



**Revue d'Études en Management et Finance d'Organisation
N°5 Juillet 2017**

**REVUE DES PRINCIPAUX RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX DE
LA RSE**

REVIEW OF PRINCIPAL INTERNATIONAL STANDARDS FOR CSR

Hassane AMAAZOUL

Doctorant ès sciences de gestion

Laboratoire Management et Développement des

Entreprises et des Organisations (MADEO)

Université Mohammed Premier - Oujda, Maroc

Courriel : hassaneamazoul@gmail.com

Résumé

Dans les années 1970, l'internationalisation des entreprises a pris de l'ampleur, de même que leur recours à la sous-traitance dans des pays où une réglementation sociale n'était pas bien définie. Cette double évolution a amené les organisations internationales (OCDE, OIT, ONU, ISO, etc.) à arrêter un certain nombre de règles, non contraignantes, définissant les droits sociaux et environnementaux fondamentaux que les multinationales doivent respecter. Par ailleurs, des outils de *reporting* sociétal se mettent en place pour rendre compte des performances des entreprises en matière de RSE (Combemale & Igalens, 2012). L'objectif de cet article est de passer en revue les principaux référentiels internationaux de la RSE.

Mots-Clefs : RSE, principes OCDE, OIT, ONU, Équateur, pacte mondial, GRI, ISO 26000.

Abstract

In the 1970s, the internationalization of enterprises has grown, as well as their use of outsourcing to countries where social regulations were not well defined. This dual evolution has led international organizations (OECD, ILO, UN, ISO, etc.) to stop a number of rules, non-binding, defining the basic social and environmental rights that multinationals must respect. Furthermore, social reporting tools are set up to reflect the performance of companies on CSR (Combemale & Igalens, 2012). The objective of this article is to review the main international standards of CSR.

Key words: CSR, principles OECD, ILO, UN, Equator, Global Compact, GRI, ISO 26000

Introduction

Depuis les années 1970, les entreprises se sont développées en réseau, avec une externalisation croissante d'une part importante de leurs activités non stratégiques comme la production, la logistique, etc., en vue de minimiser leurs coûts. Mais cette forme d'organisation a eu pour conséquence de diluer les responsabilités entre donneurs d'ordres, filiales, sous-traitants de premier rang, de second rang, fournisseurs, etc. Ces stratégies d'externalisation rendent complexes le respect et la protection des droits sociaux et environnementaux au niveau de la chaîne de valeur. En outre, et d'un point de vue juridique, le principe d'autonomie de chaque entité du réseau permet de protéger la tête de réseau (la maison mère¹) des conséquences civiles ou pénales des actions de ces partenaires, ce qui constitue un terrain propice aux pratiques de *dumping* social et environnemental. À cet égard, le concept de RSE s'est développé, sous l'impulsion des organisations de la société civile, pour amener les entreprises transnationales à revoir leurs pratiques (Fahd, 2013: 8).

Le cadre réglementaire de la RSE évolue entre *soft* et *hard law*. Il existe plusieurs normes (ISO26000, SA8000, AA1000, ISO14001, etc.) sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer. Cependant, il n'existe aucune régulation internationale pouvant corriger les dérives des firmes multinationales. Néanmoins, il existe un cadre international de référence de la RSE, mais il n'est pas contraignant (El Hila & Amaazoul, 2013). En outre, Combemale et Igalens (2012: 76) soulignent que différents référentiels ont été élaborés au fil du temps. Certains émanent de l'initiative d'organismes internationaux ou de gouvernements. D'autres, tels les normes, codes de conduite et labels, sont le fait des entreprises qui les ont adoptés sous la pression des certains acteurs (ONG, agences de notation sociétale). L'objectif de cet article est de passer en revue les principaux référentiels internationaux de la RSE.

1. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Adoptés en 1976 et révisés en 2011, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations adressées par les gouvernements des 34 États membres et de huit autres signataires (dont le Maroc et l'Égypte) à leurs entreprises multinationales. Ces principes visent à faire en sorte que les activités des entreprises

¹ La responsabilité de la maison mère ne peut être systématiquement exclue, la tête de réseau prend les grandes décisions et dicte la direction des affaires. De par son pouvoir de négociation et du rapport de force déséquilibré que cela implique entre elle et ses partenaires, elle peut orienter les activités des acteurs de sa sphère d'influence vers plus ou moins de respect des droits sociaux, humains et environnementaux (Fahd, 2013: 8).

multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l'environnement pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable. Les principes directeurs font partie de la déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, dont les autres éléments concernent le traitement national, les obligations contradictoires imposées aux entreprises ainsi que les incitations et les obstacles à l'investissement international (Ecofin, 2012a).

