



# La responsabilité sociale des entreprises



## En quelques mots...

La RSE, Responsabilité sociétale/sociale des entreprises, correspond à la contribution des entreprises au Développement durable. En 2001, le Livre Vert de la Commission européenne sur la RSE la définissait comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ».

Par principe, la RSE est d'initiative volontaire. Pourtant, les obligations réglementaires, sociétales et environnementales à l'attention des entreprises se multiplient et se renforcent au fil des années. Parallèlement, les entreprises sont incitées à s'emparer des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, par des attentes croissantes de leurs parties prenantes en la matière : les salariés, les clients, les actionnaires, les fournisseurs, mais aussi l'ensemble de la société civile, notamment les ONG, poussent les entreprises à faire évoluer leurs pratiques. Les parties prenantes réclament des entreprises qu'elles soient plus responsables et qu'elles le prouvent.

Qu'il s'agisse de répondre aux nouvelles obligations réglementaires, telles que le reporting extrafinancier, aux nouvelles demandes de leur sphère d'influence, comme les évaluations RSE ou audits sociaux, ou pour gérer leur risque-réputation, les entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité, sont de plus en plus nombreuses à développer des démarches RSE : en rejoignant des initiatives, telles que le Global Compact ou la BSCI ; par l'obtention d'un label, tel que le label international B-Corp ; ou en déployant une politique d'achats responsables, une démarche de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ou un plan de lutte contre la corruption. Diverses stratégies et nombreux outils s'offrent à l'entreprise qui souhaite améliorer ses performances sociales, sociétales et environnementales. En revanche, la démarche RSE qu'elle choisit doit rester cohérente avec son activité et ses impacts. Tout comme sa communication doit se baser sur la transparence et la sincérité des informations pour être qualifiée de responsable, et non de *greenwashing*.



## Faits et chiffres

- En 2020, la moyenne mondiale de performance RSE des entreprises<sup>1</sup> a atteint 47,7/100 contre 46,6 en 2019.
- Parmi les différentes régions du monde, l'Europe de l'Ouest demeure la région leader en matière de performances RSE des entreprises.
- Le score RSE moyen de l'ensemble des entreprises évaluées en 2020 basées dans l'Union européenne se situe à 52,5/100. Le trio de tête est constitué des entreprises basées en Finlande, en Suède et en France.
- Dans le cadre du [Pacte Vert](#), la Commission européenne a adopté une série de propositions dans l'objectif que l'Europe devienne le 1er continent climatiquement neutre à l'horizon 2050 ; que les émissions nettes de gaz à effet de serre soient réduites d'au moins 55 % d'ici 2030, par rapport aux niveaux de 1990.
- Avec l'entrée en vigueur en 2023 de la Directive européenne CSRD, *Corporate Social Responsibility Directive*, environ 50 000 entreprises dans l'Union européenne seront désormais assujetties à l'obligation de rendre des comptes sur les impacts environnementaux et sociétaux de leurs activités<sup>2</sup>.
- Plus de 4000 sociétés à but lucratif certifiées B-Corp (Label RSE international) réparties dans 77 pays du Monde, et plus de 600 entreprises en Europe<sup>3</sup>.



## Pourquoi cette thématique ?

La RSE bouleverse la vision et la posture des entreprises : celles-ci doivent désormais impérativement prendre en compte l'ensemble de leurs parties prenantes et leurs attentes. Les entreprises doivent en conséquence adopter de nouvelles pratiques correspondant à de nouveaux enjeux et ces évolutions impactent tous les secteurs d'activité et tous les métiers. Par exemple, les professionnels de la communication ou du marketing vont devoir s'approprier les exigences de la communication responsable ou du marketing responsable. De même, les professionnels de la fonction Achats voient leur métier transformé par la problématique des Achats responsables.

Il est donc essentiel pour tous les apprenants de comprendre ces nouveaux enjeux sociétaux et de prendre conscience de la nature transversale de la RSE pour / dans le cadre de leur activité professionnelle. Enfin chaque apprenant est aussi partie prenante à plusieurs égards (salarié, client, citoyen ...) et à ce titre, a également un rôle à jouer / contribue (par exemple, « consomm'acteur ») pour être acteur d'un monde meilleur.



