

LEXIQUE DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

La charte de la diversité en entreprise : depuis son lancement en octobre 2004, elle incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs. En la signant, ces entreprises s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.

L'Ecoconception correspond à l'intégration des aspects environnementaux dans la conception ou la re-conception de produits. Il s'agit de prendre en compte les exigences environnementales sur le produit : réglementation, image de marque, ... ainsi que les conséquences environnementales du produit : consommations de ressources, émissions atmosphériques, production de déchets, valorisation du produit en fin de vie, ... Les exigences et les conséquences doivent être envisagées sur tout le cycle de vie du produit. En effet, il s'agit d'obtenir une performance globale.

Un Ecolabel : est un label accordé à un produit par un organisme de certification qui garantit que le produit concerné a un impact réduit sur l'environnement.

Un Écoproduit : est tout produit qui génère moins d'impacts sur l'environnement tout au long de son cycle de vie et qui conserve ses performances lors de son utilisation.

La Formation Professionnelle Continue (FPC) : instaurée en France depuis la loi du 16 juillet 1971, est dispensée par une multitude d'organismes et est cofinancée par des cotisations patronales, une participation de l'État et des collectivités locales.

La Gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) : est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. C'est aussi une obligation de négociation triennale permettant d'éviter les restructurations brutales. Elle est composée par l'ensemble des démarches, procédures et méthodes ayant pour objectif de décrire et d'analyser les divers avenir possibles de l'entreprise en vue d'éclairer, d'analyser et d'anticiper les décisions concernant les ressources humaines.

La « Global Reporting Initiative » (GRI) : a été initiée en 1997 par la coalition pour les économies environnementalement responsables (CERES) en association avec le programme d'environnement des Nations Unies (PNUE). Le GRI propose un référentiel d'indicateurs qui permet de mesurer l'avancement des programmes de développement durable des entreprises. L'objectif de cette initiative est d'élaborer des lignes directrices et une standardisation de normes pour la rédaction des rapports environnementaux et sociaux.

L'investissement socialement responsable (ISR) : est un investissement individuel ou collectif effectué selon des critères sociaux, environnementaux, éthiques et de gouvernance d'entreprise sans occulter la performance financière. Pour certains, l'ISR se définit même comme la composante financière du concept de développement durable par lequel l'investisseur, au lieu de s'intéresser limitativement aux critères financiers - rentabilité et risque - utilise également dans sa décision d'investissement des critères extra-financiers ; en l'occurrence les critères à caractère éthique, de gouvernance, social et environnemental.

Le Label Diversité délivré par l'AFNOR certification : est le témoignage de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Ce label consiste à répondre précisément aux items d'un cahier des charges spécifique et à se soumettre à l'avis d'une commission externe multipartite composée d'experts et de parties prenantes. Il est délivré aux organismes pouvant attester de leur exemplarité en matière de diversité.

Le Management environnemental : désigne les méthodes de gestion d'une entité (entreprise, service...) visant à prendre en compte l'impact environnemental de ses activités, à évaluer cet impact et à le réduire. Il s'inscrit dans une perspective de développement durable. Les motivations de l'entreprise peuvent être de plusieurs types : respect des réglementations, améliorer l'image de l'entreprise, améliorer les relations avec les riverains (pour les entreprises polluantes), faire des économies, obtenir une certification environnementale réclamée par les clients de l'entreprise ou un ecolabel...

La norme Iso 14001 : initiée en 1996 et révisée en 2000, elle traite en premier chef du « management environnemental », c'est-à-dire de ce que réalise l'organisme pour minimiser les effets dommageables de ses activités sur l'environnement, améliorer en permanence sa performance environnementale (protection de l'environnement).

La norme Iso 26 000 : publiée le 1er novembre 2010, elle présente des lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités et en rendre compte. Il ne s'agit pas d'une norme certifiable.

La norme britannique OHSAS 18001 : est un modèle de prévention de risques professionnels. Son objectif est de fournir aux entreprises le souhaitant un support d'évaluation et de certification de leur système de management de la santé et de la sécurité au travail, compatibles avec les normes internationales de système de management (ISO 14001 pour l'Environnement, ILO-OSH 2001 pour la Sécurité et la Santé au travail, ...).

Les parties prenantes (stakeholder en anglais) sont l'ensemble des catégories d'acteurs, internes ou externes, avec lesquelles l'entreprise est en relation. L'activité de l'entreprise a un impact direct ou indirect sur ces acteurs, et ces acteurs ont une influence plus ou moins importante sur l'entreprise. Dans une certaine mesure, l'entreprise dépend de chacune de ses parties prenantes pour sa survie à long terme, et inversement. Les principales parties prenantes internes sont les employés et les actionnaires ; les principales parties prenantes externes sont les clients/consommateurs, fournisseurs, concurrents, pouvoirs publics, investisseurs, associations (dont ONG), citoyens.

Le Règlement EMAS (Système de management environnemental et d'audit de l'Union européenne) détaille les procédures pour la participation volontaire des entreprises à ce système d'audit, et leur impact sur leur management environnemental et la mise à disposition du public des résultats. Les états membres font la promotion d'EMAS à leur niveau. Il existe un logo EMAS.

Le Référentiel ILO-OSH 2001 : est un outil de management de la santé et de la sécurité au travail développé par le Bureau International du Travail (BIT). Il est le seul référentiel international adopté dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs et travailleurs) et met l'accent sur des valeurs telles que la participation des salariés et la concertation avec leurs représentants.

La **responsabilité sociétale (ou sociale) des entreprises** (RSE) est la déclinaison pour les entreprises du développement durable. C'est un "*concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire*" (définition « *livret vert* » de la commission européenne)¹

Le standard SA 8000 : a été initié par le Council on Economic Priorities et concerne les conditions de travail, l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé... Il existe deux types d'engagement pour les entreprises : le certificat en cas de respect des normes pour la production, le statut membre si les critères sont respectés également pour les filières de fournisseurs et pour toutes les unités de production.