Les principes directeurs énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des affaires dans les domaines tels que les relations professionnelles, les droits de l'homme, la publication d'informations, la lutte contre la corruption², la fiscalité, les relations sociales, l'environnement ou encore la protection des consommateurs, de la science et de la technologie et de la concurrence (Fahd, 2013: 9). Toutefois, les pays adhérant aux principes directeurs prennent l'engagement contraignant de les mettre en œuvre conformément à la décision du Conseil relative aux recommandations de l'OCDE à l'intention des firmes multinationales. Cependant, il s'agit de recommandations non contraignantes³ adressées aux entreprises par les gouvernements qui y ont souscrit (Benseddik & Szwed, 2008: 18).

En outre, à l'issue de la réunion ministérielle de l'OCDE 25 mai 2011, les droits de l'homme et la prise en compte des chaînes d'approvisionnement font désormais partie des principes directeurs. Initialement, ces derniers n'imposaient aucune contrainte juridique aux entreprises. Désormais, les Points de contacts nationaux (PCN)⁴ reçoivent les plaintes des parties prenantes des entreprises et recherchent des possibilités de conciliation.

2. DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE DE L'OIT SUR LES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE

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 entre-

² La corruption, telle que définie par la Convention de l'OCDE, se distingue d'autres infractions pénales ou civiles comme le conflit d'intérêts, le détournement de fonds publics, la collusion et les manquements aux règles des marchés publics. L'examen non juridique des définitions de la corruption permet d'approfondir les zones d'ombre et d'analyser la relation entre corruption et autres formes de fraude (OCDE, 2007: 34).

³ Ces principes ne sont pas contraignants, mais reposent sur un mécanisme de plaintes (Fahd, 2013).

⁴ Les PCN sont des services gouvernementaux chargés de favoriser la mise en œuvre des Principes Directeurs de l'OCDE (Benseddik & Szwed, 2008). Ils constituent des plateformes de médiation et de conciliation.

ises 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 (Benseddik & Szwed, 2008).

3. LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) : OUTIL STANDARDISÉ DE REPORTING SOCIÉTAL

La GRI est une Organisation Non Gouvernementale fondée aux États-Unis⁵ dont la mission est l'établissement et la diffusion de lignes directrices pour la publication de rapports environnementaux et sociaux. Elle est issue d'une initiative lancée en 1997 par le CERES⁶ (*Coalition for Environmentally Responsible Economies*) en partenariat avec le programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) à laquelle participent des entreprises, des consultants et des universités pour élaborer un cadre et des règles destinés aux entreprises soucieuses de développement durable.

La GRI a pour vocation de développer des standards pour illustrer les performances économiques, sociales et environnementales. Il s'agit de développer des méthodes d'élaboration de rapports extra-financiers équivalentes au reporting financier. L'objectif final est l'obtention d'une plus grande transparence au sein des entreprises et d'autres organisations. La GRI mobilise les parties prenantes des entreprises comme les ONG, les organismes de comptabilité, les représentants des organisations patronales et syndicales. À l'issue de ces consultations, GRI édite des lignes directrices qui fixent les principes et indicateurs utilisables par les organisations pour leur reporting RSE (Ecofin, 2012c). La GRI se présente comme une organisation multi-parties prenantes se proposant d'élever la qualité du reporting sociétal «*à un niveau de comparabilité, de rigueur et de vérifiabilité équivalent à celui du reporting financier.*».

À l'instar de la normalisation comptable, l'existence d'un cadre et de règles «généralement acceptées» est en effet l'une des conditions de la confiance entre les différents acteurs ; elle permet une appréciation des performances dans le temps et au sein d'un secteur et elle

⁵ En France, c'est l'Observatoire de la RSE (ORSE) qui veille à la mise en œuvre de la GRI par les entreprises.

⁶ Réseau National de fonds d'investissement, d'organismes environnementaux et autres groupes d'intérêt public œuvrant pour la gestion environnementale des entreprises (Benseddik & Szwed, 2008: 20). Le CERES est une organisation basée à Boston regroupant des ONG environnementalistes, des investisseurs institutionnels, des gestionnaires de fonds éthiques, des organisations syndicales et religieuses. Elle est notamment connue pour avoir élaboré les « principes Valdez », un code de conduite de comportement responsable des entreprises à l'égard de l'environnement (Capron & Quairel-Lanoizelée, 2003: 3).

structure le système interne d'information. Il faut souligner que l'adoption du référentiel GRI est volontaire et qu'il n'existe actuellement aucune disposition obligeant son application (Capron & Quairel-Lanoizelée, 2003: 3).