## Les informations clés

La RSE, Responsabilité sociétale/sociale des entreprises et son corollaire, la RSO, Responsabilité sociétale des organisations, sont deux concepts issus d'une évolution économique, environnementale, sociologique et institutionnelle. L'émergence de la RSE est étroitement liée à l'industrialisation et à ses excès, tant au niveau humain qu'environnemental.

Le besoin de limiter ces différents impacts a engendré une construction mouvante de la RSE, qui petit à petit, a vu son périmètre s'élargir, les initiatives fleurir, les moyens d'action se structurer. À tel point que la RSE, par principe d'initiative volontaire, devient peu à peu contraignante : au sens strict par l'instauration d'obligations réglementaires ; mais aussi par effet d'entraînement, sous la pression des parties prenantes, et via les grands donneurs d'ordre dans les chaînes d'approvisionnement. La question sociale demeure une question particulièrement sensible : parce qu'elle touche à l'humain et parce que le monde en général et l'UE en particulier placent au cœur de leur mission l'équité et la justice sociale ; parce que la question sociale concerne la santé physique et psychologique, les droits sociaux fondamentaux et les droits humains.

<sup>1</sup> [4e étude conjointe EcoVadis \(Plateforme d'évaluation RSE des entreprises\) / Médiateur des entreprises \(Service national placé près du Ministère de l'Économie français\) 2021](#)

<sup>2</sup> [Dès l'exercice 2024 pour l'application des nouvelles règles et 2025 pour la publication de ces nouveaux rapports sur la durabilité](#)

<sup>3</sup> [Label B-Corp, label RSE internationalement reconnu.](#)

## Construction progressive de la RSE, des années 1970 à aujourd'hui

### ■ Les prémices de la RSE : Environnement, Climat et Développement durable

Dans les années 1950-1960, le changement des modes de vie et de consommation des ménages, conjugué à la croissance des échanges commerciaux, engendre une dégradation progressive de l'environnement : les pollutions et les émissions de gaz à effet de serre se multiplient. Dans les années 1970, les premiers mouvements écologistes apparaissent, et parallèlement, une crise de légitimité des entreprises.

En 1972, le Club de Rome, groupe de réflexion international composé de scientifiques, économistes, hauts fonctionnaires et industriels de 52 pays, publie le Rapport « Halte à la croissance ?<sup>4</sup> ». Cette publication « choc » alerte sur les effets délétères de la croissance économique et démographique sur l'environnement, en exposant plusieurs scénarios prévisionnels de croissance et les impacts environnementaux associés pour le XXI<sup>e</sup> siècle.

Pour réaliser cette étude, les scientifiques se sont basés sur une modélisation mathématique de l'écosystème mondial intégrant cinq variables fondamentales : 1- les ressources alimentaires ; 2- les ressources naturelles non renouvelables telles que le pétrole, le charbon, les métaux ; 3- la production industrielle et l'évolution du capital productif ; 4- les niveaux de pollution et leurs conséquences pour l'environnement ; 5- la population mondiale. Le rapport Meadows conclut que dans l'hypothèse du maintien des rythmes observés de croissance démographique, de surconsommation des ressources et de pollutions, alors la croissance atteindra ses limites dans le prochain siècle avec pour conséquence un déclin incontrôlable des conditions de vie et de notre capacité industrielle. Ce rapport encourage aussi à réagir (et agir) au plus tôt, indiquant qu'il reste possible de corriger cette dérive et de conserver des conditions de développement écologiquement soutenables.

Quinze ans plus tard, en 1987, le Monde découvre le concept de « Développement durable<sup>5</sup> » ou « Développement soutenable<sup>6</sup> », défini par le rapport Bruntland : « Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes, sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».

À la même période, en 1988, est créé le GIEC, Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat, le GIEC. Il se compose d'un grand nombre de chercheurs travaillant sur le réchauffement climatique à travers le monde. Le GIEC fournit « des évaluations détaillées de l'état des connaissances scientifiques, techniques et socio-économiques sur les changements climatiques, leurs causes, leurs répercussions potentielles et les stratégies de parade<sup>7</sup>. »

En 2022, le GIEC a publié son [6<sup>e</sup> rapport d'évaluation](#), constitué de 3 volets : 1- État des lieux de la crise climatique ; 2- Impacts du dérèglement climatique, enjeux d'adaptation et de vulnérabilité ; 3- Scénarios d'atténuation des changements climatiques. Ses conclusions sont alarmantes et affirment plus que jamais l'urgence à agir pour freiner le dérèglement climatique.

