabilités

entre les instances compétentes en matière de surveillance, de réglementation et d'application des textes ». Depuis quelques années, plusieurs codes de bonne gouvernance ont vu le jour. En Belgique, un code de bonne gouvernance d'entreprise a été publié en décembre 2004. Les autorités nationales ont compris l'importance d'une bonne gestion basée sur la transparence et la responsabilité.

- Critère 5 : la RSE ne peut être motivée par la seule recherche de profits économiques. Il faut dépasser la conception minimaliste de la RSE proposée par Friedman en 1970. La responsabilité sociétale des entreprises ne sert pas qu'à des fins économiques et la recherche de profit pour les actionnaires ne doit pas être le seul objectif. On s'éloigne ainsi du modèle de la valeur actionnariale.
- Critère 6 : l'entreprise doit pouvoir s'adapter au changement et évoluer avec la société.
- Critère 7 : l'entreprise doit intégrer des préoccupations sociales, autant en interne que vis-à-vis de l'extérieur. Dans son rapport consacré à la responsabilité sociale des entreprises, l'AISAM constate qu'« en adoptant une politique de RSE, l'entreprise s'assigne un rôle qui va au-delà de la simple vente de produits et services. Elle se situe dans un contexte plus large que ses employés et ses clients et/ou sociétaires et met en œuvre une stratégie d'entreprendre qui apporte une plus value à la société dans son ensemble. » Le Centre français d'Information sur les Entreprises regroupe ainsi ce type de préoccupations en trois grandes catégories : la dimension internationale de l'entreprise, les relations avec les États, la contribution apportée au développement local.

Cela doit également se traduire en interne, de manière à pouvoir répondre aux enjeux liés au travail et aux relations sociales, notamment dans la gestion des ressources humaines (politique d'emploi, lutte contre les discriminations, qualité de vie au travail, etc.).

- Critère 8 : l'entreprise doit intégrer des préoccupations environnementales. Quelle que soit leur nature, les entreprises agissent sur leur environnement. Dans un souci de protection de la planète, il est de leur devoir de minimiser les effets négatifs de leurs activités. Les actions environnementales englobent tous les efforts fournis par l'entreprise pour réduire ses impacts, mais aussi pour promouvoir une attitude respectueuse de l'environnement (gestion des ressources naturelles et des retombées de son activité sur l'environnement, etc.).
- Critère 9 : une politique de RSE doit pouvoir être vérifiée et évaluée. L'entreprise doit tenir ses engagements et pouvoir démontrer par des faits son comportement responsable. Les meilleurs outils pour cela sont les chartes, les codes de conduite, les labels et les rapports sociétaux / bilans RSE. Les chartes et codes de conduite

sont adoptés et rédigés en interne et naissent de la volonté de l'entreprise de s'investir dans une démarche de transparence par rapport à ses agissements. Ils fixent une ligne de conduite et inspirent les actions quotidiennes des entreprises. Les labels, quant à eux, permettent d'identifier un produit ou un service conforme à certains critères et répondant à certaines règles. L'obtention d'un label impose la rédaction d'un cahier des charges et la définition d'objectifs clairs et précis. Elle nécessite également des audits et des contrôles réalisés par des experts indépendants. Le rapport sociétal / bilan RSE, enfin, met en avant les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise. Il permet de communiquer vers le grand public, mais également vers les actionnaires et tous les stakeholders liés à l'entreprise. C'est un « plus » pour l'entreprise en termes de communication, d'image et de transparence. Plusieurs outils ont été développés afin d'aider cette dernière dans la rédaction de leur rapport sociétal. Les modèles les plus souvent utilisés sont les lignes directrices du Global Reporting Initiative, celles du CJDES ou encore la norme AA 1000. Cependant, l'une des critiques les plus généralement émises par les associations citoyennes porte sur le manque de standardisation des rapports et donc l'absence de comparaisons pertinentes.