Depuis son origine, l'organisation est fortement marquée d'une empreinte anglo-saxonne. Elle est essentiellement financée par des fondations américaines (ex.: Fondation Ford). Le comité de pilotage qui comprend des membres et des représentants d'organisations situées principalement dans des pays anglo-saxons. Elles sont issues principalement des professions de la comptabilité et de l'audit et des milieux d'affaires. À la recherche d'une plus grande reconnaissance en Europe continentale, son siège vient d'être installé à Amsterdam. C'est en principe une instance de débat et de recommandations sur les lignes directrices, mais son rôle n'est pas encore clairement défini. La procédure d'élaboration des lignes directrices comprend une phase de consultation auprès des publics intéressés, une phase de test (le projet 2000 a été testé par 31 entreprises multinationales) avant publication. La version préliminaire a été publiée en 1999 avant celle officielle de 2000. Une nouvelle version G3 a été publiée en 2006 (Ecofin, 2012c) et une dernière version (G4) a été publiée en mai 2013.

À l'instar de la comptabilité financière, les rapports sociétaux sont des instruments de reddition, de diagnostic, de dialogue et servent à la prise de décision ; ils constituent la forme la plus visible de la comptabilité sociétale et doivent donc être jugés en fonction des normes et des qualités attendus des documents comptables (Capron, 2000). Afin de renforcer leur crédibilité et de permettre leur comparabilité, l'idée est donc apparue d'une sorte de normalisation internationale de cette forme de reddition. L'initiative due à la GRI est actuellement la démarche la plus avancée (Capron & Quairel-Lanoizelée, 2003: 2). Les lignes directrices (*guidelines*) de la GRI constituent un référentiel très influencé par la normalisation comptable anglo-saxonne ; ses auteurs en reconnaissent les points communs, tout en soulignant les différences. Comme les dispositifs FASB⁷, IASB⁸ ou ASB⁹, la GRI définit tout d'abord un cadre conceptuel destiné à assurer la cohérence des différentes dispositions et à servir de guide aux producteurs et aux auditeurs de l'information en l'absence de règles précises ; il présente ensuite une description des contenus des documents publiés.

⁷ The United States Financial Accounting Standards Board (FASB).

⁸ The International Accounting Standards Board (IASB).

⁹ The United Kingdom Accounting Standards Board (ASB).

3.1. Lignes directrices de la GRI pour le reporting Développement durable

La structure de la partie consacrée aux principes emprunte globalement sa structure aux cadres IASB et FASB : elle présente les objectifs, les destinataires, et les qualités requises de l'information publiée, qui doivent guider les méthodes d'élaboration du rapport. D'après la GRI (2013), 10 Principes sont indispensables afin de garantir la transparence du reporting développement durable et divisés en deux catégories : principes de contenu¹⁰ et de qualité¹¹.

Tableau. Les 10 principes de reporting sociétal selon la GRI G4

Catégories	Principes	Explications
Principes de contenu	<i>Implication des parties prenantes</i>	Le rapport doit identifier les parties prenantes et leurs types de relations avec l'organisation et expliquer comment elle répond à leurs attentes et intérêts légitimes.
	<i>Contexte du développement durable ou de RSE</i>	L'organisation doit replacer ses propres performances au sein du contexte et des contraintes sociales, économiques et environnementales pesant sur elle, afin de mettre en perspective les données qu'elle fournit à l'échelle locale, régionale ou mondiale.
	<i>Pertinence</i>	Le rapport doit se concentrer sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux les plus significatifs pour les évaluations et décisions des parties prenantes.
	<i>Exhaustivité</i>	Le rapport doit suffisamment aborder les Aspects pertinents et leurs Périmètres avec mention explicite afin de refléter les impacts économiques, environnementaux et sociaux substantiels et permettre aux parties prenantes d'évaluer la performance de l'organisation sur la période de reporting.
Principes de qualité	<i>Équilibre ou Neutralité</i>	Les rapports devraient éviter toute subjectivité, et tous les efforts nécessaires doivent avoir été entrepris afin de présenter la performance de l'organisation de manière équilibrée, s'attachant aux éléments positifs et aux éléments négatifs.
	<i>Comparabilité</i>	L'organisation doit maintenir une homogénéité au fil de ses rapports quant au périmètre des données fournies, et préciser tout changement. L'organisation doit s'efforcer de publier des données permettant une comparaison temporelle et avec ses concurrents.
	<i>Précision</i>	L'exactitude et la précision des données fournies doivent permettre aux parties prenantes d'évaluer la performance de l'organisation.
	<i>Ponctualité ou Régularité</i>	Les rapports doivent être produits de manière régulière, et à une fréquence appropriée à la nature des données traitées ainsi qu'aux besoins des parties prenantes.
	<i>Clarté</i>	Les informations transmises par l'organisation doivent être compréhensibles et accessibles aux <i>stakeholders</i> qui utilisent le rapport.