### ■ Les fondements de la RSE : conditions de travail, droits humains et reddition de comptes

À la fin des années 90 et début des années 2000, plusieurs référentiels privés et initiatives internationales voient le jour, posent les bases de la Responsabilité sociétale des entreprises, dans ses dimensions multiples.

#### SA8000 : Des conditions de travail décentes dans les entreprises et leur chaîne d'approvisionnement

La SA8000, norme privée créée par l'ONG Social Accountability en 1997, vise à défendre des conditions de travail décentes des travailleurs dans les entreprises comme dans les chaînes d'approvisionnement, les supply chain, tout en garantissant les intérêts commerciaux. Dans cette perspective, la SA8000 se base sur la Déclaration internationale des droits de l'homme de 1948 ainsi que sur les huit conventions fondamentales de l'OIT, Organisation Internationale du Travail. Il s'agit notamment de lutter contre le travail des enfants, le travail forcé, et de favoriser des conditions de travail décentes garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, mais également une rémunération décente, une durée du travail, la liberté d'association et des droits à la négociation collective. La norme SA8000 constitue un référentiel d'audits sociaux dans les usines des entreprises donneuses d'ordre ainsi que chez leurs fournisseurs et sous-traitants.

<sup>4</sup> En anglais, « The limits to growth », désigné également sous l'appellation Rapport Meadows, du nom de son auteur principal

<sup>5</sup> Le Développement durable (traduction de « Sustainable development »)

<sup>6</sup> Le Dr Gro Bruntland, ex-Premier ministre norvégien, était la Présidente de la Commission sur l'environnement

<sup>7</sup> IPCC, The Intergovernmental Panel on Climate Change : <https://www.ipcc.ch/languages-2/francais/>

## Le Pacte mondial des Nations Unies, ou « [Global Compact](#) » : le 1<sup>er</sup> référentiel de Développement durable

Lancé par l'ONU en 2000, le Global Compact s'inscrit comme le premier référentiel portant sur l'ensemble des thématiques du Développement durable. La plus large initiative à ce jour, le Global Compact s'adresse aux États, mais aussi à tout type d'organisation, notamment aux entreprises.

Il comprend 10 principes qui s'articulent autour des droits humains, des droits sociaux fondamentaux, de la responsabilité environnementale et de la lutte contre la corruption. En 2021, plus de 15000 entreprises et 4000 organisations à but non lucratif, réparties sur 161 pays, avaient adhéré au Pacte mondial des Nations Unies.

## SA8000 : le 1<sup>er</sup> guide pour « rendre des comptes » sur ses impacts environnementaux et sociétaux

Créée conjointement par le CERES<sup>8</sup> et le PNUE<sup>9</sup>, la [Global Reporting Initiative](#) est une ONG à l'origine d'un référentiel éponyme. La 1<sup>ère</sup> version de la GRI date de 2000. Il s'agit de lignes directrices à l'attention des entreprises qui souhaitent réaliser leur « reporting extra-financier », rendre des comptes sur les impacts économiques, sociaux et environnementaux de leurs activités. La GRI en est aujourd'hui à sa 4<sup>e</sup> version, la GRI G4, articulée autour de 69 indicateurs déclinés sur 6 domaines. Plus de 10000 entreprises dans le monde ont déjà produit un rapport de durabilité conformément aux lignes directrices de la GRI, alors qu'elles n'étaient que 270 en 2006 et 850 en 2011.

## ■ Stabilisation du concept et du périmètre de la RSE : de la définition de la RSE à l'ISO 26000

### La Commission européenne à l'origine de la première définition officielle de la RSE

En 2001, la Commission européenne publie un Livre Vert sur la RSE dans lequel elle définit la Responsabilité sociale des entreprises (*Corporate Social Responsibility*, en anglais) comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. »

### Parties prenantes et Sphère d'influence

Ed. FREEMAN, économiste et philosophe américain, a développé la théorie des parties prenantes, préférant l'approche systémique de l'entreprise à l'approche classique. En effet, l'approche classique ne considère l'entreprise que sous l'angle de la production de richesses dans la perspective de satisfaire des clients pour générer des profits au bénéfice des actionnaires. Tandis que l'approche systémique considère tout l'écosystème de l'entreprise, celui-ci pouvant impacter ou être impacté par l'activité de l'entreprise. Selon cette approche, au-delà des seuls clients et actionnaires, vont être pris en compte les salariés et représentants de salariés, les fournisseurs et sous-traitants, les pouvoirs publics et notamment les collectivités territoriales, les syndicats et fédérations sectorielles, les concurrents, les riverains, les associations et ONG, l'ensemble de la société civile, etc.