¹⁰ Sont conçus pour être associés et utilisés lors de la détermination du contenu du reporting sociétal.

¹¹ Ces principes ont pour objectifs de s'assurer de la qualité des informations communiquées, de garantir la transparence et de permettre aux *stakeholders* d'évaluer avec justesse et légitimité la performance de l'organisation et de prendre les mesures appropriées (GRI, 2013).

	<i>Fiabilité</i>	Les données chiffrées doivent être agrégées, analysées et publiées de manière à ce que d'éventuels auditeurs puissent les certifier.
--	------------------	--

Source : Élaboration propre à partir de la GRI (2013) : 16-18 et du site <www.novethic.fr>

3.2. Contenu du rapport : un cadre plus opératoire

Les éléments qui doivent figurer dans le rapport développement durable / RSE mettent en œuvre, pour les quatre premières sections, essentiellement le principe de complétude, de comparabilité dans le temps et de conformité. Comme dans tous les systèmes standards de management (qualité, environnement, etc.), il applique également le principe de leadership et d'engagement du dirigeant. Dans cette même veine, Capron et Quairel-Lanoizelée (2003: 10) ont proposé un résumé du contenu des rapports développement durable / RSE selon les lignes directrices de la GRI :

- **Vision et stratégie et lettre du PDG** présentant les conclusions clés du rapport
- **Les caractéristiques de l'organisation**, activité, effectif, implantation, éléments financiers, et divers éléments, notamment :
 - L'importance de la sous-traitance
 - La liste des parties prenantes identifiées, leurs caractéristiques et leurs relations avec l'entreprise
 - Le périmètre, les changements intervenus dans les méthodes
 - Les raisons de la non application de certains aspects de GRI
 - Les politiques d'audit internes sur la qualité des informations
- **Gouvernance et système de management**, les comités d'audit et notamment :
 - Le lien entre rémunération des managers et performances sociétales,
 - Les méthodes d'identification des parties prenantes, de consultation, les informations générées.
 - Les codes de conduites, standards, procédures, certifications...
- **L'index** montrant la correspondance entre le contenu du rapport et les items demandés par GRI
- **Les indicateurs de performances** (indicateurs clés et additionnels)
 - Indicateurs de performances intégrés (si possible)
 - Performances économiques
 - Performances environnementales
 - Performances sociales

Les lignes directrices fournissent un détail important d'informations à fournir dans les trois premières sections, qui sont de nature à améliorer la qualité des rapports si elles sont respectées, notamment la définition d'un périmètre de reporting, des méthodes de collecte des données, l'information sur les changements de méthodes ou de périmètre. La conformité avec le contenu proposé doit ressortir de la publication de l'index (GRI, 2013).

4. 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 suivants¹² :

❖ Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et
2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de la violation des droits de l'homme.

❖ Droit du 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. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

❖ Lutte contre la corruption (depuis le 24 juin 2004)

¹² La phase opérationnelle du Pacte a été lancée au Siège de l'ONU à New York, le 26 juillet 2000.

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption¹³ 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 (Benseddik & Szwed, 2008: 19). Les entreprises qui y adhèrent de manière volontaire doivent s'engager à se conformer à ces principes et réaliser un *reporting* annuel pour expliciter comment elles respectent leurs engagements. Ces derniers ne sont pas contraignants : il n'y a aucun contrôle ni vérification par un tiers. Le Pacte Mondial s'apparente pour nombre d'acteurs à du *greenwashing* et beaucoup d'entreprises qui ont adhéré n'ont pas pris la peine de respecter leur engagement, à savoir publier un rapport sur la manière dont elles se conformaient aux principes énoncés (Fahd, 2013: 9).

5. LES « PRINCIPES D'ÉQUATEUR » APPLIQUÉS AU SECTEUR BANCAIRE

Selon Baret et Chivot (2012), en juin 2003, sous l'effet conjoint de la pression des ONG et des incitations de l'IFC, quatre grands groupes bancaires (*ABN Amro* au Pays Bas, *Barclays* au Royaume-Uni, *Citigroup* aux États-Unis et *WetsLB* en Allemagne) ont rédigé une déclaration d'engagements volontaires qui concernent uniquement l'activité de financement de projet. Initialement appelés «*Principes de Londres*», dénomination qui s'avéra être déjà utilisée, puis «*Principes de Greenwich*», dénomination jugée trop proche de «*greenwash*» (Heal, 2008), les 10 principes de cette déclaration sont aujourd'hui connus sous le nom d'«*Equator Principles*» ou «*Principes Equateur*» en français. Le site des *Principes Equateur* (PE) (www.equator-principles.com) indique que les banques signataires se fondent sur «*les revenus générés par un projet unique, à la fois comme source de remboursement mais aussi comme sécurité.*». Les PE s'inscrivent donc bien dans le prolongement des Accords de Bâle II et III, mais les banques signataires s'engagent volontairement à aller au-delà, en mettant en place des procédures pour la prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux dans leurs activités de financement de projet.

Initialement composés de six lignes directrices et réservés à des financements de projets supérieurs à 50 millions de dollars (PE I), depuis 2006, les PE sont au nombre de 10 et

¹³ L'enjeu de la corruption pour les entreprises n'est pas simplement pénal. En utilisant ce moyen illégal, les entreprises engagent leur responsabilité sociétale : un cas de corruption révélé au grand public dégrade considérablement l'image de la société et engendre le plus souvent une forte sanction des marchés financiers (Combalbert, 2008: 97).

concernent tous les projets supérieurs à 10 millions de dollars (PE II). Les PE s'appliquent également aux activités de conseils en financement de projets proposés par les banques. Les 10 principes issus de la révision de 2006 sont (Baret & Chivot, 2012: 9) :

- P1 : Examen et catégorisation
- P2 : Évaluation sociale et environnementale
- P3 : Critères sociaux et environnementaux applicables
- P4 : Plan d'action et système de gestion
- P5 : Consultation et communication
- P6 : Mécanisme de règlement des griefs
- P7 : Expertise externe
- P8 : Obligation de faire ou de ne pas faire (« covenants »)
- P9 : Indépendance du suivi et du reporting
- P10 : Présentation de rapports par les EFPIs

Selon Bhimani et Soonawalla (2010), l'idée fondamentale de ce code volontaire est que les organisations signataires ne devront pas accorder de prêts à des projets où l'emprunteur ne peut/veut pas se conformer aux exigences sociales et environnementales sous-jacentes ainsi qu'aux procédures de contrôle et d'évaluation associées aux PE. De plus, les projets susceptibles d'être financés sont répartis en trois catégories (A, B ou C) directement inspirées des principes de l'IFC (Aizawa & Motoko, 2007 ; *in* Baret & Chivot, 2012: 10) :

- **La catégorie A** comprend les projets susceptibles d'avoir des impacts environnementaux et/ou sociaux significatifs, voire irréversibles (grands barrages, terminaux pétroliers, centrales nucléaires...). Les PE conditionnent la possibilité de financement de tels projets à la mise en place d'un dispositif de prévention qui implique une application stricte et rigoureuse des 10 principes (Aizawa & Motoko, 2007 ; Demoustiez, 2007).
- **La catégorie B** comprend les projets avec des impacts potentiels relativement limités, peu nombreux, réversibles ou corrigeables par des mesures d'atténuation. Les procédures se concentrent alors principalement sur l'évaluation des impacts sociaux et environnementaux, la prise d'engagements préventifs adaptés et le suivi ainsi que l'évaluation indépendante. Toutefois, pour les pays hors OCDE ou à faible revenus, l'ensemble des dispositifs requis par la catégorie A sont exigés.

- La **catégorie C** comprend les projets n'ayant pas ou peu d'impacts environnementaux et sociaux. Aucune procédure n'est, alors, requise par les PE.

Les PE s'appliquent également aux activités de conseil en matière de financement de projet. Dans ce cadre, les institutions financières s'engagent à sensibiliser le client sur le contenu, l'application et les avantages des Principes sur le projet qu'il envisage de réaliser et lui demandent de leur faire part de son intention de respecter les exigences des Principes quand il recherchera des sources de financement (Ecofin, 2012b). Depuis son entrée en vigueur en 2003 à ce jour, les banques signataires de PE, aussi appelées EPFI (*Equator Principles Financial Institutions*) sont au nombre de 73 institutions financières dans 27 pays et couvrent plus de 80 % des financements de projet mondiaux (Capron & Quairel-Lanoizelée, 2010). En Afrique : Absa Bank Limited, Access Bank Plc, Arab African International Bank, BMCE Bank¹⁴, FirstRand Limited, Nedbank Limited, Standard Bank of South Africa Limited sont adhérentes et ont publié un rapport en 2010 sur le reporting environnemental et social (Ecofin, 2012b).