Ainsi les « parties prenantes » peuvent être définies comme toute personne ou groupe susceptibles d'influer ou d'être influencé par l'activité de l'entreprise. Il est donc essentiel dans toute démarche RSE d'identifier, voire de cartographier ses parties prenantes. Celles dont l'influence est avérée constituent la « sphère d'influence » de l'entreprise. L'entreprise a tout intérêt à dialoguer avec sa sphère d'influence, de sorte de comprendre leurs attentes et de leur expliquer les siennes. Par exemple, une entreprise a besoin de salariés compétents et impliqués. Elle parviendra d'autant mieux à attirer et à fidéliser de tels profils qu'elle répond à leurs attentes : notamment, de bonnes conditions de travail (santé et sécurité au travail, prévention des risques en particulier des risques psychosociaux, un management bienveillant et à l'écoute, des perspectives d'évolution de carrière ...) et une bonne qualité de vie au travail (environnement de travail, cohésion et convivialité, équilibre vie privée-vie professionnelle ...).

### L'ISO 26000, norme internationale de RSE

En 2010, après cinq années d'élaboration grâce à la contribution de parties prenantes du monde entier, la première norme internationale de RSE a été publiée : l'ISO 26000. Elle comprend 7 grandes thématiques, appelées Questions centrales ([voir schéma](#)), et 7 grands principes : la transparence, la prise en compte des normes internationales de comportement, le respect des droits de l'homme, la reconnaissance des intérêts des parties prenantes, la redevabilité, le comportement éthique, la légalité.

Chaque Question centrale est déclinée en sous-thématiques ou critères, intitulés « [Domaines d'action](#) ». Cette norme, constituée de seules « lignes directrices », ne peut faire l'objet d'une certification.

<sup>8</sup> CERES : Coalition for Environmentally Responsible Economies

<sup>9</sup> PNUE : Programme des Nations Unies pour l'Environnement (en anglais, UNEP).



### ■ Mutation d'une RSE volontariste vers une RSE contraignante

Originellement d'initiative volontaire, la RSE revêt peu à peu un caractère contraignant avec la multiplication et le renforcement d'obligations réglementaires.

Deux des principes majeurs de l'ISO 26000, la transparence et la redevabilité, justifient le développement du reporting extrafinancier (A). D'autres principes majeurs de l'ISO 26000, notamment la reconnaissance des intérêts des parties prenantes et le respect des droits de l'homme, fondent le devoir de vigilance (B).

### Le reporting extrafinancier

En 2001, la France est le premier État à avoir instauré une obligation de reporting extrafinancier, par la loi sur les nouvelles régulations économiques, dite loi NRE. Cette obligation concernait alors les 40 valeurs boursières les plus importantes de la Bourse de Paris, les entreprises du CAC 40. Dès lors, ces entreprises ont dû rendre compte annuellement des impacts sociaux et environnementaux de leurs activités. Ce qui impliquait qu'elles devaient désormais mesurer ces impacts, les évaluer et les rendre publics. Par exemple, la loi française dite Grenelle 2, en 2010, a élargi le périmètre des entreprises concernées et renforcé les obligations, en imposant notamment la vérification de ce reporting par un tiers indépendant.

L'Union européenne a généralisé ce reporting extrafinancier à tous les membres de l'UE par la Directive européenne NFRD, Non Financial Reporting Directive, en 2014. L'ensemble des entreprises de plus de 500 salariés, sous condition de seuil et de statut, a l'obligation désormais de produire une DPEF : Déclaration de Performance Extra-Financière.

Les sociétés concernées par la DPEF doivent communiquer dans leurs rapports de gestion des informations utiles sur leurs politiques, les principaux risques liés et les résultats obtenus, en ce qui concerne au moins les 4 axes suivants :

- les aspects environnementaux ;
- les questions sociales et de personnel ;
- le respect des droits humains ;
- la lutte contre la corruption.

Au-delà de ces 4 axes, la DPEF doit également indiquer :

- les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique,
- les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre,
- les moyens mis en oeuvre pour l'atteinte de ces objectifs ;

ainsi que :

- les actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité.

Enfin,

- les entreprises dont les activités présentent un risque important pour la sécurité des salariés, des populations et de l'environnement doivent indiquer des informations complémentaires à ce propos.

Une nouvelle directive européenne, la CSRD, Corporate Social Reporting Directive, applicable à partir de 2025 sur l'exercice 2024, renforce les obligations et élargit le périmètre des entreprises concernées : sont soumises à cette nouvelle obligation de reporting RSE, les entreprises de plus de 500 salariés ainsi que les PME cotées en bourse, ce qui représente environ 50 000 entreprises dans l'UE (contre 11 700 entreprises environ avec la directive NFRD).

Par l'effet levier du reporting extrafinancier ou reporting RSE, l'UE vise à ce qu'un nombre croissant d'entreprises européennes adoptent des pratiques responsables vis-à-vis de leurs parties prenantes et contribuent significativement à l'atteinte des objectifs environnementaux et sociaux européens. Mais l'objectif premier de ce reporting consiste à permettre à l'ensemble des parties prenantes, en particulier les investisseurs et la société civile, d'évaluer les performances environnementales, sociales et sociétales des entreprises concernées, dans le cadre du Pacte vert européen, le *Green Deal*.

## ■ La RSE étendue à la chaîne d'approvisionnement (ou supply chain) : le devoir de vigilance et autres initiatives

### Le devoir de vigilance

Au-delà du reporting extrafinancier, une autre obligation conséquente dans le champ de la RSE a vu le jour : le devoir de vigilance.

En 2013 est survenu le drame du Rana [Plaza à Dacca au Bangladesh](#) : l'effondrement d'un immeuble abritant un atelier de textile a causé la mort de plus d'un millier d'ouvriers. Cette catastrophe a mis en évidence le mépris de conditions de sécurité de base dans cette entreprise, sous-traitant de nombreuses multinationales, telles que Zara, H&M, Mango, Benetton, Walmart, C&A, Carrefour (Tex), Auchan, etc.

Des ONG ont appelé ces grands donneurs à assumer leurs responsabilités à l'égard des victimes de ce drame. Les entreprises concernées ont invoqué leur irresponsabilité au motif que le drame était survenu chez un sous-traitant et non dans leurs filiales.

Sous la pression internationale, l'Accord Bangladesh, conçu sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT), a été conclu un mois après le drame du Rana Plaza entre les multinationales du textile et les syndicats bangladais, sur les normes de sécurité des usines du pays : 175 signataires (dont H&M, Zara, Primark, Uniqlo...) se sont engagés à financer les réparations des usines de leurs sous-traitants ainsi qu'un système indépendant d'inspection des usines. Près de 1 820 usines de confection, soit environ la moitié du parc fournisseur du pays, ont été mises aux normes, et plus de 30 000 inspections réalisées, couvrant ainsi plus de deux millions d'ouvriers du textile bangladais.

Quelques années plus tard, en 2017, la France a adopté une loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Environ 150 grandes entreprises concernées qui doivent annuellement produire et publier un plan de vigilance après avoir cartographié les risques environnementaux et de droits humains dans leurs filiales, mais également chez leurs fournisseurs et sous-traitants.

L'Union européenne est en voie d'adopter une directive européenne<sup>10</sup> relative au devoir de vigilance. Elle indique les entreprises concernées, prévoit des amendes pour les entreprises fautives, des actions en justice pour les victimes ainsi que, pour les entreprises, des outils d'accompagnement à la mise en œuvre effective de leur devoir de vigilance. L'objectif de l'Union européenne consiste à promouvoir la RSE dans les entreprises, mais également dans leur chaîne d'approvisionnement.

La Commission européenne a par ailleurs présenté une stratégie visant à favoriser le travail décent dans le monde et travaille sur un instrument d'interdiction des produits issus du travail forcé.

### La BSCI

Une initiative d'entreprises européennes, la Business Social Compliance Initiative (BSCI), œuvrait déjà en ce sens. En effet, lancée en 2003 par la Fédération des Associations européennes de Commerce de Détail (EuroCommerce), la BSCI vise à améliorer les conditions de travail et à promouvoir des pratiques commerciales éthiques dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Basée sur le respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des normes de l'industrie, la BSCI constitue un système de surveillance et d'audit social qui permet aux entreprises de vérifier les conditions de travail et les pratiques sociales de leurs fournisseurs à travers le monde.