En s'interrogeant sur la pertinence des PE comme outil d'implémentation de la RSE dans le secteur bancaire, Baret et Chivot (2012: 17) identifient quatre stades d'évolution en matière de responsabilité bancaire (défensif, préventif, offensif et durable) auxquels correspondent quatre types de banques : les **banques défensives** (non prise en compte des PE), les **banques préventives** (intègrent la logique des PE), les **banques offensives** (mettent réellement en œuvre les PE) et les **banques durables** (dépassent les limites des PE). *In fine*, les PE constituent un outil pertinent, mais insuffisant pour véritablement implémenter la RSE dans le secteur bancaire. À cet égard, les procédures de reporting doivent être normalisées afin d'obtenir des informations uniformes, quel que soit le projet ou la banque impliquée.

¹⁴ À l'occasion de l'édition 2015 des African Banker Awards qui s'est tenue le 27 mai à Abidjan, en marge de la 50^e Assemblée annuelle de la Banque africaine de développement (BAD), le Groupe BMCE Bank a été désigné «Meilleure banque socialement responsable en Afrique». Cette distinction reçue pour la 2^{ème} fois par le groupe vient couronner son engagement résolu dans la responsabilité sociétale et environnementale depuis plusieurs années. En 2014, le groupe BMCE Bank avait également obtenu pour la 2^e année consécutive le prix «Top Performer RSE» par l'agence de notation Vigeo, pour sa contribution aux causes d'intérêt général et le déploiement d'une stratégie environnementale à travers les activités de sa fondation ainsi que le prix du CSR Arabia Awards, Partnership Category <<http://www.lavieeco.com/news/la-vie-eco-carrieres/bmce-bank-meilleure-banque-socialement-responsable-en-afrique-34262.html>> consulté le 05 juin 2016 à 03h08min.

6. ISO 26000 : LIGNES DIRECTRICES DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS

Publié le 1^{er} novembre 2010 à l'issue d'un processus de rédaction qui a duré plus de 5 ans, le projet final de la norme internationale ISO 26000 a été approuvé à une large majorité (93%) par les pays et organisations membres¹⁵ de l'ISO. Certains pays, qui ont participé à la création de la norme dont les États-Unis, Cuba, l'Inde, le Luxembourg, la Turquie ont néanmoins voté contre. ISO 26000 n'en demeure pas moins le fruit d'un large consensus (Delmas, 2013).

Cette norme internationale, qui se réfère aux normes de comportement érigées par l'OIT et l'OCDE, définit la responsabilité sociétale d'une entreprise comme *«sa responsabilité vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur 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, [qui] prend en compte les attentes des parties prenantes, respecte les lois en vigueur, [qui] est en accord avec les normes internationales de comportement, [qui] est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations»* (Aubrun et al., 2010: 21). De plus, 7 principes de la RSE sont définis dans les lignes directrices ISO 26000 (ISO, 2010: 12) :

- **Redevabilité** : il convient qu'une organisation soit en mesure de répondre de ses impacts sur la société, l'économie et l'environnement.
- **Transparence** : il convient qu'une organisation assure la transparence des décisions qu'elle prend et des activités qu'elle mène lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement.
- **Éthique** : il convient que l'organisation se comporte de manière éthique.
- **Reconnaissance des intérêts des parties prenantes** : il convient qu'une organisation reconnaisse et prenne en considération les intérêts de ses parties prenantes et qu'elle y réponde.
- **Légalité** : il convient qu'une organisation accepte que le respect du principe de légalité soit obligatoire.
- **Prise en compte des normes internationales de comportement** : il convient qu'une organisation prenne en compte les normes internationales de comportement tout en respectant le principe de légalité.

¹⁵ Plus de 500 experts (entreprises, syndicats, associations de consommateurs, ONG, etc.) de 90 pays ont participé à la rédaction de la norme ISO 26000 dans un processus multipartite (ISO, 2010).

- **Respect des droits de l'Homme** : il convient qu'une organisation respecte les droits de l'Homme et reconnaisse à la fois leur importance et leur universalité.