### Les achats responsables, levier de RSE dans les chaînes d'approvisionnement

[Selon l'ADEME](#), Agence française de la Transition écologique, le poids des achats représente en moyenne 50% du chiffre d'affaires des entreprises. Ainsi en sélectionnant des fournisseurs et sous-traitants vertueux, soucieux des pratiques respectueuses de l'environnement, des droits humains, des bonnes conditions de travail, de l'éthique des affaires, les entreprises donneuses d'ordre, en plus d'adopter elles-mêmes un comportement responsable, insufflent la RSE dans toute leur chaîne d'approvisionnement. C'est la logique des achats responsables, qui constituent ainsi un effet levier significatif de la RSE dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

La norme internationale ISO 20400 relative aux achats responsables, les définit comme les achats « dont les impacts environnementaux, sociaux et économiques sont les plus positifs possibles sur toute la durée du cycle de vie », à savoir les « phases consécutives et liées pour un ensemble de biens ou services, depuis l'acquisition des matières premières ou de la génération des ressources naturelles jusqu'à l'élimination finale. »

<sup>10</sup> La Commission européenne a adopté une proposition de directive européenne le 23 février 2023 sur le devoir de vigilance.

Dans cet objectif de promouvoir les achats responsables, des outils se développent pour donner plus de visibilité aux entreprises responsables : par exemple des labels spécialisés, tels que le label français Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR), porté par la Médiation des entreprises, organe du Ministère français des Finances ; des labels RSE, tels que le label B-Corp ; ou encore des plateformes d'évaluation RSE, telles que [Ecovadis](#) ou SEDEX.

### ■ La question sociale dans la RSE

Deux des sept Questions centrales de l'ISO 26000 sont consacrées à l'humain, les deux premières : « Droits humains » et « Relations et conditions de travail ». C'est dire l'importance de ces enjeux dans la RSE.

Trop d'humains sont impactés, dans leur santé physique et mentale ou dans leurs droits les plus fondamentaux, du fait de leur activité pour le compte d'entreprises peu scrupuleuses ou insuffisamment soucieuses du bien-être des ressources humaines ; leurs salariés directs, mais également les salariés de leurs fournisseurs et sous-traitants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

### Les droits humains

Il s'agit des droits fondamentaux de chaque être humain : ils sont universels, inaliénables et inhérents à tous les êtres humains, simplement en raison de leur existence en tant qu'êtres humains.

Les droits humains, ou droits de l'homme comprennent :

- des droits civils et politiques tels que le droit à la vie, à la liberté d'expression, à un procès équitable,
- ainsi que des droits économiques, sociaux et culturels tels que le droit à l'éducation, à la santé, ou encore à un travail décent.

Ils sont protégés par le droit international et sont considérés comme une norme universelle pour le comportement et les relations entre les individus et les gouvernements.

Parmi les sources essentielles des droits de l'homme, on peut citer :

- la Charte internationale des droits de l'homme, comprenant notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.
- Les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : Liberté syndicale et négociation collective (conventions 87 et 98) ; Égalité et non-discrimination (Conventions 111 et 100) ; Abolition du travail des enfants (conventions 138 et 182) ; Abolition du travail forcé (Conventions 138 et 105).

Les organisations privées peuvent influencer sur les droits humains. Elles sont donc tenues de les respecter, et de contribuer à leur respect dans les chaînes d'approvisionnement mondial.

### Relations et conditions de travail

Les relations de travail sont intrinsèquement inégalitaires : l'employeur doit une rémunération au salarié en échange d'une prestation de travail, mais pas seulement. Le salarié est tenu par un lien de subordination à l'égard de son employeur.

Pour combler ce déséquilibre, l'employeur a la responsabilité de garantir la santé et la sécurité de ses salariés. En droit français par exemple, l'employeur a une obligation de résultat quant à la sécurité de ses collaborateurs. La santé et la sécurité au travail englobent les risques physiques, mais également les risques psychosociaux (RPS), tels que le stress et l'épuisement professionnel ou burnout, dont les conséquences sont délétères pour les victimes. Ceux-ci sont en nette progression depuis plusieurs décennies.

En 2019, l'OMS a intégré le burnout dans sa Classification internationale des maladies de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), laquelle sert de base pour établir les tendances et les statistiques sanitaires. L'OMS décrit le burnout comme « [un syndrome \(...\) résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès](#) » et qui se caractérise par trois éléments : un sentiment d'épuisement, du cynisme ou des sentiments négativistes liés à son travail et une efficacité professionnelle réduite.

[Selon l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail](#), « environ 50 % des travailleurs européens estiment que le stress est courant sur leur lieu de travail et intervient dans près de la moitié de l'ensemble des jours de travail perdus. »

« 12 milliards de journées de travail sont perdues chaque année pour cause de dépression ou d'anxiété, ce qui coûte près de mille milliards de dollars à l'économie mondiale » [déclarent conjointement l'OMS et l'OIT](#).

Ainsi, ces risques psychosociaux engendrent de graves conséquences pour les victimes, mais également pour les performances sociales et économiques des entreprises. Le bien-être des salariés favorise la motivation et la performance des salariés, et par voie de conséquence la performance de l'entreprise. Cela renforce également l'attractivité de l'entreprise qui peut ainsi s'entourer des compétences et talents dont elle a besoin, ainsi que lutter contre l'absentéisme et le turnover, sources de coûts et de baisse de performances économiques.

À la suite de plusieurs drames humains dans de grandes entreprises comme les vagues de suicides chez France-Telecom ou Peugeot au début des années 2000, les entreprises s'emparent du sujet de la qualité de vie et conditions de travail des salariés (QVT-QVCT).

Les démarches de QVCT visant à améliorer le bien-être des salariés se développent et s'articulent autour de mesures telles que : des formations sur le bien-être et la gestion du stress, des espaces de détente et de relaxation, voire de méditation, et des activités de développement personnel, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des employés.

Malheureusement, trop souvent, ces démarches de QVT-QVCT n'abordent qu'un ou plusieurs aspects et non la QVT dans son ensemble. Or mettre en place des ateliers de relaxation par exemple, ne suffira pas pour prévenir et réduire les RPS si la démarche ne prévoit pas par ailleurs une phase de diagnostic avec recueil des attentes des parties prenantes concernées (salariés, représentants des salariés), suivi d'un plan d'action sur l'amélioration du management, des relations au travail, du climat social, du contenu et l'organisation du travail par exemple <sup>11</sup>.

[Voir infographie](#)



## Désormais, je suis capable de :

- Avoir une compréhension globale de la RSE et de ses enjeux
- Connaître l'évolution de la RSE, de ses origines à aujourd'hui, en particulier les étapes cruciales du Livre vert de la Commission européenne et de l'avènement de l'ISO 26000, norme internationale de RSE
- Avoir une vision globale des fondements de la RSE : son périmètre, ses principes, ses notions de base, notamment l'importance de la prise en compte des parties prenantes et de la sphère d'influence.
- Comprendre les principales obligations en matière de RSE, le reporting extrafinancier et le devoir de vigilance, et autres grands enjeux RSE tels que : les achats responsables, les droits humains dans les chaînes d'approvisionnement, ou encore la QVT (Qualité de vie au travail).
- Avoir conscience de l'impact de la RSE sur les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, et sur tous les métiers, en raison du caractère transversal de la RSE.



## Boîte à outils

[L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail](#)

[Le reporting extrafinancier dans l'UE ; la directive CSRD](#)

[Finance durable \(Taxonomie verte de l'UE ...\)](#)

[Plateforme internationale de la finance durable](#)

[Le label RFAR \(Relations Fournisseurs et Achats Responsables\)](#)

[Novethic](#)

[Article: Synthèse vulgarisée du 6e rapport du GIEC - TheShiftProject](#)

<sup>11</sup> Exemples de démarches d'amélioration des conditions de travail, à l'échelle d'une entreprise, d'un groupement d'entreprises, d'une fédération professionnelle ou encore d'une branche professionnelle : <https://www.anact.fr/cas-entreprise>



[YouMatter](#)

[Des Enjeux et Des Hommes](#)

[Nowu project](#)

[Article : « Qualité de vie au travail : de quoi parle-t-on ? », ReflexQVT, Agence Nationale \(française\) de l'Amélioration des Conditions de Travail - ANACT](#)