Afin de guider le dialogue avec les parties prenantes, les rédacteurs ont identifié sept questions centrales : 1) la gouvernance de l'organisation ; 2) les droits de l'Homme ; 3) les relations et conditions de travail ; 4) l'environnement ; 5) la loyauté des pratiques ; 6) les questions relatives aux consommateurs ; 7) les communautés et le développement local. En outre, la logique de la norme ISO 26000 est différente de celle des normes à finalité technique, mais également des normes utilisées dans le cadre du management de la qualité (normes ISO 9000 et ISO 9001) ou dans celui de l'environnement (normes ISO 14000 et ISO 14001).

Elle a pour objectif d'aider à la compréhension de ce qu'est la RSE et se présente comme un référentiel international, commun à toutes les organisations publiques comme privées. Elle est, en somme, une sorte de guide pratique destiné à la facilitation du dialogue autour de la RSE et n'a donc pas vocation à déboucher sur une certification des entreprises, contrairement aux autres normes ISO. L'ISO 26000 comporte toutefois des limites qui résultent de sa spécificité. Elle n'établit, en effet, aucune procédure de contrôle, de reddition des comptes ou de sanction et n'a pas pour but de le faire. Son utilité est d'un autre ordre : c'est un guide qui a été élaboré pour répondre aux besoins des entreprises et des organisations qui souhaitent mettre en place une démarche RSE. La norme ISO 26000, qui marque une volonté affirmée de ne pas empiéter sur le terrain d'action d'autres institutions internationales, est un instrument qui n'entre ni dans le champ de la normalisation ni dans celui de la réglementation (Delmas, 2013: 11).

7. LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Le 17 juin 2011, le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies adoptait¹⁶ des «Principes directeurs sur les droits de l'Homme et les entreprises». Cette adoption à l'unanimité des organisations d'employeurs, d'employés et de défense des droits de l'Homme est considérée comme un événement majeur pour la protection des droits de l'Homme et pour l'évolution du concept de RSE. Organisés en trois piliers (protéger, respecter, remédier), ils posent (Delmas, 2013: 9) :

¹⁶ Ces principes sont proposés par le Professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire Général des Nations Unies (Fahd, 2013: 9).

- **l’affirmation du rôle central de l’État** dans la protection et la promotion des droits de l’Homme vis-à-vis des entreprises ;
- **la priorité à la prévention et la gestion des risques.** Rappelons que la RSE s’est principalement construite sur l’idée que les entreprises sont des acteurs-citoyens invités à contribuer positivement à la réalisation du bien-être commun et plus récemment du développement durable ;
- **la responsabilité étendue à la chaîne de valeur.** Les Principes affirment que la responsabilité de l’entreprise recouvre la partie de la chaîne de valeur sur laquelle elle dispose d’une capacité d’action. Il lui appartient, selon la méthode de la «diligence raisonnable», de se livrer chez ses fournisseurs (filiales ou non) et clients à un examen systématique des pratiques en vigueur, voire des risques et de leur demander, le cas échéant, de procéder aux adaptations nécessaires ;
- **la référence au droit international écrit et obligatoire des droits de l’Homme et du droit du travail :** la Charte des droits de l’Homme, composée de la Déclaration universelle des droits de l’Homme de 1948 et des deux Pactes conclus en 1966 (droits civils et politiques d’une part, droits économiques, sociaux et culturels de l’autre) ; les huit conventions fondamentales de l’OIT identifiées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Si certains pays ne reconnaissent pas certains de ces textes internationaux, les entreprises n’en sont pas moins explicitement incitées à respecter l’esprit de ces textes.

Ces principes ne sont pas contraignants, mais ils présentent le mérite d’affirmer le rôle central de l’État dans la protection des droits de l’homme (dans les cas où des acteurs économiques portent atteinte à leurs droits) et dans leur promotion vis-à-vis des entreprises et de considérer que la responsabilité est étendue sur la chaîne de valeur (Fahd, 2013: 9). Un mécanisme de suivi de la mise en œuvre de ces principes a, en outre, été institué via un comité d’experts représentant les cinq continents (Delmas, 2013: 10).

Conclusion

En conclusion, force est de constater que la RSE fait intervenir différents types d’acteurs, dont certains veillent au respect des principes et pratiques définis par les référentiels internationaux (normes, objectifs, directives) auxquels un auditeur se réfère (Combemale et Igalens, 2012). À ce stade, il convient de souligner que les entreprises responsables ne doivent pas se contenter de se conformer à ces référentiels internationaux, mais sont appelées à respecter également les

autres référentiels nationaux et internationaux. Ces derniers peuvent être ventilés en deux familles (Nesme, 2016) : les **référentiels normatifs** (OHSAS 18001 (future ISO 45001) pour la sécurité des hommes ; ISO 50001 pour la maîtrise de l'énergie et ISO 30301 pour la gestion des documents d'activité) et les **référentiels méthodologiques** (ISO 14040 pour évaluer les impacts environnementaux depuis la conception (éco-conçu), la production, la distribution, l'utilisation et la gestion des déchets induits ; Norme NF X50-783.

Ces derniers proposent des recommandations concrètes et applicables allant de l'accessibilité à l'information au recrutement des personnes handicapées en passant par l'aménagement du poste de travail, l'évolution de carrière ou encore l'accessibilité des locaux ; Norme NF X50-135 présentant une série de recommandations pour aider la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche RSE dans la fonction achats afin d'assurer des achats responsables. Un intérêt grandissant doit également porter sur le respect des recommandations relatives à l'élaboration du **bilan carbone** et sur les **objectifs des labels** (Ecolabel, Label Lucie, Label Égalité, Label Diversité, Label Entrepreneurs+engagés, Label CGEM pour la RSE, etc.).

Références bibliographiques

- Aubrun, M. et al.** (2010), ISO 26000 Responsabilité sociétale : comprendre, déployer, évaluer. AFNOR Éditions.
- Baret, P. & Chivot, M.** (2012). Pertinence des principes équilibre comme outil d'implémentation de la RSE dans le secteur bancaire, 33^e Congrès de l'AFC, 21-23 mai, Grenoble.
- Benseddik, F. & Szwed, A.** (2008), 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, octobre, Vigeo.
- Capron, M.** (2000). Comptabilité sociale et sociétale. In B. Colasse (Eds.), Encyclopédie de Comptabilité, Contrôle de Gestion et Audit (pp. 407-419). Economica.
- Capron, M. & Quairel-Lanoizelée, F.** (2010), La responsabilité sociale d'entreprise, Éditions La Découverte.
- Capron, M. & Quairel-Lanoizelée, F.** (2003), Reporting sociétal : limites et enjeux de la proposition de normalisation internationale "Global Reporting Initiative", 24^{ème} Congrès de l'AFC, 22 mai, Louvain la Neuve.
- Chauveau, A. & Rosé, J.-J.** (2003), L'entreprise responsable, Éditions d'Organisation.
- Combailbert, L.** (2008), Entreprises : halte aux prédateurs ! : Éditions Dunod.
- Combemale, M. & Igalens, J.** (2012), L'audit social, 2^e éd. : PUF.
- Delmas, A.** (2013), La RSE : une voie pour la transition économique, sociale et environnementale, Avis du Conseil économique, social et environnemental, juin: Les éditions des Journaux Officiels.

- Ecofin** (2012a), Des principes directeurs de l'OCDE sur la responsabilité sociétale des multinationales, consultés le 20 mars 2015 à 02h10mn <<http://www.agenceecofin.com/guide-rse/0802-3300-des-principes-directeurs-de-l-ocde-sur-la-responsabilite-societale-des-multinationales>>
- Ecofin** (2012b), Les principes de l'Équateur appliqués à la finance, consulté le 20 mars 2015 à 03h05mn <<http://www.agenceecofin.com/guide-rse/0802-3303-les-principes-de-l-equateur-appliques-a-la-finance>>
- Ecofin** (2012c), Global Reporting Initiative : bientôt la G4, consulté le 20 mars 2015 à 03h52mn <<http://www.agenceecofin.com/guide-rse/0802-3299-global-reporting-initiative-bientot-la-g4>>
- El Hila, R. & Amaazoul, H.** (2013). Impacts de la Tétranormalisation sur les pratiques de RSE. *Recherches en sciences de gestion*, (96), 199-216.
- Fahd, R.** (2013), *Marketing durable* : Éditions Vuibert.
- Global Reporting Initiative (GRI)** (2013), *G4 Lignes directrices pour le reporting développement durable* : Éditions GRI.
- Gond, J.-P. & Igalens, J.** (2012), *La Responsabilité sociale de l'entreprise*, 3^e éd.: PUF.
- ISO** (2010), *Norme internationale ISO 26000 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*, 1^{re} édition du 1^{er} novembre 2010: Éditions ISO.
- Nesme, M.-F.** (2016). Éco-gestion : normes et labels de la responsabilité sociale. *I2D – Information, données & documents*, 53 (1), 39-40.
- OCDE** (2007), *Corruption dans les marchés publics. Méthodes, acteurs et contre-mesures*, Éditions OCDE.
- Rosé, J.-J. (dir.)** (2006), *Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social*: Éditions De Boeck.