[Article : « L'OMS et l'OIT appellent à de nouvelles mesures pour s'attaquer aux problèmes de santé mentale au travail »](#)

[Note d'information conjointe de l'OMS et de l'OIT sur la santé mentale au travail \(En\) :](#)

[Exemples de démarches d'amélioration des conditions de travail, à l'échelle d'une entreprise, d'un groupement d'entreprises, d'une fédération professionnelle ou encore d'une branche professionnelle :](#)

[Vidéo : Mme Mirabelle : Sensibilisation Développement Durable RSE - Alteractive \(= 2,15 min\) : illustre comment une entreprise peut/devoir être à l'écoute de ses parties prenantes et l'intérêt qu'elle a de le faire.](#)

[Vidéo : Mme Mirabelle \(volet 2\) – Faire partie de la chaîne du Développement durable - Alteractive \(= 2,33 min\) : illustre l'intérêt pour une entreprise de déployer une démarche RSE, et les risques qu'elle encourt à ne pas s'y engager.](#)

[Vidéo : « La e-réputation des marques et la RSE », YouMatter \(= 3 min\)](#)

[Vidéo : « Tout comprendre sur le devoir de vigilance » \(= 2,11 min ; en anglais, sous-titré en français\), CCFD-Terre Solidaire](#)



## Je m'entraîne

### 1. La RSE signifie :

- a. reporting social et environnemental
- b. reporting social et économique
- c. responsabilité sociale et économique
- d. responsabilité sociale/sociétale des entreprises

### 2. Le 1er rapport à avoir alerté des limites de notre modèle de croissance est :

- a. le rapport du GIEC
- b. le rapport Meadows
- c. le rapport Bruntland
- d. aucun de ces rapports

### 3. Le reporting extrafinancier consiste essentiellement à :

- a. rendre compte des impacts sociaux et environnementaux liés à l'activité d'une entreprise
- b. réaliser un rapport sur les actions humanitaires menées par l'entreprise
- c. publier les données financières de l'entreprise
- d. aucune des réponses indiquées ci-dessus.

### 4. La QVT, qualité de vie au travail, ou QVCT, qualité de vie et conditions de travail vise essentiellement à concilier 2 éléments. Lesquels ?

- a. la santé et la sécurité au travail
- b. la santé au travail et le bien-être des collaborateurs
- c. l'épanouissement au travail et la performance de l'entreprise
- d. la sécurité au travail et le bonheur des salariés

**5. La RSE est :**

- a. toujours règlementaire et contraignante
- b. obligatoire pour les entreprises cotées en bourse, d'initiative volontaire pour les autres
- c. par principe d'initiative volontaire, mais les obligations RSE se multiplient
- d. exclusivement d'initiative volontaire

**6. L'ISO 26000 est :**

- a. une norme internationale de management de la RSE
- b. une norme européenne de management de la RSE
- c. une norme internationale de management de l'environnement
- d. une norme européenne de management de l'environnement

**7. Le devoir de vigilance :**

- a. porte sur les risques environnementaux dans les grandes entreprises et leurs filiales
- b. porte sur les risques liés aux droits humains dans les grandes entreprises et leurs filiales
- c. porte sur les risques environnementaux et risques liés aux droits humains dans les grandes entreprises et leurs filiales
- d. porte sur les risques environnementaux et risques liés aux droits humains dans les grandes entreprises, leurs filiales et leurs partenaires commerciaux

**8. Chassez l'intrus : Parmi ces thématiques, laquelle ne fait pas partie du périmètre de la RSE ?**

- a. la lutte contre la corruption
- b. le dérèglement climatique
- c. le travail forcé
- d. il n'y a pas d'intrus : toutes les thématiques ci-dessus font partie du périmètre de la RSE.

**9. Dans quelle région du monde les performances RSE des entreprises sont-elles les meilleures ?**

- a. en Asie du Sud-Est
- b. en Amérique du Nord
- c. en Europe de l'Ouest
- d. en Océanie

**10. Le « Green Deal » vise notamment :**

- a. une réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2050 par rapport aux niveaux de 1990.
- b. une réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 1990.
- c. une augmentation des émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 1990.
- d. une augmentation des émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2050 par rapport aux niveaux de 1990.

Réponses correctes : 1-d, 2-b, 3-a, 4-c, 5-c, 6-a, 7-d, 8-d, 9-c, 10